

VSTUPUJEME DO
VĚKU
LIDSTVA

Trendy na trhu práce podle
Manpower

Úvod do tématu podle Jeffrey A. Joerres,
Chairman, CEO and President, Manpower Inc.



Manpower®

Úvod do tématu podle
Jeffrey A. Joerres,
Chairman, CEO and President,
Manpower Inc.



Vstupujeme do Věku lidstva

Jeffrey A. Joerres, Chairman, CEO and President, Manpower Inc.

Svět se nachází na prahu nové doby, v níž se hlavním motorem ekonomického růstu stane lidský potenciál. Lidé s potřebnými schopnostmi a dovednostmi („talenty“) budou tvůrci přidané hodnoty. Prvořadým úkolem pro všechny subjekty na trhu práce bude umět se tomuto trendu přizpůsobit.

V minulosti vedla lidská vynalézavost, úsilí a inovace k využívání nových materiálů, ke vzniku nových technologií, a tím ke změně uspořádání světa. Materiály, které tato období poznamenaly, daly vzniknout i jednotlivým názvům lidského vývoje – doba kamenná, doba bronzová a doba železná. Postupem času se lidské éry začaly označovat podle jednotlivých oblastí vývoje – průmyslový věk, kosmický věk a informační věk. Nyní se do popředí dostávají lidské schopnosti a dovednosti. Ty se stanou katalyzátorem změny a globální hnací silou – ekonomickou, politickou i sociální. V této nové době budou lidé představovat hlavní zdroj inspirace a inovace.

Svět se už nevrátí zpět ke stavu před krizí. Bude definitivně jiný. Život v tomto „novém normálním“ světě bude různý, jen ne normální. Nastává nová éra – Věk lidstva. Společnost Manpower ve svých průzkumech a studiích upozorňuje, že toto období přinese radikální změny a nový směr rozvoje společnosti. Dojde k přehodnocení podnikových strategií a hodnot, a přetvoření sociálních systémů. Současné modely a sociální systémy jsou natolik přetížené, že jsou nadále neúnosné. Vytváří se velký tlak na společnosti a politické i ekonomické systémy, aby se přizpůsobily, a organizace, aby přetvořily svoje strategie a struktury.

Talent jako nový fenomén doby

Globální krize přiměla zaměstnavatele, aby si uvědomili skutečné možnosti lidských zdrojů: se správnými lidmi na správném místě a ve správný čas mohou dosáhnout nejen stejných výsledků jako před krizí, ale i lepších, a to za vynaložení menších nákladů! Vzniká tak prostředí, ve kterém jediný způsob, jak se přizpůsobit, rozvíjet a přetvořit, je naplno využít lidské schopnosti. Potřeba snižování nákladů má za následek inovace, které jsme nikdy před tím nezažili. Úspěšnými budou ty společnosti a jednotlivci, které toho dokáží využít. Zaměstnavatelé budou muset změnit svůj přístup a zajistit adekvátní organizaci lidských zdrojů, aby získali a udrželi lidský potenciál.

S ozdravováním globální ekonomiky dochází k nejsilnějšímu ekonomickému růstu především v rozvojových ekonomikách – to znamená, že poptávka po specifických kvalifikacích zdaleka převyšuje nabídku i vzdělávací kapacitu. Statuty rozvojových zemí se čím dál více blíží vyspělým a vznikající bohatá střední třída se rozšiřuje od Číny po Indii, od Indonésie po Brazílii, a dále tak zvyšuje poptávku po kvalifikovaných zaměstnancích na domácích trzích. Tato nastupující mocenská centra potřebují více vysoce kvalifikovaných pracovníků, vyškolených na úrovni mezinárodních standardů, než mají v současné době k dispozici.

Naneštěstí je celosvětově stále těžší přesně tyto kvalifikace najít, a tím se stále více rozevírají nůžky mezi dostupnými profily zaměstnanců a profily požadovanými zaměstnavateli. Tím vzniká paradox souběžné existence vysoké nezaměstnanosti a velkého počtu volných míst. Při hledání vhodného zaměstnance nejde jen o správnou kvalifikaci. Důležité je vyhledat uchazeče, který vyhovuje požadavkům organizace, má ty pravé dovednosti, chování, způsob práce a schopnost pracovat v chaotickém, globálním prostředí.

Prudké změny v rozvojových zemích a rychlý technologický rozvoj mají za následek, že některé kvalifikace budou brzo zastaralé. V mnoha zemích po celém světě (včetně většiny zemí OECD a Číny) má stárnoucí populace spolu s mladými lidmi bez zaměstnání za následek nedostatek potřebných profilů pracovníků, který bude stále stoupat. Například od roku 2011 po dobu následujících 19 let dosáhne každý den 10 000 lidí z generace baby boomers věku 65 let. Podle posledního průzkumu „Nedostatek lidí s potřebnou kvalifikací“, provedeného společností Manpower u 35 000 zaměstnavatelů, má více než 30 % z nich problém s obsazením klíčových míst, které jsou nezbytné pro úspěch organizace.

Společnosti i vlády budou muset za účelem své prosperity a dalšího rozvoje zaujmout a motivovat starší lidi, aby déle pracovali, a najít způsob, jak získat a vyškolit mladou generaci. Důležitým aspektem bude sladění školicích a vzdělávacích systémů s kvalifikacemi, které požadují zaměstnavatelé. Stejně tak bude vyvíjen tlak na jednotlivce, aby byli otevřeni dalšímu vzdělávání a v průběhu své kariéry se stále rozvíjeli a využívali svůj lidský potenciál. Vlády, společnosti i jednotlivci budou muset uplatnit nový, společný přístup, aby našly způsob, jak rozvíjet existující schopnosti a dovednosti. V minulosti potřebovaly společnosti pro svůj růst přístup ke kapitálu. S postupem času vidíme, že místo kapitálu jsou důležitější „talenty“ (lidé s potřebnými schopnostmi a dovednostmi). Vzniká tak nový dominantní zdroj úspěchu a ekonomického rozvoje. Jsme svědky posunu od kapitalismu k „talentismu“, kde se moc a rozhodování jasně přesune do rukou „talentů“.

Individuální přístup

Nový věk je spojen se změnou preferencí a motivací zaměstnanců. Zaměstnavatelé proto musí přistupovat ke svým stávajícím i potenciálním zaměstnancům individuálně.

Technologie a nárůst sociálních médií vedly k mnohem větší transparentnosti firem a umožnily lidem komunikovat téměř s kýmkoliv a kdekoli – ať je to zaměstnavatel se zaměstnancem, nebo obchodník se zákazníkem. Lidé si zvykli na rychlejší možnosti komunikace. Ve Věku lidstva budou úspěšní ti jednotlivci, kteří budou rozvíjet své schopnosti. V současném světě vzájemně propojených sociálních sítí, dostupných informací, zanechává vše, co každý z nás udělá nebo řekne, stálou stopu, která bude kdykoli dohledatelná. K dosažení respektu a loajality současných i budoucích zaměstnanců, musí být společnosti více transparentní a otevřené, než tomu bylo v minulosti.

Technologická (r)evoluce

Technologie mění způsob, jakým jednáme, žijeme a pracujeme, a umožňuje rychlou a nefiltrovanou výměnu nápadů a inovací ve světě, který je stále více propojen. Nyní se nacházíme v době třetí generace informačních technologií. Nejdříve byly kopírky, kapesní kalkulačky a faxy. Potom mobilní telefony, počítače a laptopy. Dnes Internet, Wi-Fi, BlackBerry, iPhone a sociální média.

Zmenšující se elektronická zařízení s narůstající výkonností významně změnila způsob týmové práce i práce jednotlivců. Umožnila práci na dálku i flexibilní práci a předefinovala způsob spolupráce v případě, kdy je do procesu zapojeno mnohem více lidí. To platí především v rozvojových ekonomikách, kde přístup k mobilním technologiím vzrostl strmě vzhůru. Technologie srovnala všechny rozdíly a umožnila kvalifikovaným lidem překonat překážky v podobě státních hranic či přistěhovaleckých limitů a získat práci kdekoli na světě, a navíc diktovat si podmínky jak, kdy a kde budou pracovat. Dnešní organizace mají možnost využít propojovací síly internetu a sociálních sítí, a dostat se k lidským zdrojům ve formě virtuálních pracovních sil. Tyto zdroje byly v minulosti neviditelné a nepřístupné. Lidé, kteří se nemohli zapojit do trhu práce z náboženských nebo kulturních důvodů, nebo kvůli svému handicapu, mohou nyní pracovat prakticky kdekoli.

Rychlý rozvoj informačních technologií znamená, že nezáleží na tom, co víme, ale na tom, co jsme schopni zjistit. Samostatná práce má menší váhu než práce v týmech, spolupráce se stává nezbytnou a hierarchie ztrácí smysl. Kde pracujeme a jak vypadáme, když pracujeme, není tak důležité, jako čím můžeme přispět. Technologie hrála klíčovou roli při vzniku Věku lidstva a s největší pravděpodobností bude hrát klíčovou roli ve způsobu, jak získáme a budeme rozvíjet lidské schopnosti a vlastnosti, které nás tímto věkem povedou. Technologie ve své podstatě lidi osvobodila.

20 základních změn vedoucích k Věku lidstva (Human Age)

SOUČASNOST	BUDOUCNOST
Průmyslový/informační věk	Věk lidstva (Human Age)
Kapitalismus	Talentismus
Klíčový je přístup ke kapitálu	Klíčový je přístup k talentům
Motorem jsou vlastníci a společnosti	Motorem jsou kvalifikovaní pracovníci
Pracovníci oslovují společnosti	Společnosti oslovují pracovníky
Společnosti diktují podmínky	Lidé diktují podmínky
Lidé žijí blízko nebo v místě práce	Lidé žijí a pracují kdekoliv
Nadbytek talentů	Nedostatek talentů
Nezaměstnanost vzniká z přebytku nabídky	Nezaměstnanost vzniká ze specifických potřeb zaměstnavatelů
Technologie zotročuje	Technologie osvobozuje
Uzavřené hranice	Otevřené hranice
Stěhování zřídka	Stěhování běžné
Stěhování za prací výjimečně	Stěhování za prací běžně
Zaměstnání na celý život	Vystřídá 10–14 zaměstnání do věku 38 let
Uzavřenost, neprůhlednost korporací	Transparentnost, otevřenost, lidský přístup
Země OECD rostou a jsou dominantní	Země mimo OECD rostou a stávají se dominantními – hlavně Čína, Indie, Brazílie, Rusko, Mexiko, Indonésie, Jižní Korea, Turecko
Pracovat pro organizaci	Pracovat s organizací
Záleží na velikosti	Záleží na flexibilitě
Zaměstnat pracovní sílu	Využívat nadšení zaměstnanců
Rozkaz a řízení	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 úspěšnější 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 podnětění kreativity, inovace, empatie a intelektuální zvědavosti, která je v každém lidském jednotlivci.

Lidé byli vždy hnací silou veškerého dění a ve Věku lidstva, kdy je přístup k technologiím a kapitálu snadný, bude další rozvoj závislý jen na nich. Využití lidského potenciálu v nestálém měnícím se světě se stane klíčem pro úspěch.

Jeffrey A. Joerres
Chairman, CEO and President
Manpower Inc.

Více informací o Lidském věku najdete na:
www.manpower.com/humanage
www.manpower.cz/humanage.php



Learn more about the Human Age at www.manpower.com/humanage