

Doporučení pro malé a střední podniky ohledně investic do vzdělávání a osobního růstu pracovníků



Strategická doporučení pro MSP

Malé a střední podniky, které investují do růstu a vzdělávání svých zaměstnanců, mohou získat řadu výhod. Poskytnutím příležitostí k profesnímu rozvoji a vzdělávání mohou podniky pomoci svým zaměstnancům získat nové dovednosti a znalosti, což může následně zvýšit jejich spokojenost s prací, motivaci a produktivitu. Kromě toho mohou podniky, které upřednostňují rozvoj zaměstnanců, vybudovat aktivnější a loajálnější pracovní sílu, což vede ke zvýšení míry udržení zaměstnanců a snížení nákladů na nábor. Z pohledu zaměstnavatele mohou investice do vzdělávání zaměstnanců také pomoci zajistit, aby společnost disponovala kvalifikovanou a odbornou pracovní silou, což může být v dnešním rychle se rozvíjejícím podnikatelském prostředí klíčovou konkurenční výhodou. V následujícím textu je uvedeno několik strategických doporučení, kterými by se měl podnik řídit, aby si zajistil možnost získat výše uvedené výhody spojené s náležitě vzdělanou pracovní silou a aby z nich mohl těžit.

Zaměřte se na digitální gramotnost

Je důležité rozvíjet v organizaci pozitivní digitální smýšlení, aby se zaměstnanci dokázali vypořádat s virtualitou. Toho lze dosáhnout poskytováním osvěty během školení a přípravou zaměstnanců na přechod mezi virtuálními a reálnými situacemi. Současně spolu s pronikáním digitálních technologií do nejrůznějších oblastí a činností člověka rostou nároky na související vědomosti, dovednosti, postoje. Je třeba rozvíjet digitální, informatické i ostatní oborové kompetence související s používáním digitálních technologií v pracovním procesu.

Podporujte zaměstnance v procesu digitalizace

Aby se předešlo strachu z digitalizace, je důležité, aby v organizaci byli jmenováni stálí pracovníci, kteří budou doprovázet zaměstnance v procesu digitalizace. Těmito osobami mohou být například zkušení zaměstnanci výroby, kteří mohou ostatní kolegy zasvětit do tématu digitalizace a pomoci jim adaptovat na opatření, která bude třeba v rámci procesu digitalizace přijmout.

Vyvíjejte uživatelsky přívětivé systémy

Uživatelská přívětivost systému je pro jeho přijetí zcela zásadní. Společnosti by měly jmenovat pracovníka, který se bude starat o vývoj uživatelsky přívětivých systémů, jež umožní každému zaměstnanci ovládat program i při jednoduchých programátorských úkonech. (Tato osoba by mohla být stejná jako osoba jmenovaná pro usnadnění procesu digitalizace, zmíněná v doporučení č. 2).

Zvažte dopady digitalizace při strategickém plánování

Strategické plánování zdrojů by mělo zohlednit střednědobé a dlouhodobé dopady digitalizace na změny ve struktuře pracovní síly. Strategické plánování by mělo být prováděno v pravidelných intervalech a porovnáváno s demografickými dopady, aby bylo možné budoucí školení, nábor zaměstnanců nebo kvalifikační opatření lépe sladit se strategickými potřebami.

Inovujte v oblasti odborného vzdělávání

Podniky by měly realizovat duální odborné vzdělávání 4.0, aby optimálně připravily zaměstnance na nasazení v digitalizované výrobě. Odborná příprava by měla být koncipována pružněji, poskytovat širokou základní kvalifikaci a později specializaci. Podniky mohou podporovat celoživotní vzdělávání tím, že navrhnou počáteční a průběžné vzdělávání tak, aby bylo více přizpůsobivé.

Pevně ukotvěte nové technologie ve vzdělávání

Společnosti by měly do svých vzdělávacích kurzů začlenit nový obsah školení, například mezioborové kompetence. Aby se rozvíjely odborné akční kompetence v digitalizovaném pracovním světě, měly by být vzdělávací procesy koncipovány tak, aby byly mnohem více orientovány na praxi.

Sdílejte znalosti

Je důležité zajistit a předávat relevantní zkušenosti a znalosti, zejména v oblasti rychle se rozvíjejících klíčových technologií. Podniky by měly poskytovat svým zaměstnancům různé metody, jako jsou prezentace, podcasty a "znalostní tandemy", aby podpořily neustálé vzájemné učení. Je třeba zajistit a zaznamenat strategicky důležité zkušenostní znalosti.

BE.CO.M.IN.G.

Neustálá inovace a růst

www.becomingproject.eu

Program Erasmus+ Strategická
Partnerství

Projekt č. 2020-1-DE02-KA202-
007507

Název projektu: BE.CO.M.IN.G |
Neustálá inovace a růst

Podpora Evropské komise při vydání
této publikace nepředstavuje schválení
jejího obsahu, který vyjadřuje pouze
názory autorů, a Komise nenese
odpovědnost za případné využití
informací v ní obsažených.

BECOMING

Partneři projektu:

RegioVision
GmbH Schwerin

 **ROSCIOLI**
development

ilmiofuturo

 **CNA** CONFEDERAZIONE NAZIONALE
DELL'ARTIGIANATO E DELLA
PICCOLA E MEDIA IMPRESA
ABRUZZO

WFS / *Impact
Makes the
Difference*
Bildungs gUG

 **INSTITUT
INPRO**


AMSP ČR

 **UNTERNEHMERVERBAND**
Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin e.V.