

## Tisková zpráva

Praha, 7. 11. 2016

### SVĚTOVÁ LABORATOŘ LÍDRŮ PRÁCE 4.0: REVOLUCE ZAČALA

V pořadí již třetí Světová laboratoř začala exkluzivním videovstupem známého amerického lektora **Stephena M. R. Coveyho**. Hovořil v něm o důvěře jako o základním momentu, který ovlivní vše. „Když vzroste ve firmě důvěra, zvyšuje se tempo práce a snižují se náklady. Zároveň roste radost z práce a energie v týmu. Takových výsledků nedosáhnete žádným zvyšováním platu,“ uvedl. Připomněl tak, že v době, kdy se snažíme efektivizovat výkon pomocí robotů, na to můžeme jít také z jiné stránky.

Způsoby a důvody, proč průmyslová revoluce 4.0 zasáhne každého z nás, takové bylo téma úvodního příspěvku konference. **Miroslav Lorenc** a **Felipe Martinéz** z VŠE připomněli všechny dosavadní průmyslové revoluce, kterými lidstvo prošlo. Položili si zásadní otázku, kterou v souvislosti s tou čtvrtou napadá každého z nás: Vezmou nám roboti práci? Odpověď podle médií zní často „Ano“. Experti však uklidňují, že odpověď je „Ne“. Změní se nároky, požadavky na obsah práce, ale o práci lidé nepřijdou. Dramaticky se promění poměr lidí zaměstnaných v jednotlivých sektorech, ale celková zaměstnanost zůstane stejná.

Na změnu musíme být ale připraveni - a jak upozornil **Petr Knap**, partner společnosti EY, české podniky v přípravě na Průmysl 4.0. zaostávají. Ve svém příspěvku představil několik příkladů dobré praxe a přiblížil také výsledky zajímavého průzkumu na toto téma mezi českými podniky. Výsledky? 85 % společností považuje Průmysl 4.0 za příležitost pro rozvoj jejich podnikatelské činnosti. Ale jen 34 % z dotázaných společností má zkušenosti se zaváděním konkrétních technologií a nástrojů Průmyslu 4.0. Za jednu z největších překážek přitom lze podle poloviny z nich považovat nedostatek kvalifikovaného personálu. Nový způsob práce bude podle Knapa vyžadovat především týmové hráče, kteří jsou kreativní a otevření novinkám, zároveň rozumějí ICT a datům a jsou ochotni se stále rozvíjet a učit se.

Hlavním partnerem konference byla společnost LMC, kterou svým příspěvkem zastupoval analytik společnosti, pan **Tomáš Ervín Dombrovský**. Hovořil o trhu práce ve 4.0 a o tom, jak ovlivní robotizace pracovní trh. Vycházel z průzkumu, jak lidé přistupují k práci. Vyplývá z něj, že se ztrácí pojetí „škátulkování“ v názvech profesí. „Technologie postupně uvolňují lidi od rutiny. Otevírají nové možnosti. Mění se způsoby i účel práce,“ zdůraznil Dombrovský. Jen 40 % dotázaných má představu, co by dělalo, kdyby skončilo na současné pracovní pozici. Přenositelnost pracovních pozic je mnohem vyšší, než byla doposud. Z průzkumu dále vyplývá, že přes 60 % absolventů například láká pružná úprava pracovní doby. Dombrovský poukázal i na odlišnost českého pracovního trhu od vyspělých trhů v Evropě, které mají zastoupení částečného úvazku okolo 25 %. U nás pouze 6 %. 22 % respondentů si může plánovat pracovní čas práce podle svého. Občasný homeworking udává jen 10 % dotázaných a individuálně investuje do seberozvoje méně než 2 % respondentů.

Obrovské množství dat, které firmy produkují a shromažďují, přinášejí také nové výzvy v oblasti právní. Na právní aspekty automatizace a digitalizace upozornila **Karin Pomaizlová**, partnerka mezinárodní advokátní kanceláře Taylor Wessing. Zdůraznila, že není třeba příliš nové právní úpravy, protože například u škody způsobené robotem je řešení podobné, jako když škodu způsobí jiná věc vlastněná člověkem.

**Iva Lacková**, senior konzultantka partnerské společnosti konference Sophia Solutions sdělila, že Průmysl 4.0 se již dostal do HR, do HR nástrojů a strategií. Doporučuje budovat nový personální systém na základě dlouhodobých cílů (5 – 10 let). Co od nového systému zejména požadovat? Dle potřeb modulární systém a uživatelskou přívětivost. „Nový HR systém má sloužit nikoliv jen personálnímu oddělení, ale všem zaměstnancům napříč celou společností,“ zdůraznila Lacková. Od nového systému se musí dále požadovat vícejazyčnost a možnost aktualizace systému zahrnutou již v pořizovací ceně. Dodavatel by pak měl mít nejen technologické know-how, ale i odborné znalosti v HR a HR procesech. „Personální systém musí pokrývat veškeré HR procesy, včetně například mobilního přístupu, nástupnictví, stanovování cílů,“ dodala v závěru svého příspěvku.

*People Management Forum (PMF), do roku 2011 Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ), je profesní nezisková organizace – zájmové sdružení právnických osob zapsané jako spolek – která byla založena roku 1993 s cílem sdružit odborníky a zvýšit povědomí české veřejnosti o procesním řízení podniků v personální oblasti. Mezi naše členy patří v současnosti 300 organizací a institucí.*

Zkušenosti předních českých společností s robotizací zazněly v panelové diskusi. Účastnili se jí **Tomáš Macek**, Researcher Scientist, IBM, **Daniel Hrnčíř**, ředitel závodu, GE Aviation Czech a **Jiří Holoubek**, člen představenstva SP, výkonný ředitel a předseda představenstva společnosti ELCOM (Elektrotechnická asociace České republiky). Shodli se na tom, že investice do robotizace a automatizace ve firmách jsou enormní, ale nutné - pokud chtějí firmy zůstat konkurenceschopné.

O světových prognózách trhu práce koncepce 4.0 poukázala ve svém příspěvku paní **Hana Půllová**, výkonná ředitelka partnerské společnosti konference Randstad. Letos prováděli výzkum trhu práce zaměřený na průmysl 4.0 a jeho vliv na pracovní trh u nás. Z něj vyplynul velký nárůst disruptivního způsobu podnikání, kdy největší světová taxi služba Uber nevlastní žádné vozy, největší telefonická společnost Skype nevlastní žádnou telekomunikační infrastrukturu a vlastníci nejpopulárnějšího média Facebook nevlastní žádný obsah. V letech 2012 – 2022 výrazně vzroste počet STEM pozic (pracovní pozice ve vědě, technologii, strojírenství a matematice). Zajímavou prognózou je vyšší polarizace práce. Znamená to, že dojde ke vzniku nových pozic u nízko- a naopak vysoko-příjmových povolání. Nová pracovní místa vzniknou v sektorech, kde je úroveň informačních a komunikačních technologií nízká nebo naopak velmi vysoká. 35 % základních dovedností se v období 2015 – 2020 změní. A jaké dovednosti budou do budoucna zejména ceněné? Půjde o komplexní řešení problémů, kritické myšlení, kreativitu a řízení lidí. Závěrem Půllová zdůraznila: „Budoucnost práce charakterizuje její povaha a technologická změna je založena na schopnostech.“

Odpolední blok zahájil americký expert na efektivizaci procesů **David Meier**. Expert, který pracoval dvacet let v Toyotě, podtrhnul: „Všechny procesy se dají zefektivnit, často ale k tomu potřebujeme nové myšlení, nový vhlad. V Toyote vždy dostávají manažeři za úkol zefektivnit procesy o 50 %. Proč o padesát procent? Protože, kdyby to bylo jen o deset, tak budou dělat to samé, co dosud, jen trochu rychleji, levněji. Když dostanou za úkol je zrychlit o půlku, musí se na celou věc podívat novými očima.“ Zmínil také důležité klíčové body, jako nepracování s vinou a obviňováním, naopak oceňování chyb a těch, kteří se k nim přihlásí. Chyby jsou cenným zdrojem učení. „Za nejdůležitější považuji si uvědomit, že je ukázkou velkého disrespektu nedat lidem možnost si vyřešit jejich problémy sami.“

Příspěvek generálního partnera konference, společnosti Oracle, se ujal pan **Matej Šemšej**, HR manažer pro Českou a Slovenskou republiku. Představil moderní nástroje v HR cloudu, které dobře nadefinované usnadní život jak vedení společnosti a HR oddělením tak jejím nejdůležitějším uživatelům, samotným zaměstnancům. „Je to moment posílení motivace zaměstnanců, zajištění jejich informovanosti a pro nové pracovníky poskytnutí možnosti, jak se adaptovat co nejdříve,“ vyzdvihl Šemšej. Vysvětlil také, proč je nutno v oblasti HR reflektovat na dnešní éru cloudu, která znamená další revoluci ve světě technologií.

Praktické příklady robotizace v recruitmentu přiblížil účastníkům konference HR blogger **Matěj Matolín**. Jako jeden z hlavních trendů jsou podle něj tzv. chatboti, inteligentní systémy, které jsou schopné vést smysluplnou konverzaci. Přítomné personalisty také upozornil, jak velkých změn může doznat např. HR administrativy. Právě tato oblast bude prakticky celá automatizovaná, což zároveň uvolní oddělením lidských zdrojů ruce ke skutečné práci s lidmi.

Příspěvek partnera konference společnosti FC CZECH doprovodil společně s ředitelem společnosti, panem **Tomášem Kopeckým** i generální ředitel společnosti RPC PROMENS Zlín, pan **Robert Zatloukal**. Pan Zatloukal se podělil o příběh transformace firemní kultury ve výrobní společnosti v automobilovém průmyslu. Zde se zaměřil na změnu firemní kultury a firemních hodnot. Cíl, který si stanovil a kterého se mu podařilo dosáhnout, je dlouhodobě udržitelná nízká fluktuace zaměstnanců a chuť zaměstnanců se podílet na změnách. Zdůraznil: „Nejtěžší bylo překonat paradigma, že v automotive to nejde!“ Důležité pro něj bylo najít nadčasový nástroj jak to udělat a tím byla tvorba systému hodnot a jeho sladění s radostí z práce. Co musel změnit na sobě? Posílit sebekontrolu a pochopit, že je nutné mít radost nejen z výsledku, ale zejména z cesty.

*People Management Forum (PMF), do roku 2011 Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ), je profesní nezisková organizace – zájmové sdružení právnických osob zapsané jako spolek – která byla založena roku 1993 s cílem sdružit odborníky a zvýšit povědomí české veřejnosti o procesním řízení podniků v personální oblasti. Mezi naše členy patří v současnosti 300 organizací a institucí.*

Závěr konference patřil neuropatologovi **Františku Koukolíkovi**. Vysvětlil, jakým způsobem vlastně lidský mozek s roboty komunikuje a jaké interakce se dají očekávat. Lidský mozek je především sociálním mozkem, rozvíjí se v sociálních interakcích. Klíčovou aktivitou člověka pak je empatie, schopnost soucítění, která by se měla cvičit a rozvíjet. S roboty je člověk schopen do jisté míry empatie, avšak méně než s člověkem. Jaká je budoucnost vztahů lidí a robotů? Nelze přesně předjímat, nicméně roboti jsou a budou do značné míry odrazem lidského chování. V dobrém i špatném smyslu slova.

Konferenci provedla moderátorka TV Nova, paní **Michaela Šmídová**.

Na konferenci navazoval výjimečný [TOYOTA TALENT Workshop](#) pořádaný společností DMC management consulting, který vedl sám David Meier. Strategický workshop byl určen zejména pro generální a výrobní manažery a zaměřil se na zlepšování výkonu firmy díky systému rozvoje lidí – ne jen práci s „vyvolenými“ talenty.

*Pro více informací se neváhejte obrátit na kontakt: Renata Majvaldová, PR manažerka konference, [renata.majvaldova@hrforum.cz](mailto:renata.majvaldova@hrforum.cz), +420 731 468 857.*



**People Management Forum (PMF)**, do roku 2011 Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ), je profesní nezisková organizace – zájmové sdružení právnických osob zapsané jako spolek – která byla založena roku 1993 s cílem sdružit odborníky a zvýšit povědomí české veřejnosti o procesním řízení podniků v personální oblasti. Mezi naše členy patří v současnosti 300 organizací a institucí.