**Ogólnopolskie konsultacje środowiskowe**

**II część**

**Edukacja ustawiczna i wyzwania rynku pracy**

**w ramach projektu**

**„Rada Sektorowa ds. Kompetencji MOTORYZACJA I ELEKTROMOBILNOŚĆ”**

**Termin i cele konsultacji:**

**11 października 2022r.** odbyły się ogólnopolskie konsultacje środowiskowe w ramach projektu „Rada Sektorowa ds. Kompetencji MOTORYZACJA I ELEKTROMOBILNOŚĆ”.

Było to trzecie, ostatnie z trzech zaplanowanych spotkań, podczas których omawiane były **kompetencje dla motoryzacji**, a uczestnicy wymieniali się **wiedzą o systemie edukacji formalnej oraz kształceniu ustawicznym.**



**Prowadzący:**

Konsultacje prowadziło dwóch ekspertów:

**Violetta Rutkowska** - ekspert ds. badań rynku, trener biznesu, trener mentalny.

Właścicielka firmy badawczej specjalizującej się w realizacji badań rynku m.in. w obszarze edukacji, przedsiębiorczości, rynku pracy, problemów społecznych. Wspiera firmy i instytucje w realizacji projektów badawczych i doradczych z zakresu nowoczesnych rozwiązań zarządczych. Posiada wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu badań ilościowych i jakościowych. Certyfikowany trener biznesu. Wykonawca badań dla KSSE w ramach działania Rady Sektorowej ds. Kompetencji MOTORYZACJA I ELEKTROMOBILNOŚĆ.

**Paweł Kacprzak** - trener, badacz, konsultant, z 30-letnim doświadczeniem zawodowym.

Specjalizuje się w realizacji projektów rozwojowych dla kadry zarządzającej, handlowców, pracowników administracji samorządowej. Doświadczenia trenerskie i doradcze zdobywał w realizacji projektów dla czołowych firm sektora budowlanego, produkcyjnego, bankowego, informatycznego, FMCG, farmaceutycznego, i innych.

**Uczestnicy:**

W konsultacjach udział wzięli przedstawiciele pracodawców sektora Automotive oraz nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz dyrektorzy szkół zawodowych.

**Wnioski:**

1. **Kluczowe czynniki sukcesu pracownika** w opinii pracodawców wg. badania HRK to: własne nastawienie 50%, wiedza zawodowa 10%, umiejętności nabyte 15%, umiejętności osobiste 25%. Wiedza zawodowa nie jest najważniejsza dla pracodawców, ale wszystkie te elementy składają się na ”*przysłowiowy tort, który nie wyjdzie bez wszystkich tych elementów*”. Najistotniejszy czynnik to własne nastawienie, czyli chęci i zaangażowanie pracownika.
2. **Kompetencje najbardziej pożądane przez pracodawców** to: komunikacja, elastyczność, praca w zespole, nastawienie na rozwój i samodoskonalenie. Każdy pracownik w niedalekiej przyszłości będzie zmieniał zawód kilkakrotnie i całą ścieżkę kariery, bo takie będą wymogi rynku. Dlatego też elementy te są ważne właściwie dla każdej profesji.
3. Świat, w którym funkcjonujemy ciągle się zmienia, a edukacja ma obowiązek pomagać uczniom, pracownikom w odnajdowaniu się w tym świecie i poszukiwaniu własnej ścieżki. Dla przykładu praca hybrydowa stała się obecnie w wielu firmach standardem, co wcześniej było nie do pomyślenia.
4. **Rynek pracy przechodzi obecnie dużą transformację.** Pandemia sprawiła, że praca zdalna w błyskawicznym tempie stała się standardem rynku pracy, a nie - jak miało to miejsce wcześniej - jedynie pożądanym benefitem pracowniczym.
5. Nieco ponad połowa (51%) firm w Polsce skierowała pracowników biurowych w czasie pandemii do realizacji ich zadań w systemie pracy zdalnej lub hybrydowej. Z tego grona jedynie 1% nie planuje w przyszłości powrotu do biur.
6. W skali ogólnopolskiej jedynie 11% organizacji w czasie pandemii skierowało pracowników biurowych wyłącznie na pracę zdalną. Tryb hybrydowy wskazało 40% ankietowanych.
7. Z perspektywy zarządzania kadrami okres pandemii postrzegany jest nie tylko w kategorii niespotykanych wcześniej wyzwań, konieczności szybkiej adaptacji, ale również olbrzymiego skoku technologicznego, który całkowicie przemodelował system funkcjonowania organizacji.
8. Zmienia się system pracy, zmienne są również warunki pracy. Jak pokazują badania, kluczowe wyzwania obecnie dla działów HR to zatrzymanie obecnych pracowników w organizacji oraz pozyskiwanie nowych talentów. Ale to również zmiana systemów działania organizacji w myśl zasady głoszonej przez Alberta Einsteina: „*Robiąc coś cały czas w ten sam sposób, niedorzecznością jest oczekiwanie uzyskania innego rezultatu”.*
9. Badania portalu pracuj.pl z marca 2022r. pokazują, że 74% respondentów nie chce już pracować  wyłącznie stacjonarnie, a rekrutacja zdalna to wśród kandydatów powszechnie akceptowany model.
10. **Rynek pracy to również wyzwania w zakresie robotyzacji**. Zmniejsza się dostęp do osób chętnych do wykonywania prostych, powtarzalnych zadań. Rosną koszty pracy. A to generuje potrzebę i możliwości wykorzystania robotów w mniej marżowych umiejętnościach, a przekwalifikowania ludzi do zadań wyżej marżowych. Zmienia się tym samym profil osobowościowy pracownika.
11. Polska ma jeden z najniższych poziomów gęstości robotyzacji w Europie, jest na 16 pozycji pod względem ilości pracujących robotów. Podobnie jak w wielu innych krajach, w Polsce najbardziej zrobotyzowaną gałęzią jest motoryzacja – 190 robotów na 10 tys. pracowników. W pozostałych sektorach gęstość robotyzacji wynosi 46. Przegrywamy w tym zakresie z Czechami, Słowacją i innymi krajami. Średnia światowa to 113. Wartość niemiecka np. to 364. Stajemy się przy tym mało konkurencyjni. To się już zaczyna zmieniać. Wprowadzamy w Polsce coraz więcej robotów do prac w firmach. Jednak wiele jest jeszcze do zrobienia.
12. Otoczenie firm staje się coraz mniej przewidywalne. Kryzys gospodarczy może napędzać zmiany. Rozwiązania automatyzacji i robotyzacji będą musiały się pojawić. One się również pojawią w małych i średnich firmach. Pytanie nasuwa się, co zrobić z ludźmi, którzy nie będą w stanie wejść w miejsca pracy klasyfikowane jako wyżej marżowe?
13. Jak wskazał jeden z uczestników: „*Pojawienie się trendów elektromobilności może ukazać ubóstwo społeczeństwa polskiego w postaci niskiej liczby aut przypadających na jednego mieszkania, ale również stylu życia, podejścia, zmiany stylu życia i przejścia na wyższy poziom jeżeli chodzi o wymagania intelektualne, wymagania zawodowe i tu jest to ubóstwo społeczeństwa. Na ile jesteśmy przygotowani do pełnienia innych funkcji i stawianie sobie innych celów. Zadać sobie pytania, czy ja będę musiał kupować samochód, czy ja nie będę mógł go wypożyczać doraźnie? Czy nasza mentalność jest na to gotowa*?” Jarosław …
14. Podczas konsultacji wybrzmiał obecny dzisiaj rynek pracownika i konieczność dostosowania warunków pracy do wymagań zatrudnionych. Młodzi ludzie są dzisiaj bardziej mobilni, mniej „osadzeni” w jednym miejscu niż ich rodzice, z łatwością podejmujący decyzje o zmianie pracy czy miejsca zamieszkania.
15. Wg. badań Banku Światowego w 2025r. pokolenie Z i pokolenie Y będzie stanowiło 70% całej populacji pracowników na świecie. Najmłodsze pokolenie może być najlepiej przygotowane do zmieniającej się rzeczywistości i z łatwością dostosować się do panujących warunków. Z drugiej strony ciągła zmiana rzeczywistości narzuca konieczność ciągłego samodoskonalenia niezależnie od stanowiska czy zawodu, ale również zmiany nawyków, które nie przynoszą już efektów. Edukacja ustawiczna będzie ciągłym elementem naszego życia, a proces edukacji wydłuży się o ok. 20-25 lat i nie będzie się kończył ok. 25 roku życia, ale ok. 50 roku życia lub nigdy. Ważna będzie robotyzacja, automatyzacja, praca hybrydowa, różnorodność ludzi, z którymi będziemy pracować. Należy się również nauczyć pracować z ludźmi z innych krajów i wykorzystywać ich potencjał oraz dostosować nasze systemy pracy do ich percepcji i oczekiwań. A najważniejszą kwestią wydaje się będzie stwarzanie takich warunków pracy, aby pracownikom się chciało, aby byli zmotywowani i chętni do pracy i ciągłej nauki, nauki przez całe życie.
16. **Tym samym Przyszła edukacja musi koncentrować się na podnoszeniu kwalifikacji w zakresie transformacji cyfrowej i robotyzacji.**

Do materiału dołączono prezentację, wyświetlaną podczas konsultacji.