

Nové trendy a ako ovplyvnia Slovensko 4.6.2020

Účastníci:

Vladimír Levársky (inovátor, zakladateľ spoločnosti OMS)

Norbert Brath (vedúci inovačných projektov, zástupca generálneho riaditeľa ŠVEC GROUP)

Martin Kováčik (manažér, Vice President Technologies IMM China, KraussMaffei)

Aké trendy vidíme okolo seba?

Pandémia koronavírusu bola akcelerátorom inovácií a ukazuje, že pod tlakom vedia ľudia inovovať. Prispela tiež k veľkej dynamike a súdržnosti. Otázne je, či to tak zostane aj po jej odoznení. To čo sledujeme teraz je multivrstvenie trendov a ich vzájomná interakcia. Trendy, ktorým sa oplatí venovať pozornosť sú ekológia (v našej oblasti hlavne sucho), regionalizácia, digitalizácia, spolupráca, vzdelanostná ekonomika a demografia. Dôležité bude, že niektoré trendy budú ďalej naberať na rýchlosti.

Dôležitým trendom je spolupráca medzi ľuďmi a tiež efektívnejšie využívanie zdrojov. Vzdelanostná ekonomika tiež ukazuje svoju dôležitosť. Čína premenila lacnú pracovnú silu na vzdelanostnú ekonomiku a konkurencia rastie každým rokom. To čo sme na Slovensku robili 3-4 roky, trvalo v Číne trvalo 1,5 roka (M. Kováčik). Zároveň ale prebieha decentralizácia. V Číne rastie cena práce a tak sa otvára priestor pre presun výroby do iných krajín.

Stále silnie aj trend digitalizácie. Všetky stroje musia byť zosieťované, všetko sa pripravuje na fungovanie na e-shopoch a v zdigitalizovanom prostredí. Aj veľké stroje sa budú predávať cez virtuálny priestor, čo bolo v minulosti nemysliteľné. Otázkou vo firmách bude, akým spôsobom zefektívniť procesy. Umelá inteligencia zastúpi veľa ľudí a zároveň sa budú budovať autonómne procesy. Vznikne veľa nových profesií (viaceré ešte neexistujú - rozšírená dátová analýza, inteligentne projekty a ich podpora, návrhy inteligentných riešení) a zatiaľ na tieto profesie neexistuje vzdelávanie.

Pre Slovensko je silný aj trend demografie a už teraz je jasné, že Slovensko bude postupe z hľadiska počtu obyvateľov menšie. Aj keď Slovensko ukazuje inovačný potenciál, budeme sa musieť naučiť pridať hodnotu a hlavne predávať. Ak nás bude menej, tak musíme zvýšiť pridanú hodnotu. Doteraz sme boli výrobná fabrika, ale potrebujeme, aby vznikali menšie a stredné firmy s inováciami. V 90.-tych rokoch bola našou výhodou lacná pracovná sila, teraz to musí byť vzdelanostná ekonomika.

Čo musíme urobiť aby sme zmeny využili na príležitosti? Do čoho investovať?

V prvom rade musíme robiť, inovovať, podnikať, skúšať a experimentovať. Potrebujeme investovať do svojho osobného rozvoja a prepájať sa. Musíme si pomôcť sami. Mali by sme prestať plakať, že sme malá krajina. Aj Estónsko je malé, ale je digitálny leopard. V roku 1998 tam dostal každý školák počítač a postupne tam vybudovali svoje „Silicon Valley“. Dnešné 10-13 ročné deti sú už digitalizované a ak urobíme zmenu teraz, tak do 7 rokov uvidíme výsledok. Ďalšie dobré oblasti na



investície sú hlavne open source technológie na integráciu a prepájanie, investície do školstva, sieťovania a modularity.

Čo musíme zmeniť vo vzdelávaní?

V minulosti pripravoval dedo svojho vnuka na svoj svet. Teraz musíme pripravovať deti na svet budúcnosti, ktorý bude iný. Deti by sme mali učiť to čo bude, nie to čo už bolo s cieľom uplatniť sa v úlohách proaktívneho pracovníka, podnikateľa a dizajnéra, ktorí si vedia sami nájsť svoje miesto a pridať hodnotu. Vzdelávací systém by mal pomôcť odhaliť talent a pomôcť zábavnou formou aplikovať talent na riešenie problémov. A tiež naučiť nás prestať sa báť.

Využitie technológií v školstve bude zásadné. Vzdelávanie na diaľku sa už začalo, veľa prvkov k nám ide zo zahraničia. Potrebujeme dať väčší priestor autoritám a vzdelávať sa ako sa neustále vzdelávať. Potrebujeme tiež spojiť tradičné vzdelávania s reálnym životom. Potrebujeme deti pripravovať na to, že sú v meniacom sa svete, aby sa dokázali flexibilne prispôbiť na prácu, pretože už teraz sa viac učíme v práci ako v škole.

Ako budú firmy fungovať?

Firmy budú automatizovanejšie a digitalizovanejšie. Použitím takýchto systémov monitorujeme efektivitu a zisťujeme čo sme nevedeli (efektivita, výkon, energetika). Tým sa mení výbava k rozhodovaniu a zjednodušuje riadenie.

Kľúčové bude akých budem mať ľudí. Nebude dôležité na čo hľadám človeka, ale akého človeka hľadám. Potrebujeme firmy meniť na agilné a do nich potrebujeme agilných ľudí, ktorí sa prispôbujú a rastú. Hierarchické štruktúry odchádzajú. Prechádzame na funkčnú štruktúru, ktorá sa dá nazvať 3D matica (M. Kováčik).

Bude vo firme budúcnosti manažér?

Schematická interoperabilita je vrchol digitalizácie, kde manažér dostáva priamo návrhy na riešenia. V budúcnosti bude hierarchia riadenia iná. Manažér bude do 10-20 rokov v úplne inej roli, možno ako aktivátor, mentor, stratég, vizionár, kouč, udávač smeru, socializátor. Už to nebude o manažovaní rutiny.

Ako bude na planéte rásť počet ľudí, bude potrebné ich socializovať. Okrem toho bude socializácia potrebná aj pri digitalizácii, lebo isté emócie sa dajú prejavíť len osobne. Dôležitá hlavne pre manažérov bude emočná inteligencia a konverzačná inteligencia (manažovanie emócie v rámci kolektívu, aby sme vedeli čo a deje s emóciami ľudí okolo nás).

V budúcnosti nás čaká veľa pozitívnych vecí, pretože vzniknú nové príležitosti, ku ktorým sa musíme postaviť proaktívne. V Číne sa hovorí, že keď vaša loď pláva v neistých vodách, tak čakajte na most, kde sa rieka zúži a smer sa vyjasní. Transformácia ktorú zažívame je ten most.