

Vstupujeme do
VĚKU
LIDSTVA



Manpower®

„Talent“ jako nový fenomén doby

Tlak na to produkovat více s méně zdroji donutil zaměstnavatele více se soustředit na možnosti lidského kapitálu.

- „Talent“ (správné schopnosti a dovednosti) se stává vzácným zdrojem.
- Základní konkurenční výhodou států a zaměstnavatelů bude schopnost přitáhnout, rozvíjet a udržet pracovníky s požadovanými schopnostmi a dovednostmi.
- Tito lidé budou základním předpokladem pro ekonomický růst.



Přechod od Kapitalismu k Talentismu

Přístup k odpovídajícím „talentům“ začal být důležitým kapitálem a stává se klíčovým prvkem pro konkurenceschopnost firem i jednotlivých zemí.

- Udržení talentů, jejich aktivování a rozvoj bude důležitější než přístup ke kapitálu nebo technologiím.
- V historii prošla civilizace takovými změnami, které od základu změnily společenský systém a definovaly novou epochu.
- Člověk prošel dobou kamennou, železnou, bronzovou, industriální a informační.

Vstupujeme do nové epochy, Věku lidstva, kdy správné schopnosti a dovednosti lidí budou nejdůležitějšími ekonomickými faktory pro úspěch podniků a států.

Hlavní globální trendy na trhu práce

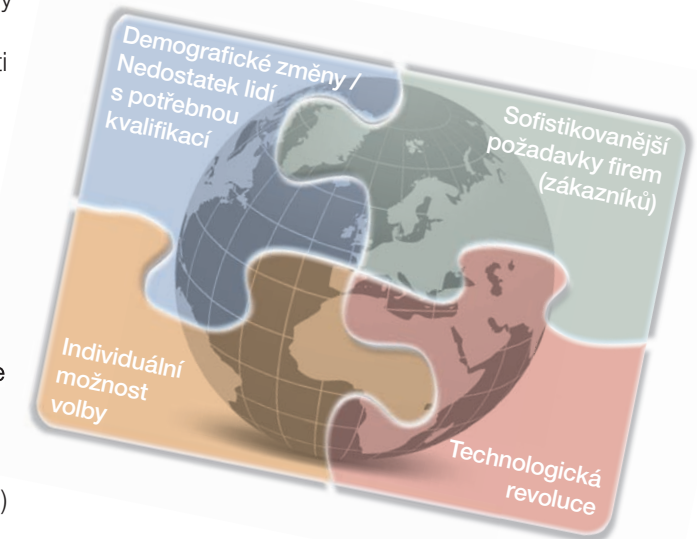
V Manpower jsme podrobně analyzovali tendence a změny, které hýbou světem, a identifikovali jsme klíčové trendy, které budou rozhodující v měnícím se světě práce. Tyto trendy zde popíšeme a nastíníme jejich vliv na svět práce.

DEMOGRAFICKÉ ZMĚNY / NEDOSTATEK LIDÍ S POTŘEBNOU KVALIFIKACÍ

Demografické a ekonomické změny urychlují problém nedostatku lidí s potřebnou kvalifikací. Společnosti jsou v dnešním ekonomickém prostředí tlačeny k tomu, aby produkovaly více s minimem nákladů, přesto však zaměstnavatelé nadále vyžadují specifické dovednosti a vlastnosti zaměstnanců. Tlak na nalezení uchazeče se správnými dovednostmi ve správný čas a na správné místo roste s tím, jak populace v produktivním věku klesá, jak se znovu rozbíhají ekonomiky, jak nově vzniklé trhy rostou a jak se proměňuje povaha práce. Tím se zvětšuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků.

INDIVIDUÁLNÍ MOŽNOST VOLBY

Mění se ekonomické podmínky, motivace a preference hluboce ovlivňují jedince v jeho rozhodování. Problém nedostatku lidí s potřebnou kvalifikací společně s generačně různorodou pracovní silou (což přináší rozmanité motivace a preference pracovníků různého věku) urychluje přesun vyjednávací převahy ze zaměstnavatele na zaměstnance. To mění způsob, jakým se společnosti snaží přilákat, zaujmout a udržet talentované zaměstnance. Schopní a motivovaní jedinci budou z tohoto přesunu vyjednávací převahy ze zaměstnavatele na zaměstnance profitovat. Jedinci s obecnými dovednostmi, které sdílí mnoho dalších lidí, budou hrát marginální úlohu, dokud nezlepší své dovednosti podle požadavků na trhu práce.



ZVYŠUJÍCÍ SE NÁROKY ZÁKAZNÍKŮ

Zákazníci budou požadovat stále více přidané hodnoty. Organizace firem a jejich nákupní chování jsou stále globálnější, stupňuje komplexnost jejich organizačních struktur a specifčnost jejich požadavků. Firmy mají lepší přístup k informacím, odborníkům a nízkonákladovým prostředkům, které jim umožňují poznat pravý stav věcí a následně tlačit na dodavatele, aby jim poskytovali kvalitnější výrobky a služby.

TECHNOLOGICKÁ REVOLUCE

Technologický vývoj umožnil nové způsoby práce, které kladou nové nároky na způsoby řízení a koordinace týmů. Rychlá a přímá komunikace prostřednictvím široce dostupné internetové sítě dramaticky zvyšuje efektivitu organizace práce, ovlivňuje požadavky firem na zaměstnance a také naopak požadavky zaměstnanců na zaměstnavatele.

20 základních změn vedoucích k Věku lidstva

SOUČASNOST

Průmyslový/informační věk

Kapitalismus

Klíčový je přístup ke kapitálu

Motorem jsou vlastníci a společnosti

Pracovníci oslovují společnosti

Společnosti diktují podmínky

Lidé žijí blízko nebo v místě práce

Nadbytek talentů

Nezaměstnanost vzniká z přebytku nabídky

Technologie zotročuje

Uzavřené hranice

Stěhování za práci výjimečně

Zaměstnání na celý život

Uzavřenost, neprůhlednost korporací

Země OECD rostou a jsou dominantní

Pracovat pro organizaci

Záleží na velikosti

Zaměstnat pracovní sílu

Rozkaz a řízení

BUDOUCNOST

Věk lidstva (Human Age)

Talentismus

Klíčový je přístup k talentům

Motorem jsou kvalifikovaní pracovníci

Společnosti oslovují pracovníky

Lidé diktují podmínky

Lidé žijí a pracují kdekoli

Nedostatek talentů

Nezaměstnanost vzniká ze specifických potřeb zaměstnavatelů

Technologie osvobozuje

Otevřené hranice

Stěhování za práci běžně

Vystřídá 10–14 zaměstnání do věku 38 let

Transparentnost, otevřenost, lidský přístup

Země mimo OECD rostou a stávají se dominantními – hlavně Čína, Indie, Brazílie, Rusko, Mexiko, Indonésie, Jižní Korea, Turecko

Pracovat s organizací

Záleží na flexibilitě

Využívat nadšení zaměstnanců

Flexibilní přístup



Nová realita

Příchod Věku lidstva představuje zásadní změny na trhu práce. Je potřeba si uvědomit, že není možný návrat k „normálu“. Společnosti a jednotlivci budou úspěšní podle toho, jak se budou schopni vyrovnat s touto změnou. Kvalifikovaní zaměstnanci, budou diktovat podmínky zaměstnavatelům, jak, kde a kdy budou pracovat. Talentovaní lidé budou přirozeně přitahováni odvětvími, která nabídnou nejlepší možnosti rozvoje kariéry, budou se chovat podle zásad sociální odpovědnosti a podporovat komunity, ve kterých působí. Společnosti budou muset být více aktivní v hledání, získání a rozvoji svých zaměstnanců, přehodnotit pracovní postupy a strukturu pracovních sil, a zajistit, aby měly to nejlepší prostředí pro podněcení kreativity, inovace, empatie a intelektuální zvědavosti, která je v každém lidském jednotlivci.

Více informací o Věku lidstva najdete na:

www.manpower.com/humanage

www.manpower.cz/humanage.php



Manpower®