

Inwestycja w ludzi, nie tylko w maszyny

Joe MARIN

Technologie druku rozwijają się dziś w niezwykle szybkim tempie. Od wysoko wydajnych systemów drukujących po zautomatyzowane procesy wykończeniowe i najnowocześniejsze systemy workflow – branża nieustannie wprowadza innowacje. Firmy w całej Europie intensywnie inwestują w nowe maszyny i oprogramowanie, aby utrzymać konkurencyjność, poszerzać ofertę i sprostać rosnącym oczekiwaniom dotyczącym szybkości, jakości i zrównoważonego rozwoju. Jednak istnieje jedno wyzwanie, którego nie da się rozwiązać wyłącznie inwestycją w technologię – poszerzająca się luka kompetencyjna, odczuwalna dziś w globalnej branży poligraficznej.

Starzejąca się kadra i utrata doświadczenia

Zgodnie z danymi Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego duża część europejskiej kadry pracującej w poligrafii ma obecnie ponad 50 lat – jest to wynik znacząco wyższy niż średnia dla wszystkich zawodów. Gdy ci doświadczeni specjaliści zbliżają się do wieku emerytalnego, pojawia się zagrożenie utraty ich wieloletniej praktycznej wiedzy, o ile firmy nie podejmą działań w celu jej przechwycenia i przekazania następcom. Jednocześnie coraz trudniej przyciągnąć do poligrafii młodszych pracowników. Wynika to głównie z utrzymującego się przekonania, że druk jest branżą przestarzałą i „brudną”, zwłaszcza w porównaniu z marketingiem cyfrowym czy sektorem technologicznym – choć osoby pracujące w poligrafii wiedzą, że jest zupełnie inaczej. To błędne postrzeganie sprawia, że mimo iż branża druku staje się coraz bardziej technologiczna, liczba pracowników wciąż maleje. Dlatego dziś kluczowe jest, by firmy inwestowały w ludzi tak samo strategicznie, jak inwestują w maszyny – zapewniając, że kompetencje i wiedza nadążają za technologiami kształtującymi nowoczesną poligrafię.

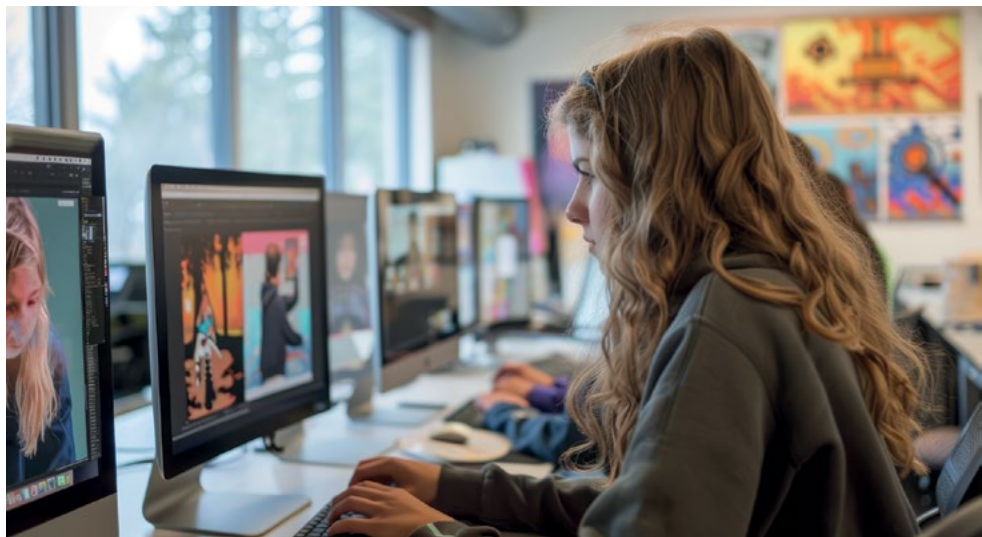
Potrzeba ciągłego uczenia się

Szkolenia traktowane jako jednorazowe wydarzenie – przy zatrudnieniu lub zmianie stanowiska – nie są już wystarczające. Najbardziej innowacyjne firmy wprowadzają stałe uczenie się jako integralną część pracy, a nie jako późniejszy dodatek. Takie podejście nie tylko pomaga pracownikom nadążać za zmianami, lecz także zwiększa ich zaangażowanie i skłonność do pozostania w firmie. Osoby, które widzą

klarowną ścieżkę rozwoju, rzadziej odchodzą, co ogranicza wysokie koszty rekrutacji i ponownego szkolenia.

To powiązanie między rozwojem pracowników a ich pozostawaniem w firmie potwierdza raport PRINTING United Alliance „State of the Industry Update” z IV kwartału ub.r. Wynika z niego, że prawie 54% firm poligraficznych uznaje przynajmniej jedną inwestycję związaną z pracownikami za priorytet strategiczny. Dodatkowo 40,4% firm wskazuje edukację i szkolenia jako obszar najważniejszy; 27,2% koncentruje się na konkurencyjnym wynagrodzeniu, a 21,2% – na wyraźnie określonych ścieżkach kariery.

Sposób organizacji szkoleń również ma ogromne znaczenie. Wyciąganie pracowników z produkcji na kilkudniowe sesje może zakłócać procesy i ograniczać możliwość natychmiastowego wykorzystania zdobytej wiedzy. Dzisiejsze szkolenia muszą odpowiadać rzeczywistości trybowi pracy – najlepszym rozwiązaniem jest wybór spośród form on-demand, online,





hybrydowych i samodzielnego uczenia się. Taka elastyczność pozwala pracownikom zdobywać wiedzę w krótkich, przystępnych etapach – zgodnie z harmonogramem produkcyjnym i osobistymi zobowiązaniami.

Platformy e-learningowe umożliwiają właśnie taki model. Oferują ukierunkowane, dostępne na żądanie szkolenia stworzone specjalnie dla poligrafii – od podstawowych zagadnień po bardziej zaawansowane tematy, w tym AI i zarządzanie barwą. Krótkie moduły pozwalają firmom szybko podnosić kompetencje zespołów, a treści są bezpośrednio powiązane z codziennymi wyzwaniami produkcyjnymi.

Inwestowanie w ludzi, a nie tylko w maszyny

Automatyzacja i sztuczna inteligencja mogą uprościć wiele procesów, ale nie zastąpią wiedzy fachowców w takich obszarach jak zarządzanie barwą, kalkulacja kosztów, projektowanie czy skomplikowane procesy wykończeniowe. Wraz z coraz większym znaczeniem danych w workflow rośnie zapotrzebowanie na różnorodny zestaw umiejętności, które muszą ewoluować wraz z technologią.

Przykładowo projektant, który rozumie ograniczenia i specyfikę produkcji, może odpowiednio przygotować pliki, optymalizując koszty i procesy. Takie umiejętności dodane zwiększają elastyczność i konkurencyjność firm. Inwestując w ciągłe uczenie się, przedsiębiorstwa zabezpieczają swoją przyszłość: tworzą zespoły zdolne adaptować się do nowych segmentów rynku – od opakowań, przez wielki format, po druk na tekstyliach czy druk przemysłowy – a także odpowiadać na rosnącą potrzebę personalizacji i zrównoważonej produkcji.

Uznanie i wiarygodność

Choć elastyczne, samodzielne uczenie się jest kluczowe dla dostępności, potwierdzone kwalifikacje stanowią dodatkową wartość szkoleń. Mogą to być formalne certyfikaty albo mniejsze potwierdzenia umiejętności – każde z nich daje pracownikom namacalny dowód kompetencji. Dla pracodawców to gwarancja, że zespół spełnia standardy branżowe; dla pracowników – motywacja, możliwość wzbogacenia CV i otwarcia drogi do kolejnych ról. Takie uznanie może mieć kluczowe znaczenie w pozyskiwaniu i utrzymaniu talentów.

Wzmacnianie kultury uczenia się w firmie nie musi być skomplikowane – małe, konsekwentne działania przynoszą duże efekty. Na przykład przedsiębiorstwo może udostępniać moduły mikrolearningowe w okresach mniejszego obciążenia produkcji, a następnie publicznie doceniać pracowników za zdobyte certyfikaty lub nowe umiejętności. Motywację zwiększa też szkolenie krzyżowe, które pozwala pracownikom lepiej zrozumieć różne etapy procesu produkcyjnego i wpływa na elastyczność zespołu.

Szkolenia a utrzymanie pracowników

Utrzymanie pracowników to dziś jedno z największych wyzwań branży. Badania PRINTING United Alliance pokazują, że choć konkurencyjne płace są ważne, to nie są jedynym czynnikiem motywującym. Równie istotne są jasno określone ścieżki kariery, możliwości zdobywania wiedzy i poczucie sensu wykonywanej pracy.

Pracownicy, którzy czują, że ich kompetencje stają się nieaktualne, są bardziej skłonni odejść. Z kolei osoby, które otrzymują wsparcie rozwojowe,

czują się docenione i związane z firmą. Oferując ciągłe i aktualne szkolenia, przedsiębiorstwa mogą powstrzymać odejścia pracowników i wypracować przewagę konkurencyjną.

Dzisiejsze młodsze pokolenie – naturalnie zanurzone w świecie cyfrowym – oczekuje elastyczności, technologii i widocznych możliwości rozwoju. Pokazując, że branża druku korzysta z narzędzi cyfrowych, automatyzacji i działa zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, a także oferując nowoczesne formy nauki, poligrafia może ponownie zaprezentować się jako atrakcyjna, przyszłościowa ścieżka kariery. Kiedy młody projektant czy technik widzi, że szkolenie jest integralną częścią pracy i że istnieją realne możliwości awansu, branża staje się znacznie bardziej kusząca.

Zamykanie luki kompetencyjnej – wspólna odpowiedzialność

Ostatecznie ograniczenie luki kompetencyjnej wymaga współpracy firm, instytucji edukacyjnych i organizacji branżowych. Niezależnie od tego, czy chodzi o przechwytywanie wiedzy odchodzących pracowników, tworzenie ustrukturyzowanych ścieżek rozwoju czy współpracę z dostawcami szkoleń – inwestycja w ludzi będzie kluczowa dla zdolności branży do innowacji i wzrostu. Technologia będzie się rozwijać, ale bez wykwalifikowanych specjalistów postęp zostanie spowolniony. Przyszłość poligrafii zależy więc w równym stopniu od rozwoju technologii i od rozwoju kompetencji ludzi.

Tłum. MK



Joe MARIN

SVP Member Services, PRINTING United Alliance.