

ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Autor: Martin Papež

Při listování strojírenskými magazíny se nemohu vynadávat na usměvavé tváře manažerů a ředitelů společností. Čtu o automatizaci, transferu technologií, optimalizaci procesu robotizace a implementaci Průmyslu 4.0. Na pozadí těchto příspěvků mi však často chybí zmínka o zaměstnancích – objektech mého zájmu. Jako protiklad k těmto článkům беру do ruky strategický dokument Ministerstva průmyslu a obchodu – INICIATIVA PRŮMYSL 4.0 (2017)¹, který popisuje nástup 4. průmyslové revoluce a společenskou připravenost na směr vývoje a zapojení nových technologií do průmyslu. Kontrast po jeho přečtení nejlépe poukazuje na kroky, které vedou k definici úspěšných společností a úsměvům ředitelů.



Možnosti aplikace technologií Průmyslu 4.0 a rychlosti jejich rozšiřování jsou ve značné míře ovlivněny robustností již vytvořené základny lidských zdrojů a jejich dovedností v oblasti ICT, a to jak na straně producentů produktů a služeb, tak i na straně jejich uživatelů. Uplatnění Průmyslu 4.0 v celé společnosti vytváří potřebu získání nových znalostí a dovedností, neboť důsledky Průmyslu 4.0 se projevují ve všech sférách života společnosti.

Technologické a společenské změny vytváří permanentní tlak na inovace technického vzdělávání napříč vzdělávacím systémem. Automatizace a robotizace vyvolá doplňkové rozšíření vysoce kvalifikovaných pracovních činností a zaměstnanosti v kvalifikovaných profesích v rámci tradičních oborů. Toto rozšíření je spojeno s podstatným zvýšením produktivity.

Nebudu zacházet do detailů a rozebírat jednotlivé aspekty implementace Průmyslu 4.0. Rovněž nebudu popisovat problémy současného vzdělávacího systému, ačkoliv bych jako akademický pracovník a bývalý zaměstnanec MŠMT jistě představy měl. Raději vaši pozornost obrátím na rozvoj vašich zaměstnanců. Český statistický úřad (ČSÚ) přináší hrubá data k výši firemních investic do vzdělání zaměstnanců.² U kurzů a školení firmy častěji investovaly do externích kurzů, kterých bylo v roce 2015 poměrově 2× více než kurzů organizovaných interně v rámci společnosti. Objem finančních prostředků putujících do vzdělávání zaměstnanců je alarmující. Podíl výdajů

na vzdělávání jednoho zaměstnance činil v roce 2015 v průměru 3 134 Kč, tj. 0,71 % z celkových nákladů práce. V celkovém pohledu za rok 2015 vydaly firmy za vzdělávání zaměstnanců průměrně přes 200 tisíc Kč. U vynaložených financí je sledováno nejen to, za co jsou utraceny, ale i jaký měla investice dopad. ČSÚ už nepřináší bližší informace, jak se tyto investice společnostech navrátily. Je více nežli jasné, že lze jen těžko vyčíslit přínos těchto investic v absolutních příjmech společnosti.

Tak mě napadá otázka – Neinvestují společnosti do vzdělávání svých zaměstnanců málo? Kolik jste ochotní investovat do svého rozvoje, a jaké máte od něho očekávání?

Takže úsměv prosím a myslete na rozvoj své společnosti a vzdělání vašich zaměstnanců.

Autor článku je vědecký pracovník a školi-
tel PRIMA AKADEMIE, která nabízí služby
dalšího vzdělávání – odborného školení
v oblasti metrologie, řízení kvality a jakosti,
kalibrace a služeb výrobního inženýrství.

T+T

www.merici-pristroje.cz
papez@primab.cz

Zdroje

- 1) MPO. Iniciativa průmyslu 4.0. In: . 2017.
 - 2) ČSÚ: Vzdělávání zaměstnaných osob. In: . 2015.
- Dostupné také z: <https://goo.gl/iMXuxa>

inzerce

Zveme Vás na Mezinárodní strojírenský veletrh v Brně

Přístroje pro měření a metrologii
PRIMA
BILAVČÍK s.r.o.

15 let
AKREDITACE

**EXPOZICE ČÍSLO 11
PAVILON F
I. - 5. 10. 2018**

Měřicí přístroje / 3D digitalizace /
Metrologické kurzy /
Centrum počítačové tomografie /
Akreditovaná kalibrační laboratoř

PRIMA BILAVČÍK, s.r.o.
www.metrologie.cz