

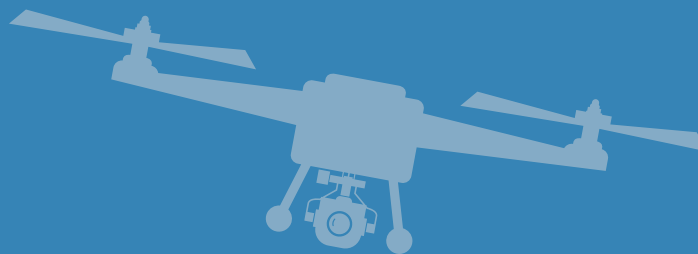


ManpowerGroup®



Řešení Revoluce dovedností není v robotech, ale lidech





Revoluce dovedností je v plném proudu. Technologie proměňují firmy a jejich byznys, potřebné dovednosti se rychle mění a pozorujeme, že firmy hledají stále obtížněji zaměstnance s potřebným profilem. Lidé s žádanými dovednostmi, kteří jsou schopni se neustále učit nové věci a přizpůsobovat se novým podmínkám, mají na trhu práce stále vyšší cenu. Naopak ti, jejichž dovednosti ničím nevybočují, mohou těžko počítat s růstem životní úrovně a nevidí před sebou žádnou jistotu. To se následně odráží v politice, protekcionismu a populismu.

Je zřejmé, že digitalizace a automatizace se odehrávají v jednotlivých regionech, sektorech a firmách různou rychlostí, v různou dobu a různými způsoby. V minulosti se změny odehrávaly v řádu desetiletí, někdy i staletí. Dnes se odehrávají dříve nevídanou rychlostí, aniž by byl výsledek předem zřejmý. **Dá se těžko odhadnout, jakým způsobem budou lidé využívat nové technologické vymoženosti v práci a osobním životě.** Ať už bude vývoj jakýkoli, jisté je, že musíme pomoci lidem ve zvyšování jejich dovedností, protože právě to jim může v rychle se měnícím světě práce zajistit zaměstnatelnost. To se ale musí stát rychle a ve velkém měřítku.

Rozvoj vzdělávání a změna koncepce školství jsou nutné pro řešení v revoluci poptávky firem po potřebných profilech zaměstnanců. Potřebujeme rychlejší rekvalifikační programy s efektivnějším tréninkem přímo v praxi. A musíme se také zaměřit na přesun velkého množství lidí z upadajících odvětví do rostoucích oblastí: z dělníků v textilním průmyslu udělat techniky pro kompozitní materiály a z horníků kodéry.

Naším dalším úkolem je pomoci lidem změnit myšlení. V současném digitálním světě nebude vždy úspěšná kariéra žádat vysokoškolský diplom, ale bude zásadně odviset od chuti neustále rozvíjet své dovednosti. Musíme v lidech podporovat zvědavost a schopnost učit se, aby měli touhu a možnost své dovednosti neustále rozvíjet a zůstat zaměstnatelní.

Se správným mixem dovedností nebudou lidé muset s technologiemi soutěžit, ale budou je doplňovat. Pro lídry byznysu a politiky bude pomoc lidem zlepšovat jejich dovednosti a připravit se na budoucnost hlavní výzvou doby, v níž žijeme.

Jonas Prising,
Předseda představenstva a generální ředitel,
ManpowerGroup



ZEPTALI JSME SE **20 000 ZAMĚSTNAVATELŮ** **V 42 ZEMÍCH** NA:

- Pravidelný dopad automatizace na počet jejich zaměstnanců v následujících 2 letech
- Pozice, které budou v rámci jejich firmy nejvíce ovlivněny
- Dovednosti, kterých si nejvíce cení a které mají problém najít

NEJLEPŠÍ KOMBINACE SILNÝCH STRÁNEK V REVOLUCI DOVEDNOSTÍ: MĚKKÉ DOVEDNOSTI + TECHNICKÉ DOVEDNOSTI + DIGITÁLNÍ DOVEDNOSTI

Předpovědi dlouhodobého vývoje pracovního trhu hovoří o extréměch: technologie nám seberou práci, roboti nahradí řidiče, dokonce hrozí svět bez práce.

V krátkodobém horizontu pozorujeme vznik nových typů pozic i vzniku poptávky po nových dovednostech. Už druhým rokem 86 % zaměstnavatelů na celém světě tvrdí, že počet jejich zaměstnanců se nezmění nebo se v následujících 2 - 3 letech v důsledku automatizace zvýší. Vzhledem k tomu, že potřebné dovednosti se mění rychleji, sami zaměstnavatelé nevědí, jaké dovednosti budou potřebovat třeba za rok a půl.

Tato zpráva objasňuje, jaký dopad má automatizace na pracovní sílu v digitálním věku: ne za pět nebo deset let, ale nyní a v bezprostřední budoucnosti. Ukazuje, které pracovní pozice ve firmách porostou a které naopak budou upadat. Zpráva také napomáhá pochopit hodnotu měkkých dovedností neboli osobnostních silných stránek. Právě ty jsou ze strany zaměstnavatelů nejžádanější a nejhůře se hledají.

Jakožto odborníci na trh práce najdeme každoročně zaměstnání 3 milionům lidí. Máme na 30 000 zaměstnanců, kteří radí 400 000 společnostem koho najmout a jaké dovednosti rozvíjet. Vidíme tak při své každodenní práci, jaké jsou trendy na trhu práce a jaká jsou nejúspěšnější řešení v době talentismu a revoluce dovedností.



zaměstnavatelů
*plánuje v důsledku
automatizace
počet zaměstnanců
zachovat nebo zvýšit*

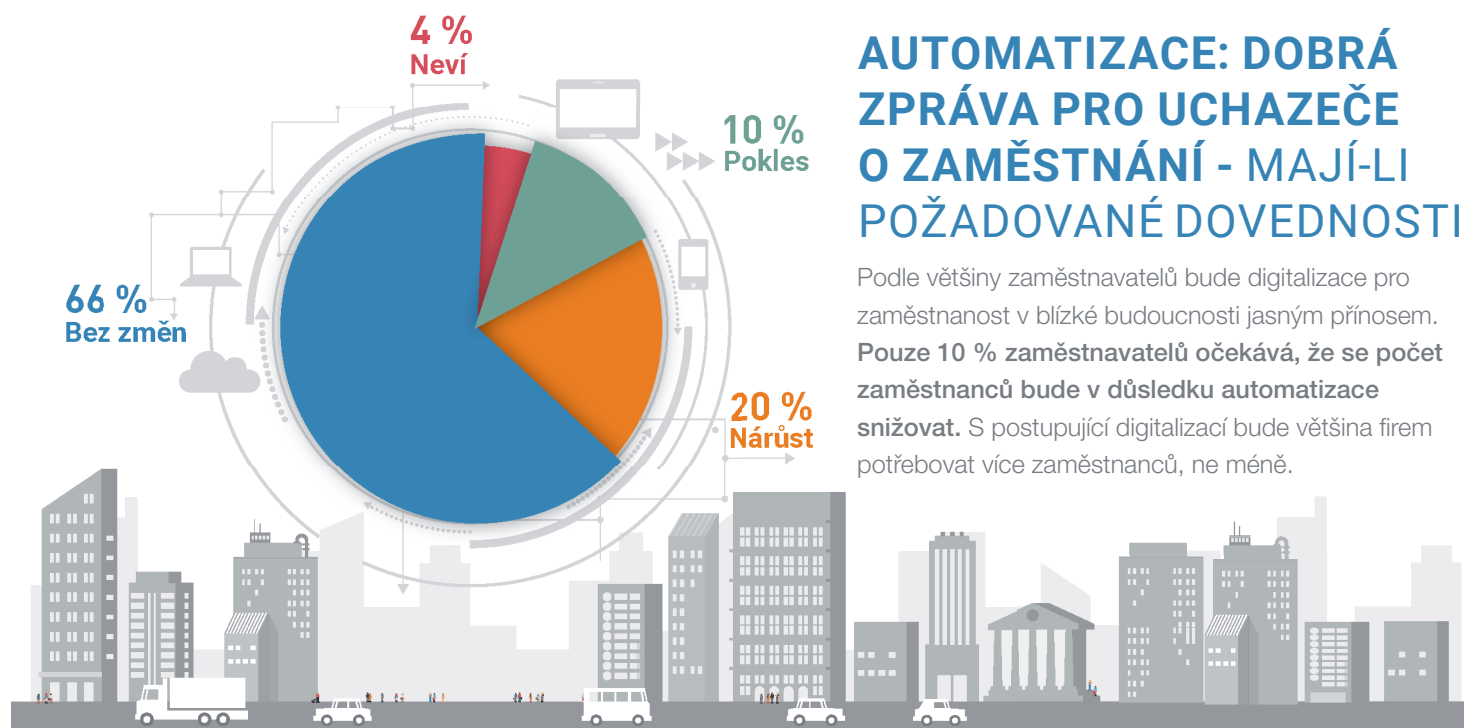


SILNÉ STRÁNKY

zahrnují tradiční „měkké“ dovednosti, jako je komunikace, spolupráce a kreativita, i jedinečné lidské rysy, jako je empatie, vytváření vztahů, kognitivní schopnosti, zvědavost a touha učit se. Osobnostní silné stránky jsou dovednosti, které budou doplňovat možnosti technologií a snižovat hrozbu nahrazení lidské práce stroji.



GLOBALNÍ DOPAD DIGITALIZACE



DIGITALIZACE: GLOBALNÍ FENOMÉN

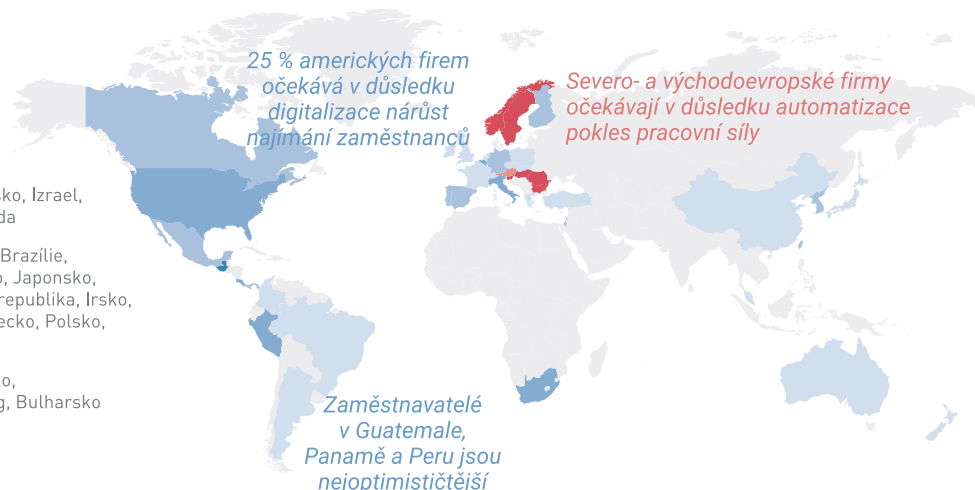
Žádná země není vůči digitalizaci imunní. Spolu s vývojem jednotlivých odvětví směrem k pokročilejším a více automatizovaným procesům potřebují zaměstnavatelé více lidí, zejména s IT dovednostmi, kteří by transformaci hnali kupředu. **Ze 42 zemí zahrnutých do ankety má 34 více společností očekávajících v důsledku digitalizace nárůst spíše než pokles počtu zaměstnanců.**

Dopad technologií na počty zaměstnanců v následujících dvou letech

% růst

41 — 50	Guatemala
31 — 40	Panama
21 — 30	Jižní Peru, Nizozemí, USA, Jižní Afrika, Belgie, Itálie
11 — 20	Kostarika, Mexiko, Portugalsko, Izrael, Tchaj-wan, Španělsko, Kanada
0 — 10	Velká Británie, Nový Zéland, Brazílie, Austrálie, Turecko, Německo, Japonsko, Argentina, Kolumbie, Česká republika, Irsko, Čína, Švýcarsko, Singapur, Řecko, Polsko, Maďarsko, Francie, Švédsko
-1 — -10	Norsko, Slovinsko, Rumunsko, Slovensko, Finsko, Hongkong, Bulharsko
-11 — -20	Rakousko

% pokles



Zaměstnavatelé v Latinské Americe jsou i nadále nejoptimističtější ohledně dopadu automatizace na najímání zaměstnanců. V Evropě nyní němečtí a belgičtí zaměstnavatelé očekávají jasné zvyšování počtů zaměstnanců, což je optimističtější postoj než před rokem³. **V USA 25 % firem očekává, že automatizace povede k najímání nových zaměstnanců, zatímco u čínských firem tomu tak je pouze u 3 %⁴.**

ROBOTI PŘEBÍRAJÍ ÚKOLY, NE PRACOVNÍ MÍSTA: PŘESUN DOVEDNOSTÍ

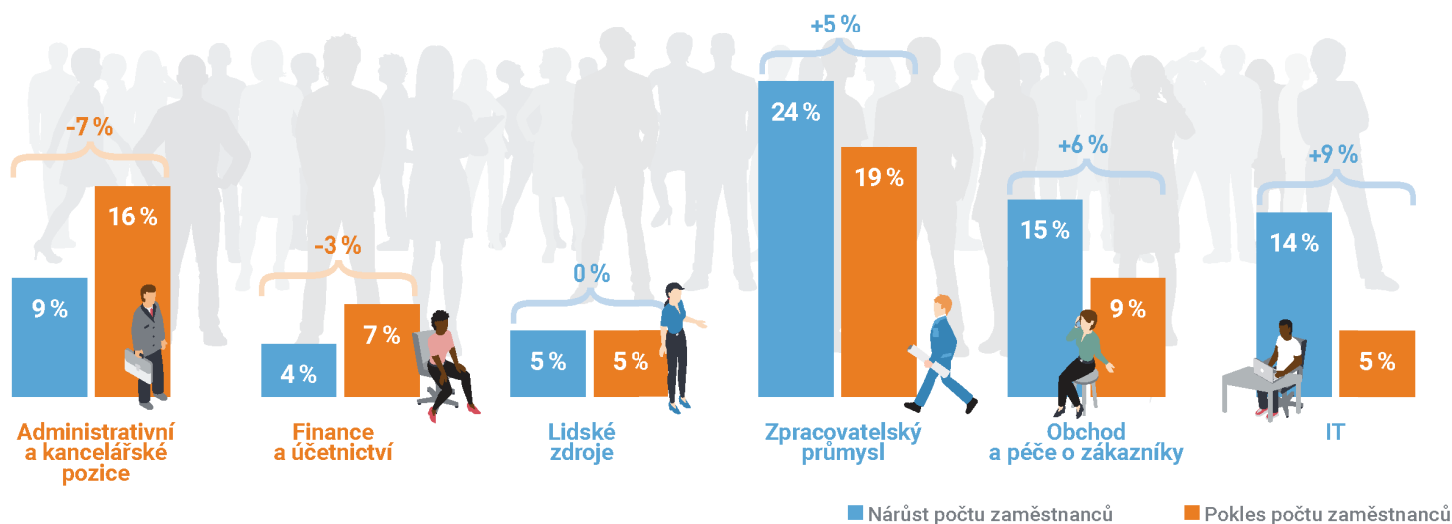
Většina zaměstnavatelů očekává nárůst celkového počtu zaměstnanců, nicméně dopad se bude na jednotlivých pozicích lišit.

Firmy investují do digitálních dovedností, a proto bude nejvíc lidí potřeba v oblasti IT. Pracovní pozice v přímém kontaktu se zákazníky na tom budou velmi podobně. Oproti tomu u administrativních a kancelářských pozic je v důsledku automatizace očekáván nejvyšší pokles zaměstnanců.

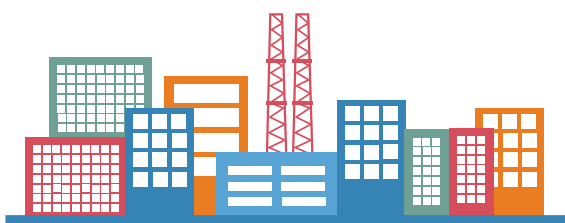
Nárůst konzumního stylu života a důraz, který společnosti kladou na zákaznické služby a tzv. poslední míli k zákazníkovi, je v digitálním světě čím dál zřetelnější. Rutinní úkony a úkony s menší přidanou hodnotou pro zákazníky jsou nejvíc ohroženy automatizací.



Pozice, u nichž pravděpodobně dojde k nejvyššímu nárůstu a poklesu počtu zaměstnanců v následujících dvou letech:



*Pracovní pozice v oblasti **IT** očekávají **největší nárůst** počtu zaměstnanců; **administrativní & kancelářské** pozice očekávají **největší pokles**.*



ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL: NEJBOUŘLIVĚJŠÍ VODY



Zaměstnavatelé očekávají výrazné změny - jsou zapotřebí nové dovednosti, zatímco jiné zastarávají.

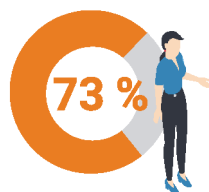
Výrobní pracovní pozice již druhým rokem vedou digitální revoluci: zaměstnavatelé předpokládají, že zde bude docházet k nejvyšším výkyvům, ať už se jedná o nárůst (24 %), nebo o pokles (19 %). Růst průmyslu 4.0 pohání renesanci vyspělé výroby a výrobci přenastavují strukturu své pracovní síly. Další odvětví budou brzy následovat.



LIDSKÉ ZDROJE A FINANCE: VÍC ZA MÍŇ

Většina firem očekává, že počet zaměstnanců v lidských zdrojích a financích zůstane stabilní s čistým náborem na úrovni 0, resp. -3%. Spolu s tím, jak společnosti zavádějí nové technologie a přizpůsobují jim strukturu své pracovní síly a dovedností, bude tato skupina zaměstnanců vedena k rostoucí efektivitě, zatímco na jiných pozicích ve firmě počet zaměstnanců poroste.

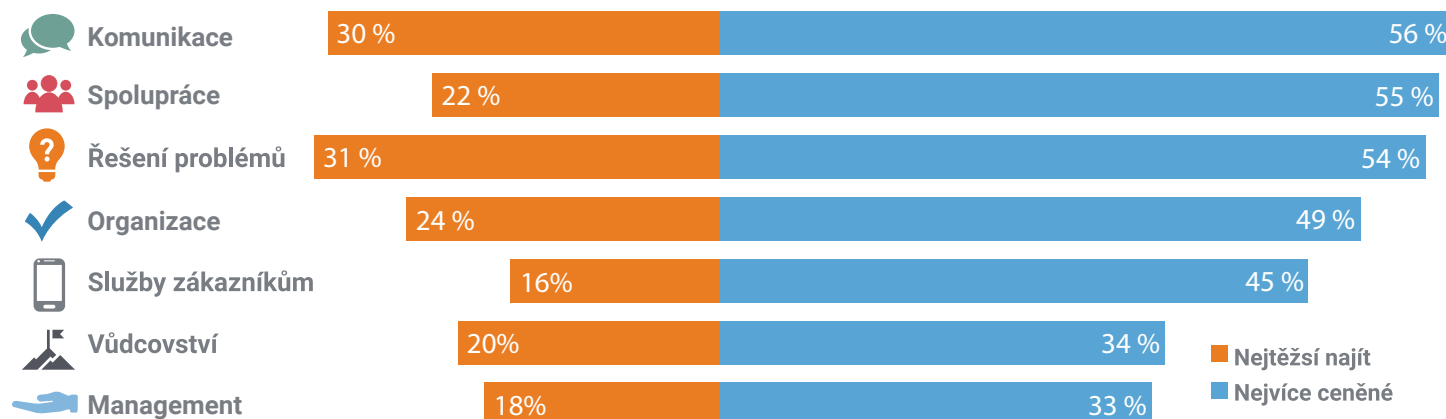
V oblasti finančních služeb, tzn. u firem poskytujících finanční, realitní a pojišťovací služby, se očekává, že najímání IT odborníků bude 5x převyšovat najímání účetních.



firem nejvíce zmenšujících své HR týmy stále očekává celkový nárůst počtu zaměstnanců

KLÍČOVÉ DOVEDNOSTI V DIGITÁLNÍM VĚKU

Nejvyhledávanějších měkkých dovedností je nedostatek



NIKDO TO NEZASTÍRÁ: DIGITÁLNÍ ZPROSTŘEDKOVATELÉ JSOU VYHLEDÁVANÍ PRO FRONT I BACK OFFICE

V době revoluce dovedností bude pro firmy i jednotlivce nejlepším mixem hig-tech a high-touch kombinace lidských silných stránek a technického a digitálního know-how. **Více než polovina firem tvrdí, že komunikační dovednosti, psané i mluvené, jsou nejvíce ceněnými měkkými dovednostmi.** Na dalších místech se nachází schopnost spolupracovat a řešit problémy.

Najít šikovného jedince s tím správným mixem dovedností je složité: podle zaměstnanců se nejhůře hledají kandidáti, kteří by disponovali schopností řešit problémy, komunikovat, organizovat a spolupracovat.



Nejvyhledávanější měkké dovednosti podle pozice

1	Spolupráce	Komunikace	Řešení problémů	Řešení problémů	Proklientský přístup	Komunikace
2	Komunikace	Spolupráce	Proklientský přístup	Spolupráce	Komunikace	Řešení problémů
3	Řešení problémů	Řešení problémů	Spolupráce	Komunikace	Řešení problémů	Spolupráce

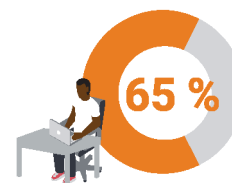
Měkké dovednosti, které se nejhůře hledají, podle pozice

1	Řešení problémů	Leadership	Komunikace	Komunikace	Komunikace	Řešení problémů
2	Komunikace	Komunikace	Řešení problémů	Řešení problémů	Řešení problémů	Komunikace
3	Leadership	Management	Organizace	Spolupráce	Proklientský přístup	Organizace

Pokles počtu zaměstnanců

Nárůst počtu zaměstnanců

Komunikační dovednosti jsou důležité zejména na IT pozicích, kde lidé čím dál častěji pracují v rámci několika týmů nebo jednají se zákazníky. **IT už není oddělení odtržené od zbytku firmy: dnes je multidisciplinárním oborem a základním prvkem pro transformaci byznysu.** Firmy oceňují zaměstnance v první linii, kteří umějí komunikovat, řešit problémy a rozumějí novým technologiím a systémům poskytujícím lepší zákaznické služby a přidávají hodnotu tam, kde ji zákazníci chtějí nejvíc.

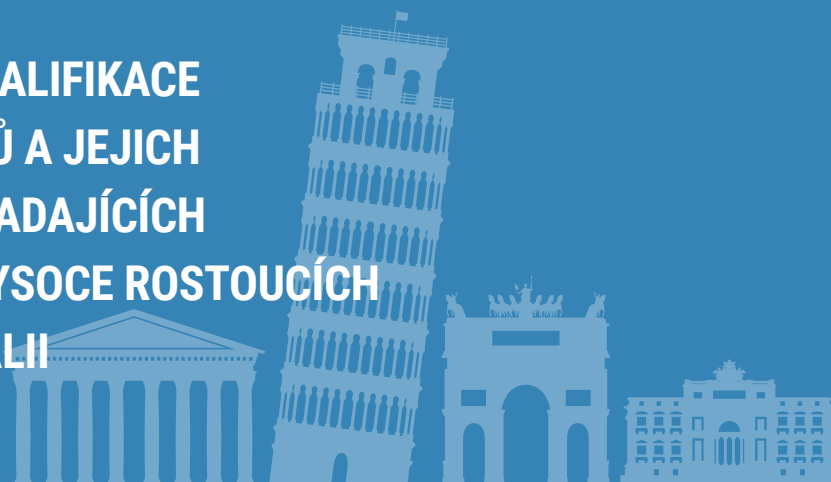


firem plánujících zvýšit počet zaměstnanců na pozicích IT tvrdí, že schopnost komunikace je nejvyhledávanější měkkou dovedností

IDENTIFIKOVAT KLÍČOVÉ DOVEDNOSTI: USNADNIT LIDEM PŘÍSTUP K ZAMĚŠTNÁNÍ



ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE ZAMĚŠTNANCŮ A JEJICH PŘECHOD Z UPADAJÍCÍCH ODVĚTVÍ DO VYSOCE ROSTOUCÍCH SEKTORŮ V ITÁLII



Staré dovednosti zastarávají se stejnou rychlostí, s níž se nové dovednosti rozvíjejí. Automatizace proměňuje způsob práce a my musíme nalézt řešení pro zaměstnance odcházející z upadajících odvětví. Toto zaměstnavateli vedené partnerství mezi veřejným a privátním sektorem nabízí výborné řešení jak zvyšovat kvalifikaci, proměňuje poptávku po zaměstnancích a oživuje komunity.

V italském regionu Emilia-Romagna světoví výrobci nejmodernějších sportovních aut (Ferrari, Maserati, Lamborghini a Dallara) bojovali s nedostatkem pracovníků s dovednostmi potřebnými pro výrobu silnějších, lehčích komponentů používaných do vysoce výkonných vozů. Tým **Experis** z **ManpowerGroup** se spojil s místními technickými školami, univerzitami a vládou a otevřel Školící centrum s laboratořemi a akademií. Díky jedinečnému cílenému studijnímu programu Experis Lab se přeškolily stovky pracovníků a zaměstnanci z místního textilního průmyslu, kteří si dříve jen těžko v regionu hledali práci, si zvýšili kvalifikaci, aby mohli pracovat s high-tech materiály, jako je např. karbonové vlákno, a získali tak práci ve vysoce výkonném automobilovém průmyslu. Tento recept lze s úpravami použít i jinde⁶.



*Revoluce dovedností si žádá od všech **zaměstnanců digitální dovednosti a schopnost řešit problémy a spolupracovat**, protože čím dál víc firem a pracovních pozic směřuje k vyšší úrovni digitalizace.*



ZRYCHLENÍ REKVALIFIKACE AMERICKÝCH VETERÁNŮ PRO PRÁCI V POKROČILÉ VÝROBĚ A NÁSOBNÉ PLATY

V USA se zaměstnavatelé v oblasti výroby potýkají s nerovnováhou mezi dovednostmi, které potřebují, a dovednostmi, které lidé mají.

V roce 2020 budou existovat až 2 miliony neobsazených pracovních pozic ve výrobě. Ve snaze tento rozpor překonat skupina ManpowerGroup ve spolupráci s Institutem pro inovaci v digitální výrobě v Chicagu zmapovala 165 výrobních pozic, a napomohla tak lepší definici pracovních dovedností současnosti a blízké budoucnosti^a.

ManpowerGroup identifikovala vojenské veterány se zkušenostmi v inženýrství jakožto populaci s relevantními dovednostmi, které by bylo snadné rekvalifikovat, rozvíjet a aplikovat na nové pracovní pozice. **Tito jedinci měli také silnou vůli se učit: měli touhu a schopnost zvýšit si kvalifikaci nutnou pro práci na velmi žádaných pracovních pozicích techniků instrumentalizace, automatizace a kontroly.**

Ve spolupráci s Rockwell Automation a Akademií pro pokročilou výrobu jsme spustili **rychlý 12týdenní školicí program, který kombinuje výuku ve třídách a praktické zkušenosti v dílnách spolu s kariérním poradenstvím zaměřeným především na tzv. měkké dovednosti.**

První třída dokončila výuku v listopadu 2017. Všichni účastníci programu následně získali pracovní nabídky od nejlepších zaměstnavatelů a mnozí z nich zdvojnásobili, či dokonce ztrojnásobili svůj plat. Díky tomu, že jsme identifikovali souhrn dovedností, po nichž na trhu roste poptávka, a že se nám podařilo oslovit nevyužitý segment pracovní síly s relevantními dovednostmi a zapsat do programu osoby s prokázanou schopností se učit, jsme uvolnili jejich potenciál, rozvinuli hodnotný talent a změnili mnohé životy^b.



HR ŘEŠENÍ PRO REVOLUCI DOVEDNOSTÍ

Kroky, které zaměstnavatelé můžou udělat, aby podpořili svou HR strategii a připravili se na digitální transformaci, měnící se obchodní modely a nové požadované dovednosti.

1 **NAJÍMAT PRO SCHOPNOST UČIT SE**

Zaměstnavatelé se už nemůžou spoléhat na to, že bude nadále možné na trhu jednoduše identifikovat a nalézt potřebné talenty. Potřebují lidi se schopností učit se, tj. touhou a schopností rozvíjet žádané dovednosti, díky nimž jsou dlouhodobě zaměstnatelní. Zaměstnatelnost dnes neodvisí tolik od toho, co už člověk ví, ale spíš od jeho schopnosti učit se.

Podpořte kulturu učenlivosti, abyste si udrželi a přitáhli ty nejtalentovanější jedince: www.learnabilityquotient.com/



2 **IDENTIFIKOVAT RELEVANTNÍ DOVEDNOSTI**

Podpořte lidi ve snaze uspět. Zmapujte potřebné dovednosti a následně zhodnoťte a identifikujte kandidáty s relevantními dovednostmi, tj. dovednostmi, které se k novým pracovním pozicím úzce vážou nebo jim mohou být přizpůsobeny. Stavte na osvědčených talentech, ale podporujte jejich přechod od tradičních dovedností k dovednostem digitálním. Podívejte se, jak ManpowerGroup a Institut pro inovaci v digitální výrobě definovali a zmapovali 165 klíčových výrobních pozic: www.right.com/digitalmanufacturing

3 **ROZVÍJET DIGITÁLNÍ LÍDRY**

Přestože 80 % vůdčích schopností zůstává neměnných (schopnost přizpůsobit se, elán, vytrvalost a bystrost), digitální doba si žádá nový styl vedení. To, co vás dostalo sem, vás nedostane dál. Dnešní vůdci musí mít odvahu vést a být připraveni na rychlý neúspěch. Musí povzbuzovat schopnost učit se, zrychlovat výkonnost a podporovat podnikatelského ducha. A samozřejmě musí v ostatních rozpoznat a uvolnit potenciál. Nakolik jste připraveni být v digitálním světě vůdcem? Zjistěte svůj digitální kvocient na: digiquote.io

DigiQuotient





Pomáhat lidem zlepšovat jejich dovednosti a připravit se na budoucnost v rychle se měnícím světě práce bude hlavní výzvou naší doby. Identifikovat klíčové dovednosti a usnadňovat přístup lidí k zaměstnání bude řešením revoluce dovedností

O VÝZKUMU

ManpowerGroup zadala agentuře Infocorp, aby v říjnu 2017 provedla kvantitativní výzkum mezi 19 718 zaměstnavateli napříč šesti průmyslovými odvětvími ve 42 zemích. Výzkum byl proveden v Argentině, Austrálii, Rakousku, Belgii, Brazílii, Bulharsku, Kanadě, Číně, Kolumbii, Kostarice, České republice, Finsku, Francii, Německu, Řecku, Guatemale, Hongkongu, Maďarsku, Irsku, Izraeli, Itálii, Japonsku, Mexiku, Nizozemí, na Novém Zélandu, v Norsku, Panamě, Peru, Polsku, Portugalsku, Rumunsku, Singapuru, Slovensku, Slovinsku, Jižní Africe, Španělsku, Švédsku, Švýcarsku, Tchaj-wanu, Turecku, Velké Británii a USA. Analýzu dat provedla agentura Reputation Leaders.

1 Erica Peterson, From Coal To Code: A New Path For Laid-Off Miners In Kentucky, National Public Radio, (6. května 2016).

2 Martin Ford, Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future, (New York, NY: Basic Books, 2015).

3 The Skills Revolution: Digitization and Why Skills and Talent Matter, ManpowerGroup, (2017). Studie ukázala, že 83 % zaměstnavatelů očekává ve výsledku automatizace nárůst nebo udržení počtu zaměstnanců, zatímco 12 % očekává pokles.

4 Tabulka ukazuje očekávané změny způsobené automatizací (nárůst - pokles).

5 Vice na: <https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/dallara-motorsports/>

6 Vice na: <http://www.right.com/digitalmanufacturing>

7 Vice na: <https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/rockwell-automation/>





ManpowerGroup®

O SKUPINĚ MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) je vůdčí globální společnost v oblasti lidských zdrojů, která pomáhá firmám s transformací v rychle se měnícím světě tak, že hledá, hodnotí, rozvíjí a řídí talentované jednotlivce, díky kterým mohou být úspěšnější. Vyvíjíme inovativní HR řešení pro víc než 400 000 zákazníků a propojujeme přes 3 miliony osob se smysluplnou, udržitelnou prací napříč širokou škálou odvětví a dovedností. Naše rodina specializovaných značek – Manpower®, Experis®, Right Management® a ManpowerGroup® Solutions – již 70 let pomáháme uspět na trhu práce uchazečům o práci i zaměstnavatelům v 80 zemích. V roce 2017 byla skupina ManpowerGroup sedmým rokem označena za jednu z nejetichtějších společností na světě a jednu z nejvíce obdivovaných společností podle časopisu Fortune, což potvrdilo naši pozici nejdůvěryhodnější a nejobdivovanější značky v daném odvětví. Podívejte se, jak ManpowerGroup pohání budoucnost práce: www.manpowergroup.com.



PŘIPOJTE SE KE KONVERZACI ONLINE:



@ManpowerGroup



facebook.com/ManpowerGroup



linkedin.com/company/ManpowerGroup

© 2018 ManpowerGroup. Všechna práva vyhrazena.