



Kapitał ludzki jako źródło przewagi konkurencyjnej gminy i regionu



Mrągowo 03.10.2019 r.

Bilans kapitału ludzkiego badanie przeprowadzone przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pokazuje na co trzeba zwrócić uwagę w edukacji osób pracujących i wchodzących na rynek pracy.



**Jakie trendy wpływają i wpłyną na rynek pracy?
Z czego wynikają potrzeby adaptacji i uczenia się?**

Globalizacja
Urbanizacja
Automatyzacja
Tempo

Zmiany demograficzne
Zmiany klimatyczne
Niepewność



- **Połowa ludzi** obecnie pracujących w ciągu najbliższych **10 lat** będzie musiała się przekwalifikować albo rozwinąć kompetencje
- **1/10** zatrudnionych pracuje na stanowiskach, których udział w ogóle pracujących wzrośnie
- **1/5** zatrudnionych pracuje na stanowiskach, które z dużym prawdopodobieństwem znikną
- **7/10** zatrudnionych pracuje na stanowiskach, których przyszłość jest niejasna
- W ciągu 20 lat 35%-50% obecnych stanowisk pracy związanych z bezpieczeństwem i organami ścigania zostanie zastąpionych przez sztuczną inteligencję

TRENDY



- Na skutek zmian technologicznych co **5** Polak jest zagrożony bezrobociem
- Urodzeni po **2005 roku w 70 %** będą pracować w zawodach, które obecnie nie istnieją, więc jak szkoła ma przygotować do pracy?

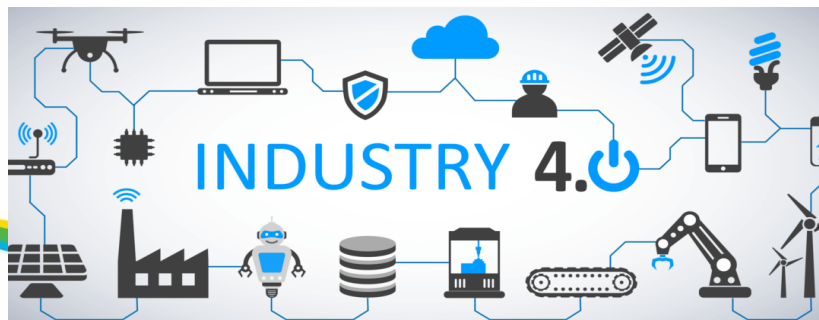


Ponad **50 %** badanych spodziewa się, że maszyny zabiorą im miejsca pracy



Motywacja „wyręczania” ludzi, pomocy im – motywacja ekonomiczna

„maszyna nie dostaje wynagrodzenia, nie ma urlopu wypoczynkowego czy chorobowego, nie tworzy związków zawodowych, nie strajkuje i pracuje bez przerw w każdych warunkach”





Jaka jest data ważności wiedzy?

3 lata

Ci którzy pracują rutynowo stracą pracę!!!

Zadania na najbliższe lata

Nabranie nawyku szybkiego oduczania się i uczenia na nowo, co jest niezgodne z nawykami naszego mózgu.

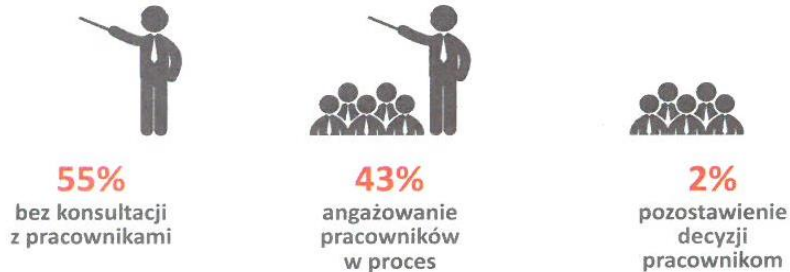
Tania praca musi wejść na wyższy poziom lub zniknie. Przed nami redefinicja ról zawodowych.

Postęp technologiczny w **3 %** będzie oparty na kapitale ludzkim, a w **60 %** na sztucznej inteligencji



Kultura organizacji, strategia i zarządzanie personelem

Podjmowanie decyzji w średnich i dużych przedsiębiorstwach



Plany w średnich i dużych przedsiębiorstwach



75%
średnich i dużych firm
stosuje narzędzia
zarządzania
zasobami ludzkimi, w tym:

57%
pochwała
i awans

30%
empowerment, czyli
zwiększenie zakresu
odpowiedzialności
pracownika

28%
dodatkowe
szkolenia

**Polskie przedsiębiorstwa
nie w pełni korzystają z
narzędzi służących
zarządzaniu ludźmi**

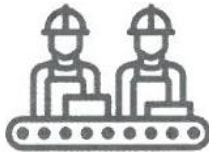
Potrzeby zatrudnieniowe i kompetencyjne

Najbardziej poszukiwani pracownicy

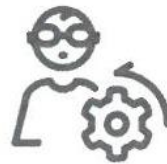
robotnicy
wykwalifikowani



operatorzy
maszyn
i urządzeń



specjaliści



sprzedawcy



pracownicy
usług



Najbardziej cenione kompetencje



samoorganizacyjne

odpowiedzialność, zarządzanie czasem i terminowość, samodzielna organizacja pracy, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresujących



interpersonalne

bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi, praca w grupie, biegłe posługiwanie się językiem polskim



kognitywne

uczenie się nowych rzeczy, pomysłowość, kreatywność, analiza informacji i wyciągania wniosków

Kto wygra ?



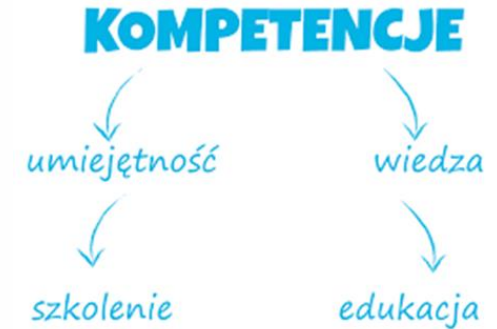
Grupy współpracujących ze sobą ludzi, kooperacja, wspólne podejmowanie decyzji, nastawienie na zmiany - takich obszarów maszyna nie zastąpi

Rozwijaj ludzi bardziej niż firmę, projektując środowisko pracy trzeba uwzględnić **uczenie się jedni od drugich**

Sztuczna inteligencja, ale **człowiek w centrum uwagi**, człowiek uczący się jest w centrum, a reszta podąża za nim

Era sensu uważności i dojrzałości empatycznej

Nowe role zaczynamy zarządzać doświadczeniem uczącego się, przygoda edukacyjna człowieka, tworzenie środowiska uczenia się i douczania.



Obecnie człowiek boi się pokazać, że czegoś nie umie, zadanie to tworzenie środowiska w którym ludzie używając swoich wyższych kompetencji rozwiązują problemy.

Cała edukacja przesuwa się w stronę człowiek w całości.

Czego się powinniśmy uczyć – diagnoza - ale to tylko część - obecnie będziemy podążać w szukanie świadomości siebie.

Czy emocje mają wpływ na uczenie się ?

TAK

NIE



TAK człowiek uczy się tylko w warunkach pozytywnych.

Szybko zapominamy czego się nauczyliśmy, jeżeli w środowisku do którego wracamy nie zastosujemy tej wiedzy.

Zapominanie jest **zdolnością adaptacyjną mózgu**.

Rola działań szkoleniowych, wzmocnienie tych obszarów, które przełożą się na oduczanie i uczenie nowego.

Polscy pracownicy są edukowani **dwukrotnie**
w **szkole**, a później
w **miejscu pracy**



Co obecnie szkoła powinna robić ?

**Kształtować postawy, uczyć oduczania się rzeczy nieprzydatnych,
umiejętności obserwacji, myślenia jak daną pracę wykonać lepiej.**

Kompetencje których znaczenie będzie wzrastać

Umiejętności interpersonalne,
kompetencje społeczne, dojrzałość
empatyczna

Okazywanie uważności i zrozumienia,
umiejętność współpracy

Niwelowanie konfliktów i napięcia

Podejście holistyczne

Kreowanie pomysłów i rozwiązań,
aktywne uczenie się

Przekraczanie oczekiwań

Pomoc w wyborze, doradzanie i opieka

Myślenie systemowe - zdolność do
rozpoznawania, rozumienia i działania w
złożonych sytuacjach

Szeroka wiedza ogólna – znajomość
języka ojczystego, historii, filozofii jako
ważne uzupełnienie kompetencji
specjalistycznych

Dla kogo?



BUR
Warmia i Mazury



Akademia
Menadżera MŚP

Wsparcie dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw



Operator
warmińsko-mazurskie

posiadających siedzibę (**filie, delegaturę, oddział**) i prowadzących działalność gospodarczą w **woj. warmińsko-mazurskim**



Operator 1:

kujawsko-pomorskie
podlaskie
pomorskie
warmińsko-mazurskie

posiadających siedzibę **w makroregionie 1**

Dla kogo?



BUR
Warmia i Mazury



Akademia
Menadżera MŚP

Właściciele firm i ich pracownicy

1. Właściciele firm
2. Pracownicy firm zatrudnieni na terenie woj. warmińsko-mazurskiego



1. Właściciele firm
2. Pracownicy MŚP zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych
3. Pracownicy MŚP przewidziani do objęcia stanowiska kierowniczego

Na co?



BUR
Warmia i Mazury



Akademia
Menadżera MŚP

Podnoszenie kwalifikacji i/lub kompetencji

1. Szkolenia i/lub doradztwo zgodne z celami rozwojowymi zawartymi w diagnozie potrzeb rozwojowych
2. Diagnoza przygotowywana jest przez pracownika Operatora

1. Szkolenia i/lub doradztwo wynikające z diagnozy potrzeb rozwojowych, służące nabyciu **uniwersalnych kompetencji menadżerskich**
2. Diagnoza przygotowywana jest przez firmę wybraną z Bazy Usług Rozwojowych

Usługi rozwojowe Przedsiębiorca wybiera z Bazy Usług Rozwojowych z opcją współfinansowane z EFS



Baza Usług
Rozwojowych



Ile?



BUR Warmia i Mazury



Akademia Menadżera MŚP

Wsparcie udzielane jest MŚP w ramach pomocy de minimis lub pomocy publicznej

1. Refundacja w wysokości:

50% wartości każdej usługi doradczej

50% - 80% wartości każdej usługi szkoleniowej

2. Ile:

70 tys. zł. na jedną firmę do 2023r.



1. Refundacja w wysokości

80% wartości każdej usługi rozwojowej

2. Ile:

10 tys. zł. dla mikro firmy

24 tys. zł. dla małej firmy

36 tys. zł. dla średniej firmy





Stowarzyszenie
„Centrum Rozwoju Ekonomicznego Pasłęka”



screp.pl

Biura obsługi przedsiębiorców

www.screp.pl, biuro@screp.pl

Pasłęk, ul. J. Piłsudskiego 11A
tel. 55 248 10 91...93

Olsztyn, ul. Wyszyńskiego 1 lok. B107
tel. +48 727-022-531

Ełk, ul. Mickiewicza 17 lok. 2
tel. +48 662-878-041

Dziękuję za uwagę
BARBARA BĄKOWSKA