



Digitálna
koalícia

DIGITÁLNA
BUDÚCNOSŤ



DIGITÁLNE A ZELENÉ ZRUČNOSTI VAŠICH ZAMESTNANCOV SÚ VAŠA KONKURENČNÁ VÝHODA



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



MINISTERSTVO
INVESTÍCIÍ, REGIONÁLNEHO ROZVOJA
A INFORMATIZÁCIE
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Projekt je spolufinancovaný Európskou úniou v rámci Programu Slovensko.

*Úspešne zvládnite výzvy digitálnej a zelenej transformácie
a zvýšte kvalifikáciu svojich zamestnancov!
Budte lepší a rýchlejší ako konkurencia.*

Obsah

| | |
|---|----|
| Na úvod | 4 |
| Digitálna transformácia | 6 |
| Zelená transformácia | 7 |
| Cesta k digitálnej a zelenej transformácii: Kľúčové kroky pre budúcnosť vašej organizácie | 8 |
| Prvý krok: Oboznámte sa s Referenčnými rámcami | 10 |
| Druhý krok: Zaregistrujte sa na konferencie | 16 |
| Tretí krok: Diagnostikujte sa a získajte certifikát | 20 |
| Plánovaný štvrtý krok: Vytvorte si Plán vzdelávania a rozvoja! | 24 |

Na úvod

Vstúpte do sveta digitálnych a zelených zručností, ktoré prinášajú prospech ekonomike, celej spoločnosti, ale hlavne vašej organizácii a vašim zamestnancom. Neponechávajte budúcnosť na náhodu – pripravte svoju organizáciu na nadchádzajúce výzvy už dnes, pretože budúcnosť patrí pripraveným.

Podľa reportu Maria Draghiho – Budúcnosť európskej konkurencieschopnosti – Stratégia konkurencieschopnosti pre Európu (2024) zdôrazňuje, že európske spoločnosti čelia výraznému nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, podobne ako iné vyspelé ekonomiky (pozri obr. č. 1). V priemere až 54 % európskych spoločností **považuje nedostatok kvalifikovaných pracovníkov za jeden z najnaliehavejších problémov, ktoré musia riešiť.**

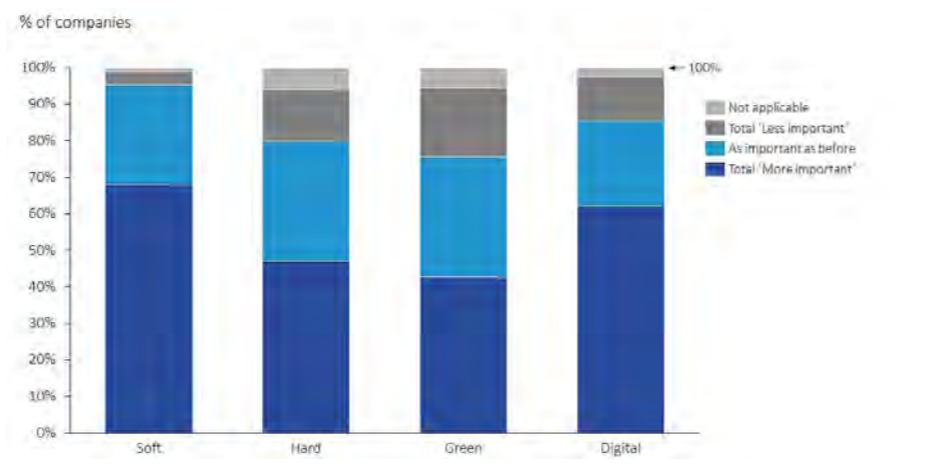


Zdroj: ManpowerGroup (2024). Global Talent Shortage 2024. Dostupné na: https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage/Talent%20Shortage%202024/MPG_TS_2024_GLOBAL_Infographic.pdf

Hoci sa intenzita tohto problému v jednotlivých krajinách trochu líši, nepociťujú ho len veľké organizácie, ale aj malé a stredné podniky.

V Draghiho reporte (2024) sa ďalej uvádza, že nedostatok pracovných síl v Európe sa prejavuje v širokej škále zručností a povolani. Z údajov OECD vyplýva, že pätina dospelých pracovníkov v EÚ nemá základné zručnosti. Nedostatok zručností je ešte väčší v ďalších kľúčových zručnostiach, počnúc digitálnymi a zelenými zručnosťami.

Význam rôznych zručností pre MSP v EÚ



Zdroj: ManpowerGroup (2024). Global Talent Shortage 2024. Dostupné na: https://commission.europa.eu/document/download/ec1409c1-d4b4-4882-8bdd-3519f86bbb92_en?filename=The%20future%20of%20European%20competitiveness_%20In-depth%20analysis%20and%20recommendations_0.pdf

Mnoho zamestnávateľov a zamestnancov na Slovensku si stále plne neuvedomuje význam digitalizácie a nástup umelej inteligencie na pracovný trh. V uplynulom roku podľa DESI (2023) došlo k poklesu úrovne základných digitálnych zručností z 55 % na 51 %, čo je pod priemerom Európskej únie, ktorý predstavuje 55 %. Pokročilé digitálne zručnosti sú rovnako ako v predošlom roku na úrovni 21 % Slovákov, čo je pod priemerom EÚ (27 %). Navyše, iba 42 % malých a stredných podnikov (MSP) dosahuje aspoň základnú digitálnu intenzitu, čo predstavuje medziročný pokles o 1 %. V kontraste s tým európsky priemer vzrástol na 57 %, čo poukazuje na klesajúcu tendenciu Slovenska v tejto oblasti, ktorá z pohľadu konkurencieschopnosti nie je priaznivá. Štúdia poukazuje na to, že pre Slovensko je kľúčové urýchliť digitalizáciu malých a stredných podnikov prostredníctvom širšieho zavádzania inovátnych technológií s cieľom zvýšiť ich konkurencieschopnosť. Zároveň je potrebné posilniť rozvoj základných digitálnych zručností obyvateľstva a podporiť rozmanité a flexibilné IKT vzdelávacie programy. Kritickým faktorom pre ďalší rast je podpora rozvoja a implementácie pokročilých technológií, ako sú umelá inteligencia, cloud computing a dátová analytika, spolu s adekvátnymi kapitálovými investíciami. Nevyhnutná je tiež podpora zavádzania gigabitovej a 5G infraštruktúry, ktorá vytvorí základ pre ďalšiu digitalizáciu a hospodársky rozvoj krajiny. Domáci prieskum Industry4UM z roku 2023 potvrdzuje tento nepriaznivý trend tým, že viac ako 44 % podnikov vníma nedostatok digitálnych zručností svojich zamestnancov ako významnú prekážku pre implementáciu digitálnych technológií. Investičná náročnosť digitálnych riešení brzdí až 59 % podnikov v ich plnej implementácii. Digitálna a zelená transformácia je však kľúčovým krokom na udržanie konkurencieschopnosti v ustavične sa meniacom globálnom prostredí, ako aj pre zmiernenie klimatických výziev. **Transformácia si vyžaduje nielen integráciu digitálnych technológií a udržateľných riešení do všetkých sektorov podnikania a verejnej správy, ale aj výraznú adaptáciu ľudského kapitálu.** Kľúčovými oblasťami, kde podniky vnímajú potrebu digitalizácie, sú výroba, logistika a predvýrobné fázy (Industry4UM, 2023). Navyše, podľa výskumu spoločnosti KPMG až 76 % senior lídrov považuje prijatie pokročilých technológií, ako sú umelá inteligencia a digitálne dvojčatá, za kľúčové pre úspech digitálnej transformácie (KPMG, 2024).

Aktivity národného projektu **Digitálne zručnosti pre zelenú budúcnosť Slovenska** (ďalej ako „Digitálna budúcnosť“) významným spôsobom reflektujú uvedené potreby digitálneho veku a sú zamerané na identifikáciu a rozvoj kvalifikácie v oblasti digitálnych a zelených zručností zamestnancov. Cieľom projektu je podporiť organizácie v plynulom prechode na nové pracovné postupy a zabezpečiť hladký proces zvyšovania kvalifikácie zamestnancov. Je primárne určený pre riadiacich pracovníkov podnikateľského

sektora, orgánov verejnej moci a samospráv, ktorí chcú pripraviť svoje organizácie na budúcnosť. Výskum spoločnosti KPMG (2024) poukazuje na to, že pre úspech digitálnych projektov je kľúčové zapojenie a dôvera manažérov, pričom až 73 % digitálne vyspelých organizácií dosahuje vysokú úroveň dôvery v líderstvo. Táto dôvera je nevyhnutná na zvládnutie komplexných zmien a podporu dlhodobej odolnosti organizácie. Manažéri musia preukazovať digitálnu gramotnosť, ktorá zahŕňa schopnosť využívať informácie kreatívne a bezpečne na podporu inovácií a zlepšovania procesov.

Zvládnutie dvojitej transformácie, teda digitálnej a zelenej transformácie, je kritické pre prežitie slovenskej ekonomiky z niekoľkých zásadných dôvodov. Prvá oblasť, digitálna transformácia, je kľúčová pre zlepšenie produktivity a inovácie, čo priamo ovplyvňuje konkurencieschopnosť podnikov a organizácií. Rýchlo sa meniace digitálne technológie vytvárajú tlak na modernizáciu infraštruktúr a procesov vo všetkých sektoroch hospodárstva. Podniky a organizácie, ktoré nedokážu prijať tieto zmeny, zaostávajú za konkurenciou a riskujú stratu na globálnom trhu. Podobne je zelená transformácia dôležitá nielen pre splnenie environmentálnych cieľov Európskej únie, ale aj pre udržanie dlhodobej konkurencieschopnosti v prechode na obehové a udržateľné hospodárstvo. Podniky a organizácie, ktoré budú vedieť efektívne využiť zelené technológie a minimalizovať svoje environmentálne dosahy, získajú strategickú výhodu.

Ľudský kapitál a zručnosti tvoria základný pilier v tomto procese. Digitálne a zelené zručnosti sú nevyhnutné nielen pre implementáciu nových technológií, ale aj pre ich ustavičné vylepšovanie a prispôbovanie meniacim sa podmienkam. **Investícia do vzdelávania a odbornej prípravy zamestnancov v týchto oblastiach umožní podnikom a organizáciám byť flexibilnejšími a efektívnejšími.** Navyše, adaptabilný a kvalifikovaný pracovný kapitál zvyšuje schopnosť spoločností inovovať a prispôbovať sa novým požiadavkám trhu. Z tohto dôvodu je kriticky dôležité, aby stratégie dvojitej transformácie zahŕňali silné programy zamerané na rozvoj zručností, ktoré podporia rast a konkurencieschopnosť podnikov a organizácií v nových podmienkach prebiehajúcich transformácií.

Digitálna transformácia

ÚSPEŠNÝ PRÍKLAD

Slovenská spoločnosť **Sygic** začala ako priekopník v oblasti navigačných systémov tým, že zaviedla offline mapy, čo bola v tom čase výrazná inovácia. Užívatelia si mohli stiahnuť mapy priamo do svojich zariadení a používať navigáciu aj bez pripojenia na internet. Táto technológia bola mimoriadne užitočná pre ľudí cestujúcich do zahraničia, kde mobilné dáta mohli byť drahé alebo neprístupné. Offline mapy poskytli spoločnosti Sygic konkurenčnú výhodu a umožnili jej preniknúť na globálny trh. Spoločnosť nepretržite inovuje svoje služby a prispôbuje sa digitálnym trendom. Integrácia reálnych dopravných údajov (live traffic data), ktorá umožňuje používateľom optimalizovať trasy na základe aktuálnych dopravných podmienok, výrazne zvýšila praktickosť ich riešení. Ďalšou významnou inováciou je možnosť zobraziť navigáciu na platformách ako Apple CarPlay a Android Auto, čím sa spoločnosť zaradila medzi lídrov v integrácii navigačných technológií s automobilovým priemyslom. Sygic je príkladom spoločnosti, ktorá dokázala úspešne zvládnuť digitálnu transformáciu a stať sa jedným z popredných globálnych hráčov v oblasti navigačných aplikácií. Ich schopnosť ustavične inovovať, prispôbovať sa trhu a využívať najnovšie technológie, ako sú live dopravné údaje a integrácia s modernými platformami, im priniesla globálny úspech a milióny spokojných používateľov. Tento úspech je jasným dôkazom, že správne uchopenie digitálnej transformácie môže firmám poskytnúť konkurenčnú výhodu a dlhodobú udržateľnosť.

NEÚSPEŠNÝ PRÍKLAD

Kodak je jedným z najznámejších príkladov neúspechu v oblasti digitálnej transformácie. Táto spoločnosť, ktorá bola dlhodobo lídrom na trhu s fotografickými materiálmi a kamerami, nepochopila alebo podcenila potenciál digitálnej technológie a jej vplyv na fotografický priemysel. Aj keď mala technologický náskok a dokonca vyvinula prvý digitálny fotoaparát už v roku 1975, Kodak nedokázal plne využiť túto inováciu. Noví hráči na trhu, ako Canon, Nikon či Sony, začali uvádzať digitálne fotoaparáty, ktoré rýchlo nahrádzali tradičné filmové kamery. Kodak, ktorý mal byť lídrom v digitálnej fotografii, sa ocitol v úlohe zaostávajúceho, keďže sa spoliehal na to, že trh s filmami ešte vydrží dlhšie. Kodak sa pokúsil vstúpiť do digitálneho trhu neskoro, ale jeho produkty už nedokázali konkurovať etablovaným hráčom. Spoločnosť uviedla niekoľko digitálnych fotoaparátov, ale z pohľadu marketingu a technológie nebola schopná udržať krok s rýchlymi inováciami konkurentov. Hoci Kodak vyrábal kvalitné produkty, spotrebiteľia ich už vnímali ako zastaranú značku. Spoločnosť mala všetky predpoklady stať sa lídrom v digitálnej fotografii. Vlastnili technológiu a vedeli o digitálnom potenciáli, ale nevyužili túto výhodu a rozhodli sa chrániť svoj tradičný biznis. Ich neschopnosť uskutočniť digitálnu transformáciu a správne zhodnotiť trhové trendy viedla k ich úpadku. Kodak zostáva jedným z najvýznamnejších príkladov, ako môže firma, ktorá ignoruje technologické inovácie, stratiť svoje postavenie na trhu.

Zelená transformácia

ÚSPEŠNÝ PRÍKLAD

IKEA vyniká tým, že používa udržateľné materiály pri výrobe svojich produktov. Spoločnosť sa zaviazala, že do roku 2030 bude používať len obnoviteľné alebo recyklované materiály. Už dnes pochádza dominantná časť sortimentu z obnoviteľných zdrojov, ako napríklad bavlna z certifikovaných fariem, alebo z recyklovaných materiálov, ako sú plasty či drevo. IKEA je úspešným príkladom toho, ako môže veľká globálna spoločnosť integrovať udržateľnosť do svojho podnikania, a to na viacerých úrovniach. Ich komplexný prístup k zelenej transformácii zahŕňa nielen výrobu a dizajn, ale aj logistiku, energiu, obehovú ekonomiku a sociálnu zodpovednosť. Vďaka týmto iniciatívam sa IKEA podarilo zlepšiť svoj ekologický profil, zvýšiť konkurencieschopnosť a získať si dôveru zákazníkov, ktorí čoraz viac preferujú udržateľné produkty a firmy.

NEÚSPEŠNÝ PRÍKLAD

Peabody Energy je najväčšia súkromná uhoľná spoločnosť na svete, ktorá v priebehu rokov zohrala významnú úlohu v globálnom uhoľnom priemysle. Jej problémy však vyvrcholili v roku 2016, keď spoločnosť vyhlásila bankrot. Tento bankrot bol spôsobený kombináciou niekoľkých faktorov vrátane klesajúceho dopytu po uhlí, rastúceho tlaku na zníženie emisií oxidu uhličitého a prechodu na čistejšie formy energie, ako aj neúspešných investícií do medzinárodných aktív. Bankrot zdôraznil ich neschopnosť reagovať na environmentálne a regulačné zmeny. Peabody Energy stále existuje a naďalej funguje ako globálna ťažobná spoločnosť s operáciami v USA a Austrálii. Spoločnosť sa v súčasnosti snaží prispôbiť novým podmienkam na trhu s energiou, ale uhlie stále tvorí väčšinu jej podnikania. Aj keď si uvedomuje tlak na prechod k čistejším zdrojom energie, čelí obrovskému tlaku na zmenu svojho podnikateľského modelu smerom k udržateľnejším energetickým riešeniam. Ich prežitie bude závisieť od schopnosti adaptovať sa na nové energetické trendy a regulácie, ktoré čoraz viac zvýhodňujú čisté a obnoviteľné zdroje.

Cesta k digitálnej a zelenej transformácii: Klúčové kroky pre budúcnosť vašej organizácie

Cesta k dvojitej transformácii zahŕňa štyri klúčové kroky, ktoré organizáciám umožnia zhodnotiť a zlepšiť svoje schopnosti v oblasti digitálnych a zelených zručností.



Prvým krokom je oboznámenie sa s **referenčnými rámcami**, ktoré definujú úrovne zručností potrebných na konkrétnych pracovných pozíciách. Následne odporúčame účasť na **konferenciách**, kde získa organizácia dôležité informácie o najnovších trendoch a príležitostiach v oblasti dvojitej transformácie.

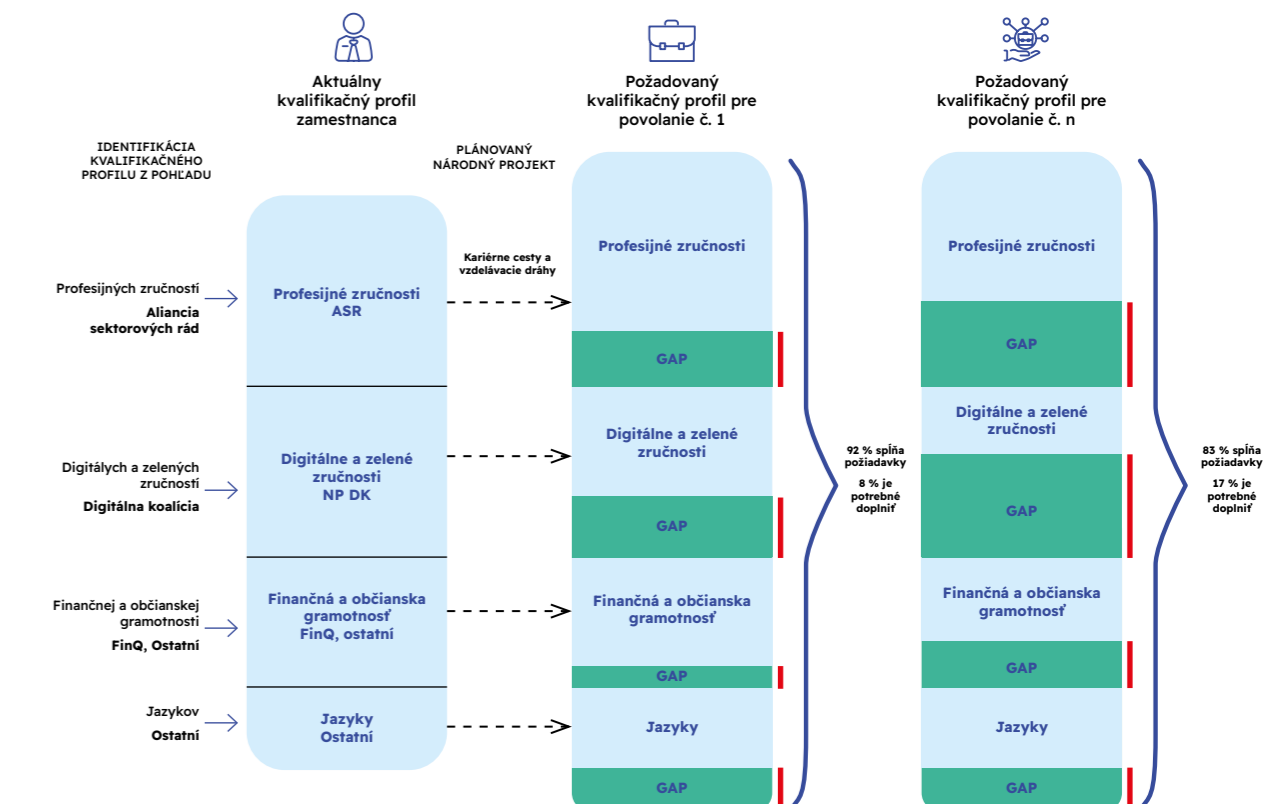
Ďalším krokom je **diagnostika**, ktorá poskytuje zamestnancom a zamestnávateľom detailný obraz o úrovni ich digitálnych a zelených zručností. Výsledky diagnostiky slúžia ako základ pre plánovanie ďalšieho rozvoja a vzdelávania. Na základe toho odporúčame vytvoriť **plán vzdelávania a rozvoja**, ktorý strategicky zameria rozvoj zamestnancov a prispeje k dlhodobej udržateľnosti a konkurencieschopnosti organizácie. Každý krok tohto procesu je flexibilný a odporúčame ho prispôsobiť špecifickým potrebám organizácie, pričom jeden krok nepodmieňuje druhý.

Východiskovým aspektom pre systematický rozvoj zamestnanca v kontexte tohto národného projektu je jeho kvalifikačný profil. Tento profil pozostáva z viacerých oblastí zručností, medzi ktoré patria profesijné, digitálne, zelené, finančné, občianske, jazykové a ďalšie špecifické kompetencie. Zatiaľ čo všetky tieto zručnosti sú kľúčové pre celkový rozvoj zamestnanca, v rámci tohto národného projektu sa zameriame predovšetkým na **digitálne a zelené zručnosti**, ktoré zohrávajú rozhodujúcu úlohu v dvojitej transformácii. Obrázok jasne znázorňuje aktuálny stav kvalifikačného profilu zamestnanca, ktorý získame prostredníctvom merania (diagnostiky), a tiež požadovaný kvalifikačný profil, ktorý je stanovený na základe karty povolania.

Rozdiel medzi týmito dvoma profilmi predstavuje tzv. **medzery v zručnostiach**, ktoré je potrebné riešiť cieľným vzdelávaním. Na základe skúmaného rozdielu je nutné v ďalších krokoch ponúknuť systematické riešenie prostredníctvom identifikácie tzv. **kariérnych ciest a vzdelávacích dráh**, ktoré umožnia zamestnancom získať potrebné zruč-

nosti a zamestnávateľom efektívne plánovať rozvoj ľudského kapitálu (spomínané aktivity sa pripravujú v rámci ďalších projektových aktivít, ktoré sú bližšie špecifikované na strane 21). Tento jav zároveň výrazne podporuje procesy súvisiace so zvyšovaním alebo zmenou kvalifikácie, ktoré umožňujú prispôsobiť zručnosti zamestnancov aktuálnym potrebám trhu. Navyše, správna diagnostika týchto medzier môže optimalizovať procesy outplacementu, čím sa organizáciám zjednoduší efektívne prerozdelenie pracovnej sily. Vľavo znázornený proces pomôže nielen naplniť požiadavky pracovných miest, ale aj zvýšiť konkurencieschopnosť zamestnancov na trhu práce.

Zvládnutie digitálnej a zelenej transformácie umožní vášmu podniku nielen efektívnejšie využívať nové technológie, ale aj optimalizovať procesy a znížiť náklady spojené s energetickou náročnosťou či odpadovým hospodárením. Investícia do týchto zručností zároveň zvýši schopnosť vašich zamestnancov inovovať, čo vám poskytne konkurenčnú výhodu na trhu. Dlhodobo tak môžete dosiahnuť rast produktivity, lepšie reagovať na environmentálne a technologické výzvy a tým výrazne zvýšiť ziskovosť vášho podniku. Tento prístup vám poskytne konkurenčnú výhodu, umožní efektívne riešiť medzery v zručnostiach a zabezpečiť, že vaša organizácia bude pripravená na výzvy s kvalifikovanými zamestnancami.



Prvý krok: Oboznámte sa s Referenčnými rámcami

Poznáte systém na určenie digitálnych a zelených zručností zamestnancov?

V priebehu mesiacov november 2023 až jún 2024 vykonalo Slovenské centrum digitálnych inovácií (SCDI) hodnotenie digitálnej zrelosti o 100 slovenských firiem. Na základe zistení SCDI je možné identifikovať opakujúce sa vzorce správania spoločností, ktoré sa rozhodli ísť cestou digitálnej transformácie. Vzdelávanie zamestnancov prebieha prevažne formou školení na pracovisku (91 %). Tie sú síce vysoko motivačné, ale bez správneho systémového a pedagogického prístupu môžu viesť k nerovnomernému rozvoju digitálnych zručností. Pozitívom je, že zamestnávatelia sú ochotní sponzorovať vzdelávanie zamestnancov (81 %) a sami organizujú školenia alebo umožňujú prístup k elektronickému vzdelávaniu (70 %). Problémom však zostáva, že mnoho firiem nemá systematický prístup k hodnoteniu zručností. Až 65 % spoločností nehodnotí súčasný stav digitálnych zručností svojich zamestnancov a len 38 % má formálny plán školení. Tieto zistenia naznačujú potrebu zmeniť súčasný stav postavený na ad hoc školeniach na systematický proces zlepšenia kvalifikácie.

Zamestnancov je potrebné pripraviť na prechod na nové spôsoby práce prostredníctvom efektívneho procesu zvyšovania kvalifikácie. To je jediná cesta, ako riešiť nárast automatizácie a digitalizácie, ktoré predstavujú jeden z najakútnejších problémov Slovenska v rámci krajín OECD. Tento trend nie je len technickou výzvou, ale zásadnou transformáciou pracovných procesov, ktorá vyžaduje adaptáciu celého pracovného prostredia a najmä ľudských zdrojov.

Nové priority v oblasti udržateľnosti kladú zvýšené nároky na podniky aj pracovnú silu, pričom kľúčovým prvkom je rozvoj tzv. zelených zručností. Tieto zručnosti zahŕňajú nielen technické znalosti potrebné na riešenie environmentálnych výziev, ale aj schopnosť vnímať a využiť príležitosti, ktoré z nich vyplývajú. Rozvíjanie zelených zručností a kultúry udržateľnosti v pracovnom prostredí podporuje vznik nových obchodných modelov, ktoré prospievajú tak spoločnosti a planéte, ako aj rozvoju udržateľnejšej a konkurencieschopnejšej ekonomiky.

Investícia do rozvoja zelených a digitálnych zručností zamestnancov nie je len nutnosťou, ale aj príležitosťou na udržanie konkurencieschopnosti na globálnom trhu práce. V časech, keď automatizácia a udržateľnosť získavajú na význame, zamestnávatelia, ktorí investujú do svojich zamestnancov, sa lepšie prispôbia zmenám a budú pripravení na budúcnosť.

AKÉ SÚ ZRUČNOSTI ZAMESTNANCA 21. STOROČIA?

Digitálne a zelené zručnosti spolu s odbornými, jazykovými a komunikačnými schopnosťami tvoria základné kompetencie zamestnanca 21. storočia. Rôzne pracovné pozície vyžadujú rôzne úrovne týchto zručností, čo znamená, že je potrebné presne definovať a merať, aké kompetencie sú potrebné pre jednotlivé pozície.

Na základe stále sa meniaceho trhu práce a rastúcich požiadaviek zamestnávateľov bolo nevyhnutné vytvoriť systém škálovania úrovni – tzv. Referenčné rámce pre rozvoj digitálnych a zelených zručností, ktorý poskytuje nástroj na objektívne meranie a rozvoj digitálnych a zelených zručností. Tento systém nebol len voľbou, ale reakciou na naliehavú potrebu zlepšiť kvalifikáciu pracovnej sily na Slovensku, ktorá čelí výzvam automatizácie, digitalizácie a udržateľného rozvoja.

Referenčné rámce pomáhajú zamestnávateľom zosúladiť očakávané digitálne a zelené zručnosti s reálnymi schopnosťami zamestnancov. Nezameriavajú sa na konkrétne IT zručnosti, ale na štyri kľúčové oblasti: **poznávanie, myslenie, komunikáciu a konanie**. Tieto rámce pomáhajú definovať oblasti nevyhnutné pre výkon práce na danej pozícii a určujú požiadavky na samostatnosť, riešenie problémov a inováciu v kontexte digitalizácie a udržateľnosti.

Referenčné rámce pre rozvoj digitálnych a zelených zručností fungujú ako systém škálovania. **Rámce sú podobné tým pre jazykové zručnosti, rozdelené do úrovni od A1 po C1. A1 označuje zamestnanca s nízkou úrovňou kompetencií, zatiaľ čo C1 je úroveň expertov, ktorí prinášajú inovatívne riešenia.** Digitálne zručnosti tak neznamenaajú len schopnosť používať konkrétny softvér, ale schopnosť kriticky a efektívne vyberať a aplikovať digitálne technológie na pracovné úlohy. Zelené zručnosti sa zameriavajú na schopnosť zamestnanca identifikovať problémy v kontexte udržateľnosti a riešiť ich spôsobom, ktorý je šetrný k životnému prostrediu.

Škála úrovni v rozpätí A1.1 až C1 predstavuje podrobnejšiu stupnicu, ktorá je znázornená nižšie. v referenčných rámcach sme v tomto rozpätí vymedzili globálne opisy.



Zamestnanec na úrovni A1.1 je o úplne nesamostatným zamestnancom, ktorý dokáže plniť veľmi jednoduché pracovné činnosti krátkodobého charakteru na základne jasne a veľmi jednoducho formulovaných zadani, ktoré dokáže plniť len pod stálym dohľadom ďalšieho zamestnanca. Zamestnanci na tejto úrovni nedokážu plniť viacero úloh naraz, rovnako tak, by zadávanie úloh malo byť postupné, t. j. zadanie úlohy zamestnancovi, realizácia úlohy zamestnancom s dohľadom iného zamestnanca, kontrola a oprava chýb a až po ukončení tohto procesu formulácia novej pracovnej úlohy. Zamestnanci na tejto úrovni nedokážu samostatne identifikovať chyby a opraviť ich.

Zamestnanec na úrovni A1.2 je stále nesamostatným zamestnancom, ktorý je však schopný plniť rutinné pracovné činnosti na základe naučeného konkrétneho pracovného postupu. Ide o zamestnanca, ktorý vykonáva pomocné práce ako pomocník v kuchyni, lesnom hospodárstve a pod. Zadaní pracovných úloh pre tohto zamestnanca musia byť stále formulované jednoducho a jednoznačne, pričom pri ich riešení stále potrebuje pomoc. Ani na tejto úrovni zamestnanec nedokáže samostatne identifikovať chyby a pri ich odstraňovaní bude stále potrebovať vyššiu mieru pomoci.

Zamestnanec na úrovni A2.1 je mierne samostatným zamestnancom v rutinných činnostiach, to znamená, že dokáže plniť rutinné pracovné úlohy, a ak sa pri riešení týchto pracovných úloh objaví problém, s ktorým sa už častejšie stretával, dokáže ho sám odstrániť. Naopak, pri riešení málo frekvencovaných alebo nových problémov potrebuje pomoc. Tento zamestnanec by mal byť schopný po upozornení samostatne odstrániť jednoduché chyby, pri ostatných chybách však stále bude potrebovať pomoc.

Zamestnanec na úrovni A2.2 je už mierne samostatným zamestnancom, ktorý pri riešení pracovný úlohu alebo rutinných problémov začína uplatňovať už nadobudnuté vedomosti a zručnosti. Tento zamestnanec stále potrebuje určitú mieru pomoci pri riešení úloh, napríklad je nutné ho upozorniť na chyby, pričom po upozornení dokáže niektoré chyby samostatne odstrániť. Na tejto úrovni môžu byť napríklad niektorí zamestnanci v oblasti spracovania a výroby potravinárskych výrobkov, výrobkov z dreva alebo odevov a pod.

Úroveň B1.1 je prvou úrovňou, na ktorej zamestnanec dokáže konať samostatne. Takýto zamestnanec dokáže samostatne plniť väčšinu pracovných úloh, analyzovať jednotlivé pracovné problémy a aplikovať v pracovných situáciách svoje nadobudnuté schopnosti. Pri plnení úloh sa občas môžu vyskytnúť chyby, ale pri opätovnej kontrole ich zamestnanec dokáže identifikovať a väčšinu z nich dokáže samostatne odstrániť. Na tejto úrovni môžu byť všeobecní administratívni pracovníci a pod.

Zamestnanec na úrovni B1.2 je už samostatne analyzujúcim zamestnancom. Na základe analýzy rutinných problémov sa už dokáže samostatne rozhodnúť pre vhodný spôsob riešenia danej úlohy alebo problému. Na úrovni B1.2 môžu byť niektorí technici a odborní pracovníci v oblasti vedy a techniky.

Zamestnanec na úrovni B2.1 je už úplne samostatným zamestnancom, takže je schopný samostatne plniť dlhodobé pracovné úlohy a dokáže prinášať nové riešenia komplexných problémov, ktoré vie aj vyargumentovať. Na tejto úrovni môžu byť napríklad v rámci digitálnych zručností niektorí špecialisti v oblasti vedy a techniky.

Zamestnanec na úrovni B2.2 je skúseným samostatným zamestnancom. Tento zamestnanec môže zastávať rôzne riadiace pozície. Navrhuje nové riešenia, ktoré dokáže, samozrejme v spolupráci s ďalšími zamestnancami aj zrealizovať. Z tohto dôvodu sa na tejto úrovni nachádzajú aj špecialisti z rôznych odvetví.

Úroveň C1 je už úroveň expertných zamestnancov. Taktiež je to úroveň, ktorá v prípade digitálnych a zelených zručností je podmienená dosiahnutím vzdelania v IT alebo environmentálnej oblasti. Zamestnanec na tejto úrovni dokáže prinášať inovácie a dokáže zrealizovať rôzne strategické riešenia a opatrenia. Takisto dokáže zovšeobecniť komplexné informácie týkajúce sa napríklad strategických riešení, čo znamená, že tento zamestnanec vie primerane vysvetľovať veľmi zložité problémy aj zamestnancom na nižších pracovných pozíciách.

ČO ROZUMIEME POD DIGITÁLNYMI ZRUČNOSŤAMI?

Digitálne zručnosti definujú schopnosť zamestnanca používať digitálne nástroje a technológie kriticky a efektívne na zlepšenie pracovných procesov. Nejde len o používanie IT programov, ale o schopnosť uplatniť technológie na zefektívnenie a zrýchlenie práce. V súlade s rámcom DigComp 2.2 sme tieto zručnosti rozdelili do piatich kľúčových oblastí, ktoré reflektujú potreby moderného pracovného trhu. Tieto oblasti zahŕňajú:

- Spracovanie dát a práca s informáciami
- Komunikácia a spolupráca
- Tvorba digitálneho obsahu
- Kybernetická bezpečnosť
- Stratégia riešenia problémov

ČO ROZUMIEME POD ZELEŇMI ZRUČNOSŤAMI?

Zelené zručnosti sa zameriavajú na schopnosť zamestnanca kriticky myslieť a aplikovať udržateľné riešenia v pracovných procesoch. Sú kľúčové pre riešenie environmentálnych výziev a zabezpečenie trvalo udržateľného rozvoja v rámci organizácií. V súlade s referenčným rámcom GreenComp sme identifikovali štyri hlavné oblasti zelených zručností, ktoré reflektujú potrebu udržateľnosti a environmentálneho povedomia na pracovisku:

- Spracovanie dát a práca s informáciami
- Komunikácia a spolupráca
- Vyhodnotenie environmentálnych rizík a prevencia
- Stratégia riešenia problémov udržateľnosti

V oboch prípadoch je dôležité, aby zamestnanec vedel identifikovať problém, prijať riešenie, komunikovať ho a vykonať efektívne opatrenia. **Zavedenie referenčných rámcov pre rozvoj digitálnych a zelených zručností umožní zamestnávateľom presnejšie identifikovať potreby v oblasti vzdelávania a rozvoja zamestnancov a zároveň vytvorí systematický prístup k hodnoteniu a zvyšovaniu kvalifikácie, čo je kľúčové pre úspešné zvládnutie výziev, ktoré prináša digitalizácia a udržateľnosť.**

Tieto rámce poskytujú zamestnávateľom aj zamestnancom nástroj na presné identifikovanie požiadaviek pre konkrétne pracovné pozície. Tento systematický prístup umožňuje strategické plánovanie vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie, čím sa posilňuje konkurencieschopnosť organizácií na globálnom trhu. Ukážka určenia úrovni digitálnych a zelených zručností pre jednotlivé povolania je uvedená na nasledujúcom obrázku, ktorý zreteľne zobrazuje aplikáciu tohto expertného prístupu.

PRÍKLAD DIGITÁLNYCH A ZELEŇCH ZRUČNOSTÍ KONKRÉETNEHO POVOLANIA

Tvorba referenčných rámcov prebehla v úzkej spolupráci s Alianciou sektorových rád, ktorá poskytla odborné znalosti 32 špičkových expertov z rôznych sektorov. Vďaka ich práci boli pre každý z 24 sektorov jednoznačne zadefinované úrovne digitálnych a zelených zručností pre jednotlivé povolania, čím sa vytvoril robustný základ pre hodnotenie a rozvoj pracovníkov. Experti, vychádzajúc z Národnej sústavy povolání, tieto informácie doplnili do všetkých národných štandardov zamestnání a reflektovali tak najnovšie požiadavky trhu práce súvisiace s technologickými inováciami.

Na obrázku je zobrazený príklad karty povolania pre povolanie „Riadiaci pracovník (manažér) v strojárskvej výrobe“ (manažér) v strojárskvej výrobe“. Každá karta bude aktualizovaná v oblasti digitálnych a zelených zručností reflektujúc logiku škálovania úrovni referenčných rámcov.

V neposlednom rade referenčné rámce pomôžu zamestnancom v pozícii učiacich sa a zamestnávateľom v pozícii investorov do vzdelávania svojich zamestnancov k lepšiemu plánovaniu a manažmentu vzdelávacích aktivít. Diagnostika úrovne zelených a digitálnych zručností, vytvorená na základe referenčných rámcov, umožní zamestnancom efektívnejšie sa vzdelávať, keďže budú poznať východiskovú úroveň rozvoja digitálnych a zelených zručností a následná diagnostika, prípadne certifikácia im ukáže, či bolo dané vzdelávanie efektívne alebo nie, t. j. či nastal pokrok v rozvoji digitálnych a zelených zručností.

V prípade záujmu nás kontaktujte na referencneramce@digitalnakoalicia.sk



Viac info tu ➔

DIGITÁLNA BUDÚCNOSŤ

Riadiaci pracovník (manažér) v strojárskvej výrobe

SK ISCO-08 1321012 | ESCO 1321.2.1 | SKKR ÚROVEŇ 7

ODPORÚČANÁ ÚROVEŇ VZDELANIA
vysokoškolské vzdelanie II. stupňa

CHARAKTERISTIKA

Riadiaci pracovník (manažér) v strojárskvej výrobe vo všeobecnosti riadi prevádzku a organizuje prácu vo svojej výrobnéj jednotke tým, že zabezpečuje plnenie plánu výroby, stanovuje priority, organizuje prácu a riadi ľudí, operatívne rieši vzniknuté problémy, zabezpečuje plynulosť výroby, zodpovedá za dosahovanie stanovených výrobných cieľov, dohliada na kvalitu a spolupracuje s oddelením kvality ako aj internými zákazníkmi (t.j. výrobnými oddeleniami, oddeleniami nákupu a predaja), dohliada a rieši (aj schvaľuje) plán opráv technologických zariadení, zabezpečuje školenia, rozvoj a hodnotenie zamestnancov. Podporuje a dbá na dodržiavanie pracovných, bezpečnostných a iných interných pravidiel. Riadiaci pracovník (manažér) v strojárskvej výrobe, ako člen tímu vedenia výroby, je nositeľom cieľov, hodnôt podniku a projektov svojej výrobnéj jednotky. Interpretuje ich, vysvetľuje svojej skupine a pomáha ostatným vedúcim pracovníkom výroby prenášať ich na všetkých úrovniach. Riadi a koordinuje tím pracovníkov v strojárskvej výrobe. Podporuje inovácie, technický rozvoj a návrhy pre zlepšovanie, ktoré vedú k optimalizácii pracovných postupov, dosahovaniu úspor času, materiálov a energie, zvyšovaniu kvality, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj ochrany životného prostredia svojej výrobnéj jednotky. Podporuje sociálnu súdržnosť v tíme a dodržiavanie pravidiel manažérskych systémov kvality, bezpečnosti, environmentu a hospodárenia s energiami. Usmerňuje a podporuje ostatných pracovníkov na všetkých úrovniach, aby prispievali k efektívnosti manažérskych systémov. V rámci presadzovania a uplatňovania systému manažmentu rizík zabezpečuje podnikovú stratégiu manažmentu rizík (ciele, postupy, kritériá, metódy a integrácia), identifikáciu rizík (analýza procesov, rozbor príčin, hodnotenie závažnosti) a prevenciu a zvládanie rizík (návrh opatrení - zdroje, zodpovednosť, kritické faktory úspechu, implementácia - postupy, kritériá a kontrola).

SEKTOROVÁ RADA PRE AUTOMOBILOVÝ PRIEMYSLEL A STROJÁRSTVO
GARANT - ASOCIÁCIA PRIEMYSLELNÝCH ZVÁZOV A DOPRAVY

Spolufinancovaný Európskou úniou | PROGRAM SLOVENSKO | Digitálna koalícia

DIGITÁLNA BUDÚCNOSŤ

VPLYV SK RISKS 2021+

Inovatívny priemysel pre 21. storočie

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|
| Prioritná oblasť 1-1: Automatizácia a robotizácia priemyselnej výroby, priemysel 4.0, zabezpečenie odolnosti voči vonkajším vplyvom | Prioritná oblasť 1-2: Spracovanie surovín a polotovarov do výrobkov s vyššou pridanou hodnotou | Prioritná oblasť 1-3: Progressívne technológie a materiály | Prioritná oblasť 1-4: Zvyšovanie energetickej efektívnosti v hospodárstve | Prioritná oblasť 1-5: Efektívne hospodárstvo | Prioritná oblasť 1-6: Energetická bezpečnosť Slovenskej republiky |
|---|--|--|---|--|---|

Digitálna transformácia Slovenska

| | | | |
|---|---|--|--|
| Prioritná oblasť 3-1: Inteligentné a prepojené zariadenia | Prioritná oblasť 3-2: Zvýšenie úžitkovej hodnoty všetkých druhov údajov a databáz | Prioritná oblasť 3-3: Inteligentné energetické systémy | Prioritná oblasť 3-4: Kybernetická bezpečnosť a kryptografia |
|---|---|--|--|

Celkové hodnotenie | pozitívny súvis

Na základe analýzy v kontexte Stratégie výskumu a inovácií pre Inteligentnú špecializáciu Slovenskej republiky sme skúmali vplyv Domény 1 (Inovatívny priemysel pre 21. storočie) a Domény 3 (Digitálna transformácia Slovenska) na vybrané povolanie. V prípade Domény 1, ktorá sa zameriava na podporu inovácií a vývoja v priemysle, bol identifikovaný silný pozitívny súvis s daným povolaním. Tento výsledok naznačuje, že transformácia priemyselnej výroby k väčšiemu využívaniu inovácií a výskumných aktivít výrazne zlepšujú podmienky a perspektívy tohto povolania, čím sa zvyšuje jeho stabilita a atraktivita na trhu práce. Podobne aj Doména 3, orientovaná na digitálnu transformáciu, vykazuje pozitívny súvis. To naznačuje, že digitálne technológie a technologické riešenia vplyvajú na povolanie, čím sa výrazne posilňuje potenciál ľahšej adaptácie na nové technologické trendy a výzvy digitálnej ekonomiky. Detailný súvis skúmaného povolania v kontexte prioritných oblastí jednotlivých domén je dôkladne analyzovaný a prehládne spracovaný v uvedenej tabuľke.

PERSPEKTÍVA POVOLANIA
z pohľadu inovatívnej a udržateľnej ekonomiky

Pozitívna → Dôležitosť povolania v horizonte do roku 2030 **RASTIE**

Spolufinancovaný Európskou úniou | PROGRAM SLOVENSKO | Digitálna koalícia

DIGITÁLNE ZRUČNOSTI

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| B1.2 Spracovanie dát a práca s informáciami | B1.2 Komunikácia a spolupráca | B1.1 Tvorba digitálneho obsahu | B1.1 Kybernetická bezpečnosť | B1.2 Stratégia riešenia problémov |
|---|---|--|--|---|

Celková minimálna požadovaná úroveň B1.2

ZELENÉ ZRUČNOSTI

| | | | |
|---|---|---|---|
| B1.2 Spracovanie dát a práca s informáciami | B1.2 Komunikácia a spolupráca | B1.2 Vyhodnotenie environmentálnych rizík a prevencia | B1.2 Riešenie problémov udržateľnosti |
|---|---|---|---|

Celková minimálna požadovaná úroveň B1.2

Spolufinancovaný Európskou úniou | PROGRAM SLOVENSKO | Digitálna koalícia

Druhý krok: Zaregistrujte sa na konferencie!

Využite zmeny vo svoj prospech

Vzdelávanie zamestnancov v oblasti digitálnych a zelených zručností je dnes neodmysliteľným predpokladom úspechu organizácií. Podniky, ktoré disponujú kvalifikovanými zamestnancami s vysokou úrovňou digitálnych zručností, sú výrazne konkurencieschopnejšie. Zároveň rozvoj zelených zručností umožňuje zamestnancom aplikovať udržateľné riešenia, ktoré nielenže minimalizujú ekologický dosah, ale aj podporujú dlhodobý rozvoj organizácie a spoločnosti v súlade s cieľmi udržateľnosti.

Počas nasledujúcich troch rokov (2024 – 2027) budeme prostredníctvom 20 konferencií v krajských mestách Slovenska predstavovať kroky, ktoré sú nevyhnutné pre úspešnú digitálnu a zelenú transformáciu. Na týchto podujatiach sa organizácie dozvedia, ako môžu prispieť k tomu, aby ich zamestnanci boli pripravení čeliť výzvam budúcnosti a zároveň aktívne prispievali k udržateľnej budúcnosti. Zúčastnite sa jednej z konferencií „Digitálna budúcnosť“, pripravte svoju organizáciu a svojich zamestnancov na dvojitú transformáciu a staňte sa súčasťou digitálnej a zelenej budúcnosti Slovenska.

ČO ZÍSKATE ÚČASŤOU NA KONFERENCIÍ?

► **Hlbšie pochopenie dvojitej transformácie:** Na konferenciách sa dozviete princípy dvojitej transformácie. Budeme sa venovať technologickým riešeniam, procesom a požiadavkam na rozvoj ľudského kapitálu, ktoré zabezpečia dlhodobý úspech vašej organizácie. Naším hlavným zameraním bude pripravenosť zamestnancov z hľadiska rozvoja ich kompetencií.

► **Systém identifikácie zručností:** Predstavíme vám diagnosticky nástroj na meranie a identifikáciu digitálnych a zelených zručností vašich zamestnancov. Tento systém vám poskytne jasný prehľad o súčasnom stave zručností vašich pracovníkov a nasmeruje vás k ďalším krokom v procese transformácie. Získate tiež informácie o dostupných grantoch a pripravovaných projektoch, ktoré sa zameriavajú nielen na diagnostiku, ale aj na ďalšie zvyšovanie digitálnych a zelených zručností vašich zamestnancov.

AKO TO FUNGUJE?

► **Zaregistrujte sa na konferenciu „Digitálna budúcnosť“ a zabezpečte si miesto:** Na konferencii vám podrobne predstavíme štandardizovaný systém hodnotenia digitálnych a zelených zručností zamestnancov, ktoré podobne ako pri jazykových schopnostiach umožňujú hodnotiť zručnosti od úrovne A1 po C1. Tento systém vám poskytne prehľad o kompetenciách vašich pracovníkov a nasmeruje vás v procese digitálnej a zelenej transformácie.

► **Výber špecializovaných seminárov:** Pri registrácii si môžete vybrať jeden alebo dva semináre z ponuky 10 dostupných tém, ktoré najlepšie reflektujú potreby vašej organizácie. Semináre sú zamerané na strategické oblasti domén SK RIS3 2021+, vrátane **Inovatívneho priemyslu pre 21. storočie a Digitálnej transformácie Slovenska**. Semináre prebiehajú v malých pracovných skupinách po úvodnej časti

konferencie. Máte možnosť si vybrať z nasledujúcich tém:

- o **Automatizácia a robotizácia,**
- o **Vývoj výrobkov s vyššou pridanou hodnotou,**
- o **Progresívne technológie a materiály,**
- o **Zvyšovanie energetickej efektívnosti,**
- o **Efektívne odpadové hospodárstvo,**
- o **Energetická bezpečnosť Slovenska,**
- o **Inteligentné a prepojené senzory,**
- o **Zvýšenie užitočnej hodnoty údajov a databáz,**
- o **Inteligentné energetické systémy,**
- o **Kybernetická bezpečnosť a kryptografia.**

V prípade záujmu nás kontaktujte na konferencie@digitalnabuducnost.sk

Viac info tu ▼



Digitálna budúcnosť

Roadshow 2024 – 2025



1. BRATISLAVA, SHERATON

Digitálna budúcnosť 2024
19. november 2024

2. TRNAVA

Digitálna budúcnosť 2025
23. január 2025

3. ŽILINA

Digitálna budúcnosť 2025
20. február 2025

4. NITRA

Digitálna budúcnosť 2025
20. marec 2025

5. PREŠOV

Digitálna budúcnosť 2025
10. apríl 2025

6. KOŠICE

Digitálna budúcnosť 2025
22. máj 2025

7. BRATISLAVA

Digitálna budúcnosť 2025
19. jún 2025

8. BANSKÁ BYSTRICA

Digitálna budúcnosť 2025
11. september 2025

9. TRENČÍN

Digitálna budúcnosť 2025
23. október 2025

10. NITRA

Digitálna budúcnosť 2025
27. november 2025

KONFERENCIE NA ROKY 2026 - 2027 PRE VÁS PRIPRAVUJEME.

Tretí krok: Diagnostikujte sa a získajte certifikát

Spoznajte svoju úroveň digitálnych a zelených zručností

Diagnostika zručností je rovnako dôležitá ako diagnostika v medicíne. Len v prípade, keď vieme pomenovať súčasný stav, dokážeme navrhnúť vhodnú intervenciu. Ak nevieme presne, ktoré zručnosti zmerať a ako, je náročné určiť, či zamestnanci skutočne dosahujú požadovanú úroveň. Diagnostika nezisťuje len, či zamestnanec dosiahol požadovanú úroveň zručností, ale poslúži aj na identifikáciu silných a rozvojových stránok zamestnanca. To umožňuje efektívne plánovanie jeho ďalšieho vzdelávania v súlade s cieľmi organizácie.

Diagnostický test sa nezameriava iba na výkon alebo memorovanie informácií. Sleduje, ako zamestnanci komunikujú, premýšľajú a konajú v kontexte dvojitej transformácie – digitálnej a zelenej. Test je opakovateľný a jeho výsledky vždy prinášajú pridanú hodnotu, pretože poskytujú komplexný obraz o úrovni rozvoja zamestnanca na škále A1.1 až C1. **Tento výsledok nielenže informuje o úrovni zručností, ale zároveň poskytuje zamestnávateľovi aj zamestnancovi jasné odporúčania, ktoré oblasti ďalej rozvíjať v rámci ďalšieho vzdelávania.**

Diagnostika zároveň prináša certifikát, ktorý jasne definuje úroveň digitálnych a zelených zručností zamestnanca. Okrem toho výsledky diagnostiky budú doplnené o odborný

výklad prostredníctvom konzultanta, ktorý poskytne detailnú analýzu výsledkov. Tento proces poskytne zamestnancovi presné usmernenia, ako zlepšiť svoje zručnosti a postúpiť na vyššiu úroveň v pripravenosti na dvojitú transformáciu.

Diagnostika má zároveň motivačný charakter, pretože poskytuje presnú spätnú väzbu a pomáha zamestnancom porovnať ich sebahodnotenie s reálnymi zručnosťami. V prípade nesúladu medzi očakávaniami a skutočnými výsledkami ponúka vysvetlenie a odporúčania na zlepšenie, čím zamestnancovi ukazuje jasnú cestu, ako postúpiť na vyššiu úroveň.

Dajte svojim zamestnancom náskok pred konkurenciou prostredníctvom certifikátu, ktorý nielenže preukazuje úroveň ich digitálnych a zelených zručností, ale aj jasne ukazuje, že vaša organizácia sa zameriava na udržateľný rast a technologickú pripravenosť.



ČO ZAMESTNANCOVI PRINESIE DIAGNOSTIKA DIGITÁLNYCH A ZELENÝCH ZRUČNOSTÍ?

Na základe výsledkov diagnostiky zamestnanec zistí:

- ▶ do akej miery dokáže správne interpretovať vypočítané informácie, ktoré sa dozvedel na porade, ktorá trvala viac ako hodinu,
- ▶ do akej miery dokáže porozumieť informáciám v rôznych textoch, grafoch a schémach, ktoré sa týkajú napríklad zelenej transformácie,
- ▶ do akej miery dokáže využívať rôzne digitálne nástroje pri hľadaní nových údajov a informácií a ich ďalšom spracovaní,
- ▶ do akej miery dokáže vyhľadávať údaje a informácie, keď dostane novú pracovnú úlohu, ku ktorej nemá dostatočné množstvo potrebných podkladov a informácií,
- ▶ do akej miery dokáže riešiť problémy, s ktorými sa nikdy nestretol, napríklad v digitálnej oblasti.

Na základe výsledkov diagnostiky získa zamestnanec komplexný pohľad na svoje digitálne a zelené zručnosti, čo mu umožní efektívnejšie sa orientovať v dynamicky sa meniacom prostredí pracovného trhu. Diagnostika poskytne zamestnancovi nielen jasnú predstavu o jeho aktuálnej úrovni zručností, ale aj cenné usmernenia pre ďalší rozvoj a plánovanie kariéry. Vďaka tomu dokáže robiť informované rozhodnutia týkajúce sa vzdelávania, kariérneho rastu a prispôsobenia sa výzvam súvisiacim s dvojitou transformáciou. Okrem iného zamestnanec:

- ▶ na základe pochopenia a poznania svojej úrovne zručností potrebných pre dvojitú transformáciu sa dokáže lepšie orientovať na trhu práce a hľadani a výbere konkrétneho zamestnania,
- ▶ porozumie svojmu potenciálu, na základe čoho dokáže prijímať informované rozhodnutia súvisiace s plánovaním vzdelávacích ciest a kariérnych dráh,
- ▶ nadobudne motiváciu k zmysluplnému učeniu sa, pretože výsledky diagnostiky mu umožnia lepšie porozumieť svojim silným a slabým stránkam v daných oblastiach,
- ▶ sa dozvie, čo by mal urobiť, aby dosiahol požadovaný progres v oblasti digitálnych a zelených zručností, a dokáže plánovať svoje celoživotné vzdelávanie,
- ▶ na základe spätnej väzby v podobe výsledkov testovania môže priamo alebo nepriamo zlepšovať digitálne a zelené zručnosti alebo rozvíjať svoje slabé stránky v daných oblastiach,
- ▶ zistí efektívnosť vynaložených finančných a osobných investícií do vzdelávania.

ČO ZAMESTNÁVATEĽOVI PRINESIE DIAGNOSTIKA DIGITÁLNYCH A ZELENÝCH ZRUČNOSTÍ?

Vieme, že zamestnanec na pozícii **strategický riaditeľ** by mal/a mať celkovú úroveň zelených zručností **B1.2**, t. j. mal/a by napríklad dokázať

- ▶ samostatne analyzovať problémy z environmentálnej oblasti, s ktorými sa bežne stretáva, a samostatne sa rozhodnúť pre vhodný spôsob riešenia pracovnej úlohy alebo problému,
- ▶ analyzovať napríklad rôzne postupy, ktorými je možné naplniť rôzne nariadenia v rámci zelenej transformácie, a vybrať tú najvhodnejšiu alternatívu pre zamestnávateľa, tak aby spĺňala požadované kritériá,
- ▶ zrozumiteľne a jednoznačne komunikovať na poradách tak, že zamestnanci odchádzajú s presne a jednoznačne zadanými úlohami a sú motivovaní tieto úlohy plniť.

Na základe výsledkov diagnostiky získa zamestnávateľ cenné informácie o aktuálnej úrovni digitálnych a zelených zručností svojich zamestnancov, čo mu umožní efektívne plánovať a riadiť rozvoj ľudského kapitálu. Diagnostika poskytuje nielen pohľad na schopnosti jednotlivcov, ale aj na celkový potenciál tímov a organizácie, čím podporuje dlhodobý strategický rozvoj. Vďaka tomu môže zamestnávateľ robiť kvalifikovanejšie rozhodnutia týkajúce sa podnikovej stratégie vzdelávania a ďalšieho rozvoja zamestnancov. Okrem iného zamestnávateľ:

- ▶ bude poznať potenciál svojich zamestnancov, čo mu zefektívni prácu v oblasti ľudských zdrojov,
- ▶ dokáže harmonizovať svoje očakávania s reálnym potenciálom zamestnancov,
- ▶ bude môcť sledovať progres svojich zamestnancov v čase,
- ▶ dokáže lepšie plánovať investície do rozvoja ľudských zdrojov, napríklad cielene a podľa objektívnych dát vyberať konkrétne typy vzdelávania.

AKO MÔŽU VÝSLEDKY DIAGNOSTIKY POMÔČŤ PRI EFEKTÍVNYM PLÁNOVANÍ VZDELÁVACÍCH CIEST VAŠICH ZAMESTNANCOV?

Súčasťou efektívneho plánovania kariérnych ciest je dôkladné posúdenie a pochopenie úrovne zručností potrebných pre dvojitú transformáciu. Toto hodnotenie umožňuje zamestnancovi aj zamestnávateľovi prijímať kvalifikované rozhodnutia, ktoré vedú k lepšiemu zosúladieniu individuálnych schopností s požiadavkami konkrétnych pracovných pozícií.

Pochopenie skutočnej úrovne zručností v rámci dvojitej transformácie umožňuje zamestnancovi zosúladiť jeho možnosti s požiadavkami na pracovné miesto, čo môže prispieť k zvýšeniu efektivity a produktivity. Objektívne informácie o úrovni dosiahnutých zručností navyše poskytujú odporúčania pre efektívnejšie plánovanie investícií do ďalšieho vzdelávania a kariérneho rozvoja, čo môže pozitívne podporiť stratégiu manažmentu ľudských zdrojov.

Pravidelná diagnostika digitálnych a zelených zručností zamestnancov takisto umožňuje obom stranám – zamestnancovi aj zamestnávateľovi – objektívne zhodnotiť prínosy absolvovaného vzdelávania a prispievať k nepretržitému zlepšovaniu pracovných schopností a adaptácie na nové výzvy.

Výsledky diagnostiky nie sú dôležité len pre poznanie aktuálnej úrovne a získanie lepšej vyjednávacej pozície na trhu práce, ale majú zásadný význam aj v procese učenia sa. Prípustujeme im jednoznačne motivujúci charakter, pretože poskytujú presnú spätnú väzbu a môžu potvrdiť súlad alebo nesúlad medzi sebahodnotením zamestnanca a jeho reálnymi schopnosťami, resp. môžu ponúknuť vysvetlenie, čo môže byť príčinou nesúladu, a zamestnanec tak môže získať odporúčania, ako sa môže zlepšiť a postúpiť z jednej úrovne do ďalšej a získať výhodu pri plánovaní svojej kariérnej cesty.

V prípade záujmu nás kontaktujte na diagnostika@digitalnabuducnost.sk

Viac info tu 



Plánovaný štvrtý krok: Vytvorte si Plán vzdelávania a rozvoja

Táto aktivita je aktuálne v procese riešenia a zaradená do budúcich projektových plánov, aby uzavrela komplexný obraz potreby zmien v oblasti manažmentu ľudských zdrojov.

Plán vzdelávania a rozvoja je jednou z ďalších dôležitých nadväzujúcich plánovaných projektových aktivít pre organizácie, ktoré sa usilujú zvládnuť výzvy spojené s dvojitou transformáciou – teda prepojenie digitálnych a klimaticky orientovaných politík. Plán bude slúžiť ako strategický dokument, ktorý pomôže organizácii identifikovať a rozvíjať zručnosti nevyhnutné na udržanie konkurencieschopnosti a zároveň naplniť požiadavky na dosiahnutie klimatickej neutrality.

Jeho cieľom bude zosúladiť pripravenosť pracovnej sily s požiadavkami dvojitej transformácie, trhu práce a prispieť tak ku klimatickej neutralite. Viac ako 3/4 firiem v EÚ hlásia problémy s hľadaním pracovníkov, ktorí disponujú požadovanými zručnosťami. Tento trend sa nevyhýba ani verejným organizáciám, ktoré musia prejsť transformáciou rovnako ako súkromné spoločnosti. Preto je dôležité, aby mali organizácie v spolupráci s Konzultantmi pre dvojitú transformáciu možnosť vytvoriť si „Plán vzdelávania a rozvoja“ a zanalyzovali si špecifiká svojej organizácie v kontexte dvojitej transformácie. Nadväznými projektovými aktivitami chceme slovenským podnikom a verejným inštitúciám ponúknuť možnosť zmerať a zhodnotiť pripravenosť ich pracovnej sily. Plán vzdelávania a rozvoja bude predstavovať komplexný materiál, ktorý organizáciám poskytne prehľad o ich smerovaní a požiadavkách súvisiach s manažmentom ľudských zdrojov. Bude sa sústreďovať na pomenovanie súčasnej situácie – okamžitý výstup (output) a definovanie dlhodobého zámeru (outcome).

OKAMŽITÝ VÝSTUP:

- Misia, vízia a hodnoty organizácie
- Organizačný a kompetenčný audit
- Návrh kariérového dizajnu
- Audit vzdelávacích potrieb organizácie

DLHODOBÝ DOPAD:

- Jasne definované požiadavky na postoje, vedomosti a zručnosti zamestnancov
- Stratégia na rozvoj zručnosti v kontexte dvojitej transformácie

ČO JE PONÚKNUTÉ ORGANIZÁCIAM PROSTREDNÍCTVOM PLÁNU VZDELÁVANIA A ROZVOJA?

Proces tvorby „Plánu vzdelávania a rozvoja“ zahŕňa niekoľko krokov:

- Redefinícia misie a vízie organizácie,
- Organizačný audit,
- Kompetenčný audit,
- Kariérový dizajn,
- Audit vzdelávacích potrieb.

Konzultanti pre dvojitú transformáciu budú pre organizácie kľúčovými partnermi pri tvorbe Plánu rozvoja a vzdelávania. Vytvorením plánu by organizácia mala zvýšiť svoju pripravenosť na dvojitú transformáciu, predovšetkým v oblasti rozvoja digitálnych a zelených zručností. Plán by mal pokryť celý transformačný proces od analýzy potrieb až po odporúčania pre rozvoj digitálnych a zelených zručností pre konkrétne pracovné pozície.

Kto stojí za projektom?

PRÍJMATEĽ PROJEKTU

Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR (MIRRI SR) je ústredný orgán štátnej správy pre riadenie, koordináciu a dohľad nad využívaním finančných prostriedkov z fondov EÚ. Postavenie MIRRI SR v projekte vyplýva z celkového systému koordinácie zvyšovania digitálnych zručností na Slovensku, ktorý je definovaný v Stratégii digitálnej transformácie Slovenska 2030. V rámci nej je MIRRI SR uvedené ako koordinátor plnenia opatrení Akčného plánu a zároveň je gestorom Programu Slovensko 2021 – 2027. Na základe uvedeného má MIRRI SR jedinečné a nespochybniteľné postavenie pri podpore rozvoju digitálnych zručností, digitálnej infraštruktúry, digitálnej ekonomiky či inovácií na národnej úrovni.



Spolufinancovaný
Európskou úniou



MINISTERSTVO
INVESTÍCIÍ, REGIONÁLNEHO ROZVOJA
A INFORMATIZÁCIE
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

PROJEKTOVÝ PARTNER

Partnerom projektu je Národná koalícia pre digitálne zručnosti a povolania Slovenskej republiky. Digitálna koalícia združuje viac ako sto stakeholderov v oblasti IKT z rôznych sektorov s cieľom podporiť IKT sektor a rozvoj Slovenska. DK bola založená Ministerstvom financií SR a IT Asociáciou Slovenska v roku 2009. Jej cieľom je posilňovať digitálne zručnosti u obyvateľstva vrátane podpory vzdelávania, riešenie nedostatku IT špecialistov, motivácia mladých ľudí pre štúdium STEM odborov, propagácia IT sektora, získavanie zahraničných študentov a odborníkov pre technické oblasti, príprava na digitálnu transformáciu, podpora technologických inovácií, zvyšovanie finančnej gramotnosti cez digitálne technológie a realizácia iniciatívy Európskej komisie na medzinárodnej úrovni v rámci iniciatívy Európskej komisie s názvom Digital Skills and Jobs Coalition.



Digitálna
koalícia

VIAC INFORMÁCIÍ O PROJEKTE:

www.digitalnabuducnost.gov.sk

Instagram: [digitalna.buducnost](https://www.instagram.com/digitalna.buducnost)

Facebook: [Digitálna budúcnosť](https://www.facebook.com/digitalna.buducnost)

LinkedIn: [Digitálna budúcnosť - Digitálne Slovensko je zelenšie](https://www.linkedin.com/company/digitalna.buducnost)

Emailové adresy:

digitalnabuducnost@digitalnakoalicia.sk - všeobecne k projektu

referencneramce@digitalnakoalicia.sk - referenčné rámce

diagnostika@digitalnakoalicia.sk - testovanie

newsletter@digitalnakoalicia.sk - zbieranie newsletterov

konferencie@digitalnakoalicia.sk - na prihlasovanie eventov

DIGITÁLNA
BUDÚCNOŠŤ



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



MINISTERSTVO
INVESTÍCIÍ, REGIONÁLNEHO ROZVOJA
A INFORMATIZÁCIE
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Projekt je spolufinancovaný Európskou úniou v rámci Programu Slovensko.