ManpowerGroup®

Revoluce dovedností

JAK DIGITALIZACE A ROBOTIZACE NAVŽDY ZMĚNÍ ZAMĚSTNANOST.

Jsme svědky počátku „Revoluce dovedností“, pomáhat lidem zvyšovat svou kvalifikaci a přizpůsobit se rychle se měnícím podmínkám na trhu práce bude hlavní výzvou naší doby pro jednotlivce, firmy a stát. Lidé se správnými dovednostmi si budou moci stále více vybírat, jak, kde a kdy budou pracovat, a budou vytvářet nové příležitosti. Ti ostatní se budou dívat do budoucnosti a nebudou schopni vidět, jak se mohou jejich životní podmínky zlepšit. Tato polarizace populace, která se právě odehrává před našima očima, není dobrá ani pro společnost, ani pro podnikání. Potřebujeme zásadní změnu v rozvoji dovedností zaměstnanců, abychom zmírnili rozšiřující se propast mezi těmi, co mají, a těmi, co nemají potřebné dovednosti.

Nyní je čas, aby lídři byznysu a politiky zodpovědně reagovali na danou situaci: nemůžeme zpomalit rychlost technologického pokroku či globalizace, ale můžeme investovat do zlepšování dovedností zaměstnanců, abychom zvýšili schopnost svých lidí a organizací přizpůsobovat se rychlým změnám. Jednotlivci se rovněž potřebují seberealizovat a mít schopnost učit se nové dovednosti, aby zůstali zaměstnatelní. Musíme okamžitě přistoupit ke zrychlení zvyšování kvalifikace a rekvalifikace stávajících zaměstnanců s cílem mít pracovní sílu s dovednostmi potřebnými v budoucnosti. Musíme se také zaměřit na skupiny lidí, kteří momentálně nemají dostatek vhodných příležitostí na trhu práce. Musíme být připraveni na nová pracovní místa a nové dovednosti budoucnosti. Jsme na počátku „Revoluce dovedností“.

Jaroslava Rezlerová,
generální reditelka ManpowerGroup

ZEPTALI JSME SE **18 000** ZAMĚSTNAVATELŮ

VE 43 ZEMÍCH:

- Jaký dopad bude mít automatizace na počet zaměstnanců v příštích 2 letech
- Jaké pozice/funkce budou nejvíce zasaženy
- Jakou strategii zvolí, aby zajistili potřebné dovednosti související s technologickým pokrokem

Více než 90 % zaměstnavatelů očekává, že jejich společnost bude v příštích 2 letech ovlivněna **digitalizací a automatizací.**

REVOLUCE DOVEDNOSTÍ: V OBDOBÍ DIGITALIZACE HRAJÍ SCHOPNOSTI A DOVEDNOSTI KLÍČOVOU ROLI

Zřídka uplyne den, aniž bychom slyšeli zprávy o tom, jak digitalizace, umělá inteligence nebo virtuální realita ovlivňuje pracovní prostředí. Lídři byznysu, politici a ekonomové se pokoušejí vyčíslit dopad technologií na zaměstnanost – ale nikdo neví jistě, jaký bude výsledek. Napsalo se mnoho článků předpovídajících více pracovních míst, jiné druhy pracovních pozic, ale také méně pracovních míst, nebo dokonce úplný zánik pracovních míst. Ale jen málokdo říká lidem, že budou potřebovat nové dovednosti a že je budou potřebovat čím dále více, aby zůstali zaměstnatelní na pozicích, o kterých jsme dokonce ještě ani neslyšeli.

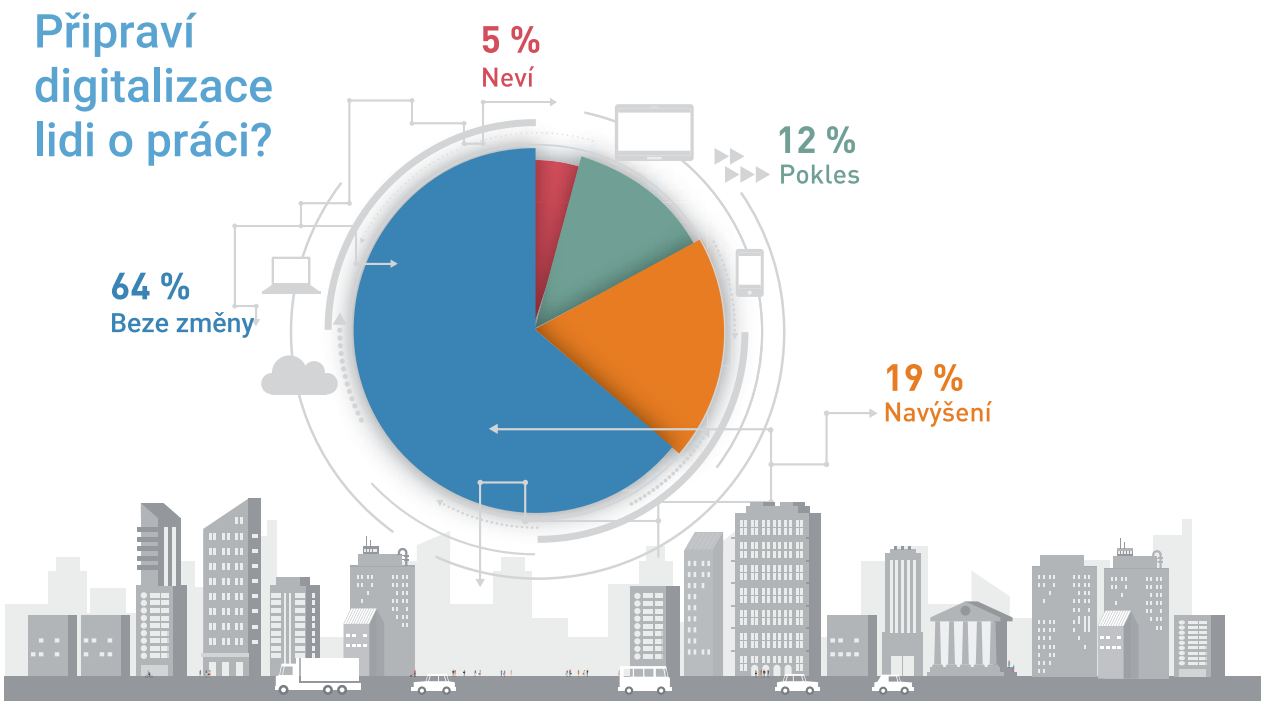
Tento průzkum přináší nové poznatky a čerstvé postřehy o blízké budoucnosti. Jako odborníci na trhu práce najdeme práci 3,4 milionu lidí a máme téměř 30 000 zaměstnanců, kteří radí 400 000 klientům ročně při rozhodování o nabírání zaměstnanců a jejich profesním rozvoji. Chtěli jsme vědět, jak připraveni jsou zaměstnavatelé na Revoluci dovedností.

Zeptali jsme se 18 000 zaměstnavatelů ve 43 zemích napříč šesti průmyslovými odvětvími, jaký očekávají dopad technologií na své podnikání v příštích dvou letech a jak chtějí zajistit, aby jejich zaměstnanci měli ty správné dovednosti a byli připraveni se adaptovat na nové podmínky.

RYCHLEJI A JINAK: NEJVĚTŠÍ ZMĚNA V POŽADAVCÍCH NA ZAMĚSTNANCE V HISTORII

Až 45 % každodenních pracovních činností, za které jsou dnes lidé placeni, by mohlo být automatizováno s aktuálně dostupnými technologiemi. Samozřejmě, že jsme se dokázali přizpůsobit vývoji na trhu práce již v minulosti – v bankách jsme se posunuli od pokladníka k finančnímu poradci, od sekretářek k výkonným asistentům – redefinice pracovních pozic, jejich vznik a zánik není nic nového. Rozdíl je nyní v tom, že životní cyklus dovedností je mnohem kratší než dříve a změna se děje v nebývalém měřítku. Dopad může být dnes zbytečně přeceňovaný, ale jak náklady a složitost zavádění technologií klesají, tempo změn má tendenci se zrychlovat. Proto musíme být na Revoluci dovedností připraveni.

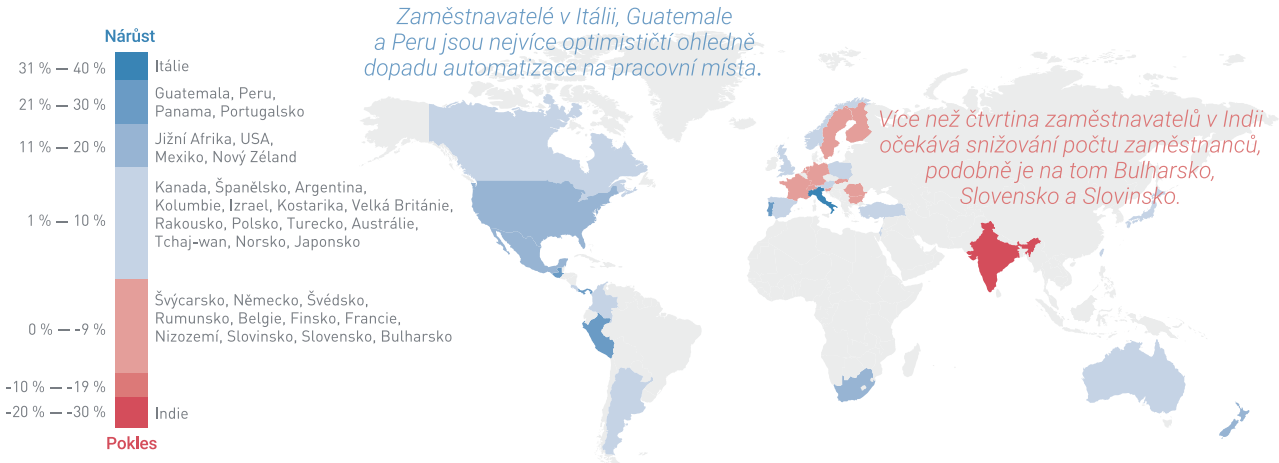
[1] Where Machines Could Replace Humans – and Where They Can't (Yet), McKinsey (2016)



KRÁTKODOBÝ VÝHLED: BUDE VÍCE PRÁCE

Nové technologie mohou být drahé a vyžadují lidi se specifickými dovednostmi, takže zaměstnavatelé stále váhají, zda přijmout automatizaci a dát sbohem pracovníkům. V krátkodobém horizontu je budoucnost práce pozitivní. Většina zaměstnavatelů očekává, že zavádění automatizace a digitalizace přinese v konečném důsledku nárůst zaměstnanosti. Osmdesát tři procent má v úmyslu zachovat nebo zvýšit počet zaměstnanců a zvyšovat jejich kvalifikaci v příštích dvou letech. Pouze 12 % zaměstnavatelů plánuje snížení počtu zaměstnanců v důsledku automatizace.

V kterých částech světa digitalizace zvýší nebo naopak sníží počet zaměstnanců?



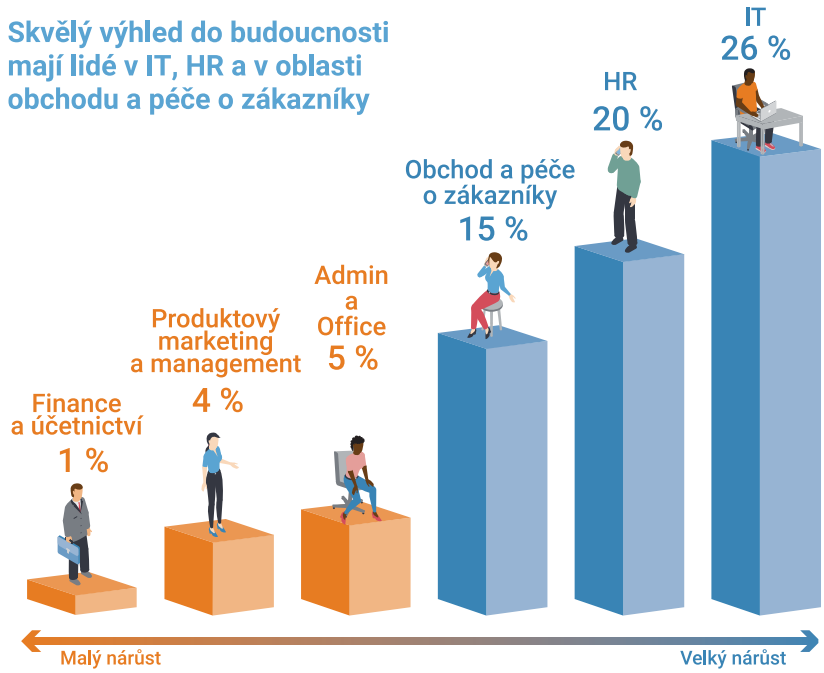
Zaměstnavatelé očekávají změny. Tři ze čtyř byznys lídrů věří, že automatizace bude vyžadovat nové dovednosti v průběhu příštích několika let. Nemůžeme zpomalit rychlost technologického pokroku, ale zaměstnavatelé musí investovat do rozvoje dovedností svých zaměstnanců, aby zaměstnanci i samotné firmy neztratili své uplatnění na trhu.

[2] Global Human Capital Trends, Deloitte (2016)

CO JE DNES V KURZU: JAKÁ PRÁCE A JAKÉ DOVEDNOSTI?

Správné schopnosti a dovednosti jsou v době „Revoluce dovedností“ klíčové. Životní cykly dovedností jsou kratší než kdy předtím a 65 % pracovních pozic, na kterých bude generace Z pracovat, dosud ani neexistují.

Lidé pracující v oblasti IT a péče o zákazníky mohou být optimističtí: zaměstnavatelé zde očekávají největší nárůst počtu zaměstnanců. Rychlý růst poptávky se očekává také téměř ve všech průmyslových odvětvích a zeměpisných oblastech pro datové analytiky, kteří interpretují „velká data“, nebo pro specializované obchodní zástupce nabízející řešení automatizace digitalizace. Také v oblasti HR se předpokládá v krátkodobém horizontu nárůst počtu zaměstnanců, neboť budou zajišťovat ve společnostech přechod na tuto novou fázi.



TRVALÁ HODNOTA: SCHOPNOST PŘIZPŮSOBIT SVÉ DOVEDNOSTI, FLEXIBILITA A UČENLIVOST

V době „Revoluce dovedností“ se bude hodnota jednotlivých dovedností měnit. Jakmile budou lidé a organizace připraveny, digitalizace a rostoucí podíl kvalifikované pracovní síly přinese nové příležitosti. Technologie nahradí jak kognitivní, tak manuální rutinní úkoly, a lidé se tak budou moci věnovat více naplňující práci. Kreativita, emoční inteligence a kognitivní flexibilita jsou klíčové lidské dovednosti, a umožňují tak lidem zvyšovat svou efektivitu pomocí robotů než být jimi nahrazeni. Lidé budou čím dál více zjišťovat, že potřebují zvyšovat svou kvalifikaci a uplatňovat se i v nových oblastech. Schopnost přizpůsobit své dovednosti, flexibilita a učenlivost budou klíčové.

65 % pracovních pozic, které bude generace Z vykonávat, dosud ani neexistují.

UČENLIVOST

ochota a schopnost učit se novým dovednostem k udržení si zaměstnatelnosti v dlouhodobém horizontu

[3] The Future of Jobs, World Economic Forum (2016)
[4] The Future of Jobs, World Economic Forum (2016)
[5] Where Machines Could Replace Humans – and Where They Can’t (Yet), McKinsey (2016)

Napříč zeměmi OECD pracovní místa vyžadující vyšší úroveň dovedností rostou nejrychleji. Nejvíce zasažená odvětví nerovnoměrně ovlivní některé pracovníky více než ostatní: s nízkou kvalifikací, pomalu se učící a ženy. Pozice v oblasti prodeje, finančních operací a v administrativě jsou všechny ohroženy automatizací a většinou mají větší podíl žen. Odvětví očekávající nárůst pracovních míst, jako jsou architektura, inženýring, IT a matematické pozice, mívají menší podíl žen. Pokud by tento trend pokračoval, ženy by mohly čelit ztrátě 3 milionů pracovních míst a nárůstu pouze půl milionu míst, tedy za každé jedno získané pracovní místo bude dalších 5 ztraceno.[7]

Pro lidi tak zaměstnatelnost – schopnost získat a udržet si požadovanou práci – už dále nezávisí na tom, co znají, ale na tom, co jsou schopni se učit. Úspěšné budou ty společnosti, které dokáží namíchat správnou kombinaci lidí, dovedností a technologií.

ZAMĚSTNATELNOST

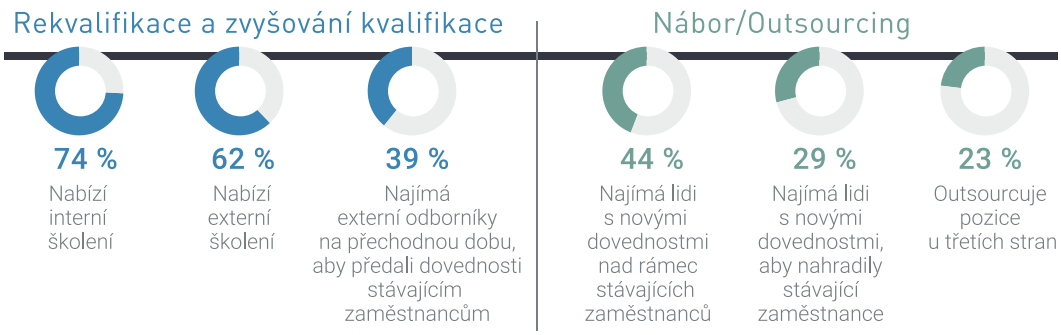
schopnost získat a udržet si požadovanou práci

„V roce 2020 se bude více než třetina požadovaných klíčových dovedností u většiny profesí skládat z těch, které dnes ještě nejsou považovány za zásadní pro výkon dané pozice."

~ Světové ekonomické fórum

ROBOTI NENAHRADÍ LIDI: BUDOU JE DOPLŇOVAT

Pracovní pozice budou v budoucnosti vyžadovat jiné dovednosti a zaměstnavatelé se budou muset zaměřit na rekvalifikaci a zvyšování kvalifikace lidí více než kdy jindy, aby vyřešili dnešní problémy s nedostatkem lidí s potřebným profilem, a také budou nuceni více předvídat budoucí poptávku. Téměř tři čtvrtiny společností investují do interních školení, aby si zajistily potřebné dovednosti svých zaměstnanců, 44 % zaměstnává nové zaměstnance s potřebnými dovednostmi, než aby nahradily ty stávající, a více než třetina si usnadní transformaci tím, že si najme externistu nebo dodavatele tak, aby získala odborné dovednosti od nich. Neměli bychom však podceňovat hodnotu mezilidských vztahů. Proměny způsobů práce ve věku strojů nemusí být nutně bitvou lidí proti robotům.



[6] Survey of Adult Skills, OECD (2016)

[7] The Future of Jobs, World Economic Forum (2016)

VÝZVA PRO BYZNYS LÍDRY: REAGUJTE PRUŽNĚ A ZODPOVĚDNĚ

„Revoluce dovedností" vyžaduje změnu myšlení jak u zaměstnavatelů, kteří potřebují rozvíjet správnou sadu dovedností u svých zaměstnanců, tak u jednotlivců, kteří se chtějí posunout ve své kariéře. Vzdělávací programy zajišťující zdroj požadovaných talentů jsou důležité, ale nejsou jedinou odpovědí a může trvat mnoho let, než přinesou kýžené ovoce. Naopak podniky by měly být důležitou součástí řešení a hrát svou roli ve zlepšení životů lidí. Nyní je čas pro lídry a jednotlivce, aby byli zodpovědní a pružně reagovali na nové podmínky na trhu práce.

O MANPOWERGROUP

Společnost ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) je téměř 70 let světovým lídrem v poskytování inovativních služeb a řešení na míru, které pokrývají životní cyklus zaměstnance a pomáhají jejím klientům dosáhnout svých cílů a zvýšit svoji konkurenceschopnost. Skupina společností ManpowerGroup, fungující pod značkami Experis™, Manpower®, ManpowerGroup™ Solutions a Right Management®, pomáhá 400 000 klientům v 80 zemích a oblastech zlepšit výkonnost jejich pracovníků a více než 600 000 uchazečům zajistí odpovídající práci. ManpowerGroup byla v roce 2016 již pošesté jmenována jednou ze světových nejetičtějších společností, a posílila tím svoji pozici jako nejdůvěryhodnější společnost ve svém oboru. V České republice se ManpowerGroup každý měsíc stará o personální a mzdovou agendu pro téměř 12 000 zaměstnanců, které vyhledal a kteří pracují u jeho klientů. V roce 2015, díky své síti 25 poboček, ManpowerGroup našel pro 1000 klientů 24 000 nových zaměstnanců. Více informací o společnosti ManpowerGroup naleznete na: www. manpowergroup.cz.

O PRŮZKUMU

ManpowerGroup provedl kvantitativní celosvětovou studii v červenci 2016, zkoumající více než 18 000 zaměstnavatelů napříč šesti sektory ekonomiky. Výzkum byl proveden společností Infocore ve 43 zemích: Argentina, Austrálie, Rakousko, Belgie, Brazílie, Bulharsko, Kanada, Čína, Kolumbie, Kostarika, Česká republika, Finsko, Francie, Německo, Řecko, Guatemala, Hongkong, Maďarsko, Indie, Irsko, Izrael, Itálie, Japonsko, Mexiko, Nizozemí, Nový Zéland, Norsko, Panama, Peru, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Singapur, Slovensko, Slovinsko, Jižní Afrika, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko, Tchaj-wan, Turecko, Velká Británie, USA.

ManpowerGroup®

ManpowerGroup® Solutions

Experis®
ManpowerGroup

Manpower®

Right Management®
ManpowerGroup