

### Okno V.1.1 Dlouhodobé trendy v poptávce po schopnosti řešit problémy

Trendy v poptávce po schopnostech a dovednostech se dají vyvodit z úhrnných měření požadavků jednotlivých povolání na pracovníky, opakovaných v čase. [Obrázek V.1.1](#) ukazuje pozorovaný vývoj požadavků na výkon povolání ve třech velkých zemích OECD: Německu, Japonsku a Spojených státech. Ve všech těchto zemích byl zaznamenán nárůst poptávky po schopnostech řešit problémy.

Podle Autora, Levyho a Murnanea (2003) lze rozdělit požadavky na schopnosti a dovednosti v zaměstnání do pěti hlavních kategorií. První rozdíl je mezi „rutinními“ a „nerutinními“ úkoly a schopnostmi. „Rutinní“ schopnosti postačují k vykonávání úkolů, které „vyžadují metodické opakování stále stejného postupu“ (s. 1 283), tj. úkolů, v nichž mohou lidi poměrně snadno zastoupit stroje a počítače. Úkoly mohou být kognitivní (např. zadávání dat) nebo manuální (např. opakovaná výroba). „Nerutinní“ schopnosti jsou potřebné k vykonávání úkolů, které vyžadují implicitní znalosti a jejichž pravidla jsou jenom neurčitě vymezena.

Nerutinní schopnosti a dovednosti se dále dělí na „manuální“ a „abstraktní“. Manuální nerutinní úkoly, např. příprava jídla, vyžadují schopnost přizpůsobit se situaci, vizuální a jazykové pochopení a interakci s jinými lidmi. Těžko se automatizují, ale z lidské perspektivy jsou jednoduché, vyžadují primární schopnosti, které jsou pevně zakořeněné v evolučně daném lidském nadání. Abstraktní úkoly jsou založeny na zpracování informací a vyžadují schopnost řešit problémy, intuici, přesvědčení a kreativitu. Abstraktní schopnosti a dovednosti se dělí na „analytické“ a „interpersonální“: „interpersonální“ úkoly (např. řízení skupiny lidí nebo přesvědčování potenciálních zákazníků) vyžadují složitou interpersonální komunikaci, zatímco „analytické“ úkoly vyžadují transformaci údajů a informací.

Schopnost řešit problémy je základní složkou schopností a dovedností požadovaných k úspěšnému vykonávání interpersonálních a nerutinních analytických úkolů. V obou typech úkolů musí pracovník přemýšlet, jak k situaci přistoupí, musí systematicky sledovat účinek své činnosti a přizpůsobovat se zpětné vazbě.

Reprezentativní vzorek pracovníků v Německu více než 20 let soustavně informoval o požadavcích na výkon povolání, čímž poskytl přímý důkaz o stoupající potřebě nerutinních analytických a interaktivních dovedností na pracovišti v osmdesátých a devadesátých letech minulého století (Spitz-Oener, 2006). Vzestup na jedné straně byl provázen poklesem významu rutinních schopností a dovedností jak analytických (např. při vedení účetnictví), tak manuálních (např. třídění).

V USA a Japonsku se vývoj celkových požadavků na schopnosti a dovednosti odhadoval tak, že se pracovní pozice udané v celonárodním sčítání lidu přiřadily k přesným popisům povolání v americkém slovníku pracovních pozic (Autor, Levy a Murnane, 2003; Autor a Price, 2013) nebo v matici povolání, kterou sestavil Institute for Labour Policy and Training v Japonsku (Ikenaga a Kambajaši, 2010). Změny v zastoupení pracovní síly na přesně definovaných pracovních pozicích se pak mohou promítnout do změn v požadavcích ekonomiky na schopnosti a dovednosti. Tato metodika poskytla zatím překvapivě podobné výsledky, k jakým došli v Německu po dlouhém časovém období, tj. od roku 1960.