

RESTART: Odolnosť a tréning pre MSP

RESTART konsolidované zistenia - zhrnutie

(Projektový výstup 2 - Úloha 2.3)

Identifikácia finálnych tém a obsahu tréningov pre vypracovanie v rámci projektového výstupu 3

Úvod

Dokument RESTART konsolidované zistenia - zhrnutie bol vypracovaný na základe konsolidovaných zistení projektu RESTART a predstavuje konečné témy a obsah tréningov, ktoré budú spracované v rámci projektového výstupu 3 na základe čiastkových úloh v rámci projektového výstupu 2, úloha 2. 3, a to a) identifikácie potenciálu a operačných dôsledkov pre MMSP na aktívne prijatie 4 megatrendov; b) identifikácie potrieb odbornej prípravy na základe 4 megatrendov; c) identifikácie odborných profilov "vyvíjajúcej sa povahy pracovných miest" v MMSP; a d) porovnania odborných profilov s úrovňami ESCO a rámcovými úrovňami EQF tréningu projektu RESTART. Ak chcete získať viac informácií, pozrite si konsolidované zistenia projektu RESTART v plnom znení.

Vyhlasenie o odmietnutí zodpovednosti

Podpora Európskej komisie na vytvorenie tejto správy neznamená podporu jej obsahu, ktorý vyjadruje len názory autorov, a Komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií v nej obsiahnutých.

A) Potenciál a operačné dôsledky MMSP pre aktívne využitie 4 megatrendov

Táto časť priniesla nasledujúci zoznam operačných dôsledkov pre 4 megatrendy

1. *Inovácie & servitizácia*

Operačné dôsledky/činnosti, ktoré môžu MMSP vykonávať v snahe o inovácie:

1. činnosti v oblasti výskumu a experimentálneho vývoja (VaV)
2. inžinierske, dizajnérske a iné tvorivé pracovné činnosti,
3. marketingové aktivity a aktivity súvisiace s vlastnou značkou,
4. činnosti súvisiace s duševným vlastníctvom,
5. školenia a vzdelávacie aktivity pre zamestnancov,
6. vývoj softvéru a databázové činnosti,
7. činnosti súvisiace s nadobudnutím alebo prenájmom hmotného majetku,
8. aktivity v oblasti manažmentu inovácií.

Operačné dôsledky/činnosti, ktoré môžu MMSP podniknúť na podporu servitizácie:

1. rozvíjať a využívať siete kontaktov s dodávateľmi a partnermi (aj pre výskum a vývoj)
2. udržiavať a zlepšovať vzťahy so zákazníkmi,
3. zamerať sa na kvalitu a inovátnosť výrobkov/služieb,
4. zvyšovať povedomie o inováciách,
5. budovať zručnosti pre poskytovanie služieb,
6. podporovať adaptabilitu a agilitu,
7. zabezpečiť potrebné nástroje a infraštruktúru IKT.

2. *Digitálna transformácia*

Operačné dôsledky/činnosti, ktoré môžu MMSP podniknúť v rámci digitálnej transformácie:

1. rozvíjať požadované digitálne zručnosti a schopnosti,
2. budovať a podporovať digitálne povedomie,
3. získavať inovačné aktíva,
4. budovať priaznivú organizačnú kultúru,
5. využiť existujúcu digitálnu infraštruktúru,
6. udržiavať prehľad o podmienkach na trhu a konkurencii,
7. držať krok s digitálnymi technológiami,
8. sledovať digitálne zmeny v odvetví.

3. *Lokalizácia*

Operačné dôsledky/činnosti, ktoré môžu MMSP podniknúť na podporu lokalizácie:

1. vytvárať a udržiavať partnerstvá s miestnymi dodávateľmi,
2. zintenzívniť siete kontaktov v rámci dodávateľského reťazca,
3. zaviesť modely obehového hospodárstva.

4. *Udržateľnosť*

Operačné dôsledky/činnosti, ktoré môžu MMSP podniknúť s cieľom zintenzívniť zameranie na udržateľnosť:

1. zamerať sa na environmentálnu zodpovednosť ako zdroj konkurenčnej výhody,
2. rozvíjať povedomie o značke v oblasti udržateľnosti,

3. dodržiavať predpisy a požiadavky,
4. rozvíjať agilitu a agilnú organizáciu,
5. rozvíjať zručnosti súvisiace s udržateľnosťou a získavať odborné znalosti v oblasti udržateľnosti,
6. pri náboře talentov klásť dôraz na udržateľnosť,
7. klásť dôraz na udržateľné dodávateľské reťazce.

B) Tréningové potreby na základe 4 megatrendov

V druhej časti sú zhrnuté zistenia jednotlivých partnerov z mapovania potrieb odbornej prípravy v súvislosti so 4 megatrendmi.

- Získavanie a rozvoj tvrdých zručností
- Získavanie a rozvoj mäkkých zručností
- Zvyšovanie povedomia o nových trendoch v podnikaní
- Rozvoj systému podpory a financovania
- Získanie spôsobilostí v oblasti kybernetickej bezpečnosti

C) Odborné profily "vyvíjajúcej sa povahy pracovných miest" v MMSP

Táto časť poskytuje odborné profily zamestnancov a vlastníkov/manažérov na základe preskúmania európskych a medzinárodných dokumentov a správ, ktoré poskytujú prehľad o budúcich súboroch zručností, kompetencií a kvalifikácií, ktoré sa stávajú relevantnými v meniacom sa podnikateľskom prostredí.

Odborný profil "vyvíjajúcej sa povahy pracovných miest" pre MMSP zamestnancov:

- Prierezové zručnosti a kompetencie
 - Sociálne a emočné zručnosti
 - Kritické myslenie
 - Analytické myslenie
 - Riešenie problémov
 - Manažment seba samého
 - Adaptabilita
 - Odolnosť
 - Kreativita
 - Networking
 - Iniciatíva
 - Flexibilita
 - Otvorenosť
 - Pochopenie komplexnosti
 - Spolupráca
 - Empatia
 - Inovácie
- Zručnosti
 - Technologické zručnosti
 - Marketing produktu
- Digitálny marketing
- Digitálne zručnosti
- Komunikácia
- Spolupráca
- Emocionálna inteligencia
- Znalosti
 - Online vzdelávanie
 - Reklama
 - Cloud computing
 - Big data
 - E-commerce
 - Umelá inteligencia
 - IoT (Internet vecí)
 - Digitálna gramotnosť
 - Kybernetická bezpečnosť
 - Data mining a dátové analýzy
 - Udržateľnosť
 - Well-being
 - Klimatická zmena
 - Riadenie sociálnych médií

Odborný profil "vyvíjajúcej sa povahy pracovných miest" pre MMSP vlastníkov/manažérov:

- Prierezové zručnosti a kompetencie
 - Sociálne a emočné zručnosti
 - Kritické myslenie
 - Riešenie problémov

- Manažment seba samého
- Podnikový manažment
- Odolnosť
- Networking
- Pochopenie komplexnosti
- Inovácie
- Vodcovstvo / Leadership
- Zručnosti
 - Komunikácia
 - Spolupráca
 - Emočná inteligencia
- Znalosti
 - Cloud computing
 - Big data
 - E-commerce
 - Umelá inteligencia
 - IoT (Internet vecí)
 - Digitálna gramotnosť
 - Kybernetická bezpečnosť
 - Udržateľnosť
 - Well-being

D) Porovnávanie odborných profilov s úrovňami ESCO a rámcovými úrovňami EQF tréningu projektu RESTART

Táto časť sa zameriava na porovnanie vytvorených odborných profilov zamestnancov a vlastníkov/manažérov s ESCO, ich príslušnú úpravu a rámcovanie tréningu projektu RESTART v rámci EQF.

Tréning projektu RESTART by mal vychádzať z odborných profilov a odrážať témy, ktoré sme identifikovali ako relevantné v postkovidovej ére a ktoré rezonujú vo svete podnikania. Vzdelávanie RESTART by malo byť na úrovni 4 až 6 EQF.

E) Opis tréningov, ich obsahu, tém a štruktúry

V poslednej časti sú identifikované a charakterizované témy tréningov, ktoré sú výsledkom mapovania potrieb odbornej prípravy partnermi projektu RESTART a odborných profilov identifikovaných v predchádzajúcich častiach tohto dokumentu. Výsledné témy sú nasledovné:

- 1. Digitalizácia a online vzdelávanie**
 - Nové technológie a ich využitie v MSP (výhody, nevýhody)
 - Digitálne komunikačné kanály
 - Práca na diaľku a virtuálna spolupráca (nástroje, typy, rady, pravidlá)
 - E-commerce, digitálny marketing a online predaj
 - Online vzdelávanie
- 2. Inovácie a využívanie príležitostí**
 - Neurčitosť prostredia ako zdroj príležitostí
 - Sociálne inovácie a zelené inovácie
 - Zvyšovanie kreativity - individuálna a organizačná úroveň
 - Techniky identifikácie/vytvárania príležitostí
 - Pravidlá kritického myslenia
- 3. Kybernetická bezpečnosť**
 - Hlavné pravidlá a zásady
 - Nástroje a riešenia kybernetickej bezpečnosti pre MSP
- 4. Inovácie podnikateľského modelu, lokalizácia a odolnosť**
 - Podnikateľské modely a obchodná stratégia
 - Inovácia podnikateľského modelu - typológia, proces atď.
 - Budovanie a využívanie miestnych sietí kontaktov
 - Rozvoj miestnych dodávateľských reťazcov
 - Odolné podnikateľské organizácie a odolní jednotlivci

5. **Zelené, udržateľné a sociálne podnikanie**
 - Čo je sociálne podnikanie?
 - Čo je udržateľnosť?
 - Environmentálne udržateľné obchodné postupy pre MSP (napr. obehové hospodárstvo, udržateľné podnikateľské modely atď.)
 - Environmentálne udržateľné pracovné postupy pre jednotlivcov
6. **Servitizácia**
 - Čo je servitizácia?
 - Rozvoj servitizačných schopností
 - Nástroje na implementáciu inovácie služieb
 - Servitizácia a komercializácia produktov
7. **Emocionálna inteligencia a well-being**
 - Emocionálna inteligencia a jej význam pre jednotlivcov a tímy/podniky (MSP)
 - Ako rozvíjať emocionálnu inteligenciu
 - Individuálne cesty k pohode - zosúladienie práce s duševnou a fyzickou pohodou
 - Vytváranie organizačnej kultúry a atmosféry, ktorá podporuje osobnú pohodu

Rámcové dôsledky pre štruktúru tréningov:

- Rôzne verzie tréningových modulov budú prispôsobené rolám učiacich sa v MSP - zamestnanci vs. vlastníci-manažéri. Prispôsobenie učebných osnov ich úlohám v MSME a úrovni EQF (zamestnanci - bližšie k úrovni 4 EQF / vlastníci-manažéri - bližšie k úrovni 6 EQF alebo naopak podľa konkrétnych vedomostí a zručností) alebo základná odborná príprava pre všetkých plus ďalšie témy pre vlastníkov-manažérov/zamestnancov.
- Tréningové moduly musia obsahovať výsledky vzdelávania formulované v súlade s EQF a inými relevantnými normami EÚ (vrátane uvedenia úrovni EQF), ako aj odkaz na konkrétne zručnosti a kompetencie, ktoré sú podľa ESCO uvedené vyššie.
- Tréningové moduly by mali ponúkať flexibilné možnosti odbornej prípravy a vzdelávania pre ľudí na pracovisku. Adaptívne a flexibilné tréningové moduly rozvoja zručností by mali slúžiť aj osobám v rámci celoživotného vzdelávania.