Metodologie odvětvových a oborových studií o pracovní síle a kvalifikaci

3.5Mal-sekstudie.doc **Aidan Maloney**

Cíl
Tento dokument se zaměřuje na metodologii sektorových studií o pracovní síle a kvalifikaci s ohledem na zkušenosti Irska a snaží se pomoci při rozvoji podobných kapacit v České republice.

Role sektorových (odvětvových a oborových) studií
Průmysl nebo sektor je velmi důležitou jednotkou analýzy v ekonomické rozvojové strategii. V rámci jakékoli ekonomiky najdeme druhy průmyslu, které expandují a další, které zaznamenávají pokles. Rozvoj úspěšné rozvojové strategie vyžaduje rozpoznání vnitřních a vnějších vlivů působících v tom kterém sektoru a tvorbu politik, které by uspokojily určité potřeby rozvoje sektoru.

Jedním ze závěrů analýzy konkurenčních výhod Michaela Portera je tato:

> Nejvýznamnější a trvalou konkurenční výhodu dosáhne národ tehdy, pokud vlastní faktory potřebné pro konkurenci v určitém sektoru průmyslu, který je jak rozvinutý, tak úzce specializovaný.[1]

Obecně můžeme říci, že cílem sektorových studií je posoudit současnou situaci průmyslu a určit to, jak vnitřní a vnější vlivy zasáhnou do rozvoje sektoru zpravidla v pětiletém cyklu. Tohle umožní interesentům, zejména těm, kteří mají co do činění s potřebami pracovní síly a kvalifikace, aby provedli opatření, která by podporovala rozvoj průmyslu.

FÁS

FÁS – irská agentura pro kvalifikaci a zaměstnanost má velké zkušenosti s identifikací a uspokojováním potřeb různých sektorů průmyslu, tyto zkušenosti jsou založeny na sektorových studiích průmyslových potřeb. Na tento proces navázaly série sektorových studií po celém Irsku:

- Strojírenství
- Prodej a servis motorových vozidel
- Chemický průmysl
- Tiskařský průmysl
- Oděvnictví
- Potravinářský průmysl
- Nábytkářský průmysl
- Obuvnictví

[1] Corcoran, John, B.Comm., M.Econ.Sc., M.B.S., Ph.D., The Contribution of Human Resource Development to Economic Growth in Ireladn 1960-2000, Ministry of Labour, Dublin

- Textilní průmysl
- Maloobchod
- Software

Na základě výsledků sektorových studií zmiňovaných výše v seznamu proběhlo zhruba 50 specifických kvalifikačních iniciativ pro uspokojení potřeb kvalifikace v různých sektorech průmyslu.[2]

Irská vláda založila Business Education and Partnership (podnikatelské vzdělávání a partnerství) v listopadu 1997. Jejím úkolem byl rozvoj národních strategií zaměřených na otázky potřeb dovedností, předpovědi pracovní síly, vzdělávání a kvalifikace pro průmysl a stala se součástí institucionálního rámce. Pro splnění této mise byla sestavena expertní skupina pro budoucí potřeby dovedností. Mezi cíle skupiny patří:

- Systematicky identifikovat potřebu dovedností v různých sektorech a poradenství, jaké aktivity by měly proběhnout pro dosažení těchto potřeb
- Rozvíjet techniky odhadu budoucnosti, které pomohou předpovídat budoucí vývoj

Soustředění se na sektorové analýzy je velmi důležité pro rozvoj budoucí irské ekonomické strategie.

Rozvojové kapacity

V dokumentu, který se zabývá rozvojem lidských zdrojů v České republice, část 4.4.5 – řízení rozvoje lidských zdrojů v České republice, najdeme doporučení k ustavení národní rady pro rozvoj lidských zdrojů, která by měla na starosti následující úkoly:

- Připravovat a doporučovat strategické plány, návrhy a úkoly pro důležité programy a projekty zahrnující rozvoj lidských zdrojů v České republice

- Identifikovat kritické strategické problémy a výzvy v oblasti lidských zdrojů, ve společnosti jako celku i v individuálních sektorech, včetně identifikace úkolů pro národní krizový management rozvoje lidských zdrojů

- Iniciovat, koordinovat a podporovat analýzy a předpovědi trendů v oblasti rozvoje lidských zdrojů, včetně kvalifikačních potřeb trhu práce, regionů, sektorů a mikroregionů

Sektorové studie o pracovní síle a kvalifikačních potřebách jsou velmi důležitými instrumenty při dosahování těchto cílů a tento dokument by měl přispět k vytvoření kapacit, které by se těmito studiemi zabývaly.

[2] Fox, Roger, Methodology for Manpower and Training Sectoral Studies, FÁS, Dublin

Přehled oblastí a účelů sektorových studií o potřebách pracovní síly a kvalifikace

Obecným cílem sektorových studií je určit kýžený budoucí vývoj specifického průmyslového sektoru v kontextu s ekonomickým, sociálním a dalším vývojem po období pěti let, a doporučit intervence v oblasti pracovní síly a kvalifikace, které jsou zapotřebí, aby podpořily tento rozvoj.

Přesto jedním z nejzákladnějších účelů je pomoc různým interesentům (stakeholders) při rozhodování o pracovní síle a kvalifikačních aktivitách v příslušném sektoru. Těmito interesenty jsou národní a regionální kvalifikační úřady, organizace pro vzdělávání a kvalifikaci, vládní ministerstva, zástupce zaměstnavatelů a odborů a jednotlivé firmy.

- Sektorová studie je důležitá pomoc při určení politik a aktivit a může směřovat k novým iniciativám.
- Dalším účelem je indikovat pro jednotlivé podniky typy změn potřebných pro úspěch a takto asistovat těmto podnikům při identifikaci jejich vlastních potřeb a plánů kvalifikace.
- Prospěch z kvalifikačních programů pro nezaměstnané může být ovlivněn sektorovou studií, pokud tato identifikuje velké množství a mnoho typů kurzů potřebných pro určitý sektor.
- Sektorová studie zajišťuje zpětnou vazbu s kvalitou prospěchu ze vzdělávání a kvalifikace pro ten který sektor, umožňuje takto poskytovatelům vzdělávání a kvalifikace modifikovat jejich programy.
- Určuje počet osob, které je potřeba najmout do sektoru a zároveň potřebu prospěchu ze vzdělávání a kvalifikace.
- Za určitých okolností může indikovat potřebu učňů.
- Na závěr: výsledky mnoha sektorových studií mohou být dány dohromady tak, aby poskytovaly celkový pohled na směr národního vzdělávání a kvalifikačních politik.

Hlavní rysy sektorových studií o potřebách pracovní síly a kvalifikace

Studie by měla na začátku uvést definici sektoru a složení sub-sektorů, dále by se měla zaměřit na stanovení současné situace průmyslu na trhu, mezi podniky, v oblasti technologií, práce, podnikatelských výkonů a dalších relevantních faktorů v tom kterém sektoru. Měla by identifikovat a posoudit tržní příležitosti a hrozby pomocí SWOT analýzy. SWOT analýza zahrnuje předvídání mezinárodního trhu pro produkty sektoru. Měla by stručně a jednoduše vyjmenovat technologické, obchodní a další změny, který by mohly ovlivnit sektor průmyslu. Měla by identifikovat změny tarifů a kvót, globální trh a obchodní dohody a posoudit jejich význam. Měla by analyzovat a porovnat současnou pozici podniku v sektoru s ohledem na zahraniční konkurenci. Měla by prověřit dodavatelská propojení a měla by uvážit potenciál pro rozvoj silnějších spojení.

Studie by dále měla stanovit druh trhu, podnikání, pozici v technologiích a v oblasti pracovní síly, které bude zapotřebí pro úspěšný rozvoj sektoru v budoucnosti. Zde by měla načrtnout množství možných scénářů založených

na rozdílných předpokladech, prozkoumat jejich důsledky a zejména doporučit takové faktory, které by vedly k nejlepším výsledkům. Ty změny , které podniky v daném sektoru a příbuzných sektorech potřebují k dosažení pozitivního výstupu, mohou pak být prezentovány, zejména s ohledem na pracovní sílu, dovednosti a potřebné změny kvalifikace. Závěry ohledně pracovní síly a kvalifikace by pak měly jasně následovat analýzu trhu, technologií, atd. Mělo by být zdůrazněno, že tyto strategické analýzy by měly být plně napojeny na práci vlády a dalších rozvojových organizací, a měly by se zaměřit na dosažení co nejvíce prospěšných výsledků pro všechny.

Klíčové komponenty sektorových studií o potřebách pracovní síly a kvalifikace

Současná situace v sektoru
- Velikost sektoru průmyslu a jeho složení
- Trhy
- Technologie
- Podnikatelské výkony a konkurenceschopnost
- Zaměstnanecké dovednosti
- Nabídka vzdělávání a kvalifikace
- Silné a slabé stránky

Faktory změny do budoucna
- Globální konkurence, tarify, obchodní regulace
- Technologické změny
- Legislativní změny
- Změny a problémy na trhu práce
- Hrozby a příležitosti

Návrhy na budoucí strategické směry sektoru
- Trhy: domácí a zahraniční (export)
- Složení sektoru průmyslu, dodavatelské řetězce
- Technologie
- Organizace práce rozvoje lidských zdrojů
- Další změny

Zaměstnanost, pracovní síla a požadavky na kvalifikaci
- Počet a typ zaměstnaných v budoucnu
- Požadavky na kvalifikaci a vzdělání (počet a typ)
- Požadované firemní akce rozvoje lidských zdrojů
- Další otázky spojené s oblastí trhu práce

Doporučení
- Národní a sektorové strategické politiky a akce v oblasti rozvoje lidských zdrojů
- Akce poskytovatelů vzdělávání a kvalifikace, a těch, kteří je finančně zajišťují
- Firemní akce (zaměřené na rozvoj lidských zdrojů)
- Další akce vládních ministerstev a rozvojových agentur
- Další doporučené akce na trhu práce

Sektorové studie mohou poskytnout cenné scénáře vývoje, kde vykreslují důsledky rozdílných variant vývoje. Nakonec by studie měly detailně popsat pracovní sílu a potřebné kvalifikační akce v mnoha oblastech, aby bylo dosaženo strategie zvolené pro určitý sektor průmyslu. Studie by také měla rozvinout metodologii na pravidelnou úpravu výsledků dle momentální situace.

Předpokládá se, že studie pokryje horizont pěti let, odhalí klíčové problémy, které budou ovlivňovat sektor dlouhodobě.

Řídící výbor
Řídící výbor reprezentuje základní interesenty (stakeholders), kteří by měli být osloveni v souvislosti se schválením projektových plánů studie, měli by dostávat zprávy a informace o vývoji. Je důležité informovat tyto interesenty o posledním vývoji proto, aby se maximalizoval jejich příspěvek k implementaci v rámci akčního plánu. Mohou také být užiteční v získávání potřebné kooperace ze strany sektoru nebo soukromých agentur či vlády a pomáhají tak při zpracování studie a doplňování informací.

Metodologie
Přesná metodologie musí vzít v úvahu všechny speciální faktory nebo priority ve vztahu k sektoru, včetně všech typů informací o sektoru dostupných. Přesto je vhodné, aby metodologie byla široce pojatá, standardní a mohla být adaptována na jednotlivé případy. Hlavní aktivity zahrnuté do studie by se měly dělit do následujících tří rozsáhlých částí:

Sběr informací

- Shromažďování informací o podnikání a pracovní síle, sektorových statistikách včetně podrobných statistik o existující zaměstnanosti v sektoru (a sub-sektorech) pro hlavní profese
- Průzkum podniků v sektoru za účelem prozkoumání současné situace, plánů do budoucna, těžkostí a zlepšovacích návrhů v celém spektru oblastí včetně trhů, technologií, organizace práce, pracovní síly a kvalifikace
- Získávání informací o rozvoji v dalších sektorech, které ovlivňují zkoumaný sektor
- Analýza existujících zpráv o sektoru uvnitř země i v zahraničí
- Porovnání výkonu sektoru s mezinárodními konkurenty
- Diskuse o rozvoji sektoru s relevantními vládními ministerstvy a rozvojovými agenturami, získávání informací o jejich strategiích a politikách pro daný sektor
- Získávání informací o pozitivních akcích s důrazem na cíle rovných příležitostí v souvislosti se sektorem
- Získávání pohledů a návrhů dalších interesentů v sektoru průmyslu včetně zástupců zaměstnavatelů a odborů
- Sběr informací o technologickém rozvoji (domácím a zahraničním)
- Fáze sběru informací by měla být založena na mixu sekundárního výzkumu, dále na výzkumu podniků v sektoru, na podrobných

hloubkových diskusích s interesenty a (pokud je to možné) na průmyslových seminářích

Analýzy

- Vytvoření statistického profilu podniku a zaměstnanosti pro sektor
- Analýzy možného vývoje sektoru v mezinárodním měřítku a v porovnání podniků mezi sebou v rámci sektoru
- Identifikace klíčových faktorů, které ovlivňují to, zda podniky budou nebo nebudou konkurenceschopné v budoucnu – založeno na SWOT analýze
- Analýza vhodných budoucích směrů sektoru průmyslu, beroucí v úvahu průmyslové a další vládní strategie, analýza vlastní výkonnostní kapacity sektoru
- Kalkulace pracovní síly a dopadu dovedností na rozvoj v klíčových faktorech a rovných příležitostech ovlivňujících sektor
- Kalkulace počtu pracovníků dle hlavních profesí, které sektor nejspíše v budoucnu zaměstná
- Kalkulace nových konkurentů, které bude sektor vyžadovat, aby uspokojil expanzi a potřeby výměny pracovníků
- Přibližné určení počtu a typu kvalifikací, které budou vyžadovat noví konkurenti
- Kalkulace počtu existujících zaměstnanců, kteří požadují kvalifikaci a druh této požadované kvalifikace
- Hodnocení typů kvalitativních změn potřebných pro systém vzdělávání a kvalifikace tak, aby uspokojil budoucí potřeby

Fáze analýzy by měla zahrnovat sestavení závěrů a zhodnocení sebraných dat v první fázi studie. Zahrnula by závěry a analýzy výsledků průzkumu v sektoru průmyslu. Dále by měla uvést informace o dovednostech na vysoké úrovni a to velmi popisně a v širších souvislostech pracovních sil.

Výstupy

- Zpráva zahrnující hlavní výsledky studie
- Prezentace výsledků zprávy řídícímu výboru a sektoru průmyslu na speciálním semináři

Zpráva o studii

Zpráva o studii by měla prezentovat obecnou analýzu sektoru založenou na informacích a analýzách uvedených výše. Měla by popisovat současnou situaci sektoru, faktory vedoucí ke změnám v budoucnu a navrhovanou odezvu vládních agentur a samotného sektoru k budoucím změnám. Doporučení ohledně pracovní síly a kvalifikace by měly jasně vyplynout z analýzy rozvoje, který ovlivňuje sektor. Zpráva by měla zejména:

1. Poskytovat podrobný popis počtu zaměstnanců požadujících kvalifikaci a rekvalifikaci, popis typu a trvání požadované kvalifikace v horizontu pěti let. Tato informace by měla být k dispozici na národní, a kde je to možné, tak i na regionální úrovni.

2. Poskytovat podrobný popis o počtu nově přijatých pracovníků, které každoročně požaduje sektor po dobu pěti let, určení typu potřebných zaměstnanců a dovedností. Důraz by se měl klást na ty profese, které vyžadují dlouhodobé formální kvalifikační programy dovedností, s jejichž plánováním je třeba počítat delší dobu dopředu, pokud se sektor chce vyhnout nedostatku nebo přebytku pracovní síly.

3. Upřednostnění kvalifikačních potřeb sektoru průmyslu tak, aby bylo možné poskytovat poradenství při alokaci národních a sektorových zdrojů na kvalifikace.

4. Popis druhů změn, které mohou podniky udělat v budoucnu proto, aby byly i nadále úspěšné.

5. Popis speciálních iniciativ, které mohou být zapotřebí pro propagaci nebo rozvoj kvalifikací a rozvoj lidských zdrojů v sektoru.

6. Popis typů akcí vyžadovaných vládními ministerstvy a agenturami proto, aby mohl sektor dosáhnout výsledků doporučených ve zprávě.

7. Poskytovat jasnou základnu pro zpřesňování a obnovu výsledků o pracovní síle a kvalifikaci studie dle nových materiálů a informací.

Implementace
V souvislosti s dokončením sektorové studie je velmi důležité, aby zainteresované úřady společně s dalšími interesenty vytvořily jasný akční plán pro implementaci těchto doporučení. Akční plán by měl zahrnovat jednotlivé aktivity, odpovědnost, zdroje a časové rozvržení v souvislosti s každým doporučením. Zpráva a akční plán by měly být publikovány a měla by zaznít snaha každého z účastníků o přispění k dosažení výsledků jednotlivých doporučení.

Po 2-3 letech by měl následovat proces zhodnocení úspěchu implementace a doplnění nových informací do studie, které by vzaly v úvahu nové okolnosti rozvoje.

Potřeba flexibility
Je důležité soustředit se na to, že sektorová studie by měla zůstat flexibilní proto, aby zajistila maximální relevanci k rozdílným sektorům průmyslu. Všechny sektorové studie by měly být založeny na pohledu dopředu, na průmysl, na strategické přístupy rozvoje vhodné pro identifikaci potřeb rozvoje lidských zdrojů. Všechny by měly zahrnovat široké poradenství v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Přesto se může studie v některých případech soustředit na kvantitativní údaje, přístupy vhodné pro identifikaci kvalifikačních potřeb, zatímco jiné studie se mohou zaměřit na kvalitativní stránku kvalifikace a změn dovedností a mohou být více důležité. Některé studie se zaměřují na rozvoj a odezvu rozvoje lidských zdrojů v rámci firem, jiné se zaměřují na potřebné akce externích organizací. Povaha samotného sektoru

průmyslu, adekvátnost k existující infrastruktuře rozvoje lidských zdrojů v sektoru patří mezi ty faktory, které ovlivňují rovnováhu jakékoli sektorové studie.

Výzkumný tým
Sektorové studie zpravidla zpracovává skupina 3-4 hlavních pracovníků a rozličný počet dalších podpůrných pracovníků, zejména těch, kteří se podílejí na sběru dat (výzkum/ dotazování).

Hlavní skupina týmu by měla zahrnovat experty z těchto oborů:

- Ekonomie
- Statistika
- Průzkum a analýzy
- Výzkumné metody s ohledem na internetový výzkum
- Nejdůležitější požadovanou odborností je zkušenost s projektovým řízením – zahrnuje řízení výzkumného týmu a využívání nejnovějšího softwaru projektového řízení