2018 NEDOSTATEK LIDÍ S POTŘEBNÝM PROFILEM

ManpowerGroup®

Jak vyřešit nedostatek talentů

Talenty pěstovat, přivádět, půjčovat si je a posouvat.

V době rekordního celosvětového nedostatku talentů by zaměstnavatelé měli přehodnotit svůj just in time přístup k náborovým aktivitám a vybírat talenty s kompetencemi, které umožňují obstát v době Revoluce dovedností.

Díky novým způsobům výběru zaměstnanců, analýze velkého objemu dat a předvídatelným výkonům můžeme mnohem spolehlivěji identifikovat potřebné kompetence lidí, umožnit jim přechod do nových pracovních rolí a vytvořit jasnější kariérní plán.

Chuť učit se a neustále zlepšovat své dovednosti bude pro jednotlivce cestou k větší jistotě zaměstnání. Vytváření kultury neustálého rozvoje, která lidem poskytne znalosti a pozitivní přístup ke změně, už není pro firmy pouhá provozní nutnost, ale stává se strategickou prioritou.

V současné Revoluci dovedností je tento přístup právě tím způsobem, jak vyřešit nedostatek talentů, urychlit růst a pomoct lidem získat nové dovednosti potřebné pro dlouhodobě udržitelnou a smysluplnou pracovní kariéru.

Jonas Prising
Generální ředitel
ManpowerGroup

36 % českých zaměstnavatelů tvrdí, že nemůže najít lidi, které potřebuje

OBSAH

Úvod | 4

Nedostatek talentů za posledních 12 let dosahuje maxima | 5

10 nejžádanějších profesí v České republice | 6

Proč zaměstnavatelé nemohou najít talenty, které potřebují | 7

Jak dnes zaměstnavatelé řeší nedostatek talentů | 8

Talenty pěstovat, přivádět, půjčovat si je a posouvat | 10

O průzkumu | 12

V digitální době mění technologie způsob práce a vytvářejí nové pracovní pozice vyžadující nové dovednosti. Ve 42 ze 43 námi sledovaných zemí firmy zvyšují počty zaměstnanců, na mnoha trzích je téměř plná zaměstnanost. Nedostatek vhodných uchazečů o práci je tak nyní mnohem výraznější než v uplynulých desetiletích.

ABYCHOM POCHOPILI, JAKÝ DOPAD TATO SKUTEČNOST NA FIRMY MÁ, ZEPTALI JSME SE 39 195 ZAMĚSTNAVATELŮ VE 43 ZEMÍCH:

- **Nakolik je v porovnání s loňským rokem obtížné pracovní pozice obsadit?**
- **Jaké tvrdé a měkké dovednosti se nejobtížněji hledají a proč?**
- **Jak řeší nedostatek talentů?**

Zjistili jsme, že čím dál více zaměstnavatelů má potíže obsadit volné pracovní pozice. 36 % zaměstnavatelů tvrdí, že nemůže najít uchazeče s potřebnými dovednostmi, přičemž u velkých firem (přes 250 zaměstnanců) je podíl ještě výraznější: 91 % z nich uvádí, že nemůže obsadit svá volná pracovní místa.

Zasaženy jsou všechny obory. Výroba a služby, doprava a obchod: zaměstnavatelé nemohou najít vhodnou pracovní sílu se správným poměrem tvrdých a měkkých dovedností. Udržet krok v době Revoluce dovedností si vyžaduje rychlejší a cílenější zvyšování dovedností a řízení talentů než kdy dřív. **Nastal čas zaujmout k problému s talenty jiný přístup: je potřeba budovat, kupovat, půjčovat si je a posouvat, a tak si zajistit žádané dovednosti nyní i v budoucnu.**

Jakožto světoví odborníci na pracovní sílu najdeme každý rok práci pro miliony lidí v 80 zemích a statisícům firem pomáháme přitáhnout, zhodnotit, rozvíjet a udržet si zaměstnance s těmi správnými dovednostmi. Tato zpráva v sobě snoubí náš jedinečný vhled získaný díky našemu světovému výzkumu o nedostatku talentů (největším svého druhu na světě), v němž jsou zpracována data za posledních 12 let. Zpráva nabízí praktická řešení, která pomáhají zaměstnavatelům.

JAK VYŘEŠIT NEDOSTATEK TALENTŮ: TALENTY PĚSTOVAT, PŘIVÁDĚT, PŮJČOVAT SI JE A POSOUVAT.

Investovat do učení a rozvoje

Hledat na pracovním trhu talenty, kteří se nemohou ve své firmě rozvíjet

Kultivovat komunity talentů mimo firmu

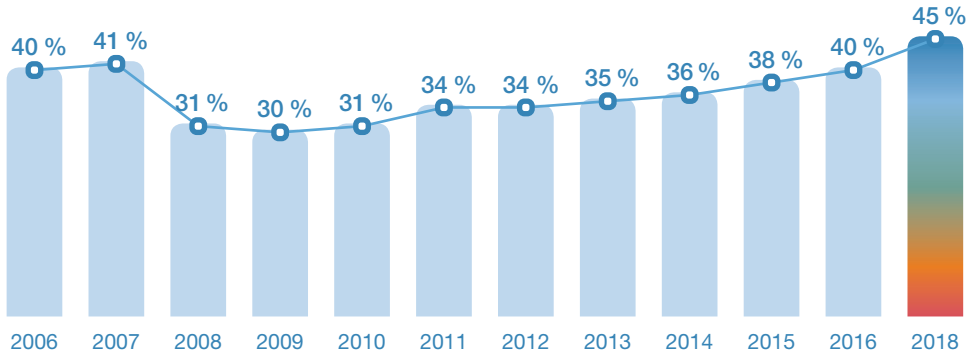
Pomáhat lidem posunout se vertikálně nebo horizontálně na jiné pracovní pozice v rámci firmy nebo mimo ni

LIDÉ VS. STROJE

Lidskou silnou stránkou jsou měkké dovednosti jako komunikace, spolupráce, vytváření vztahů, kreativita, empatie a touha učit se. Ty umožňují lepší využití technologií a snižují riziko nahrazení automatizací.

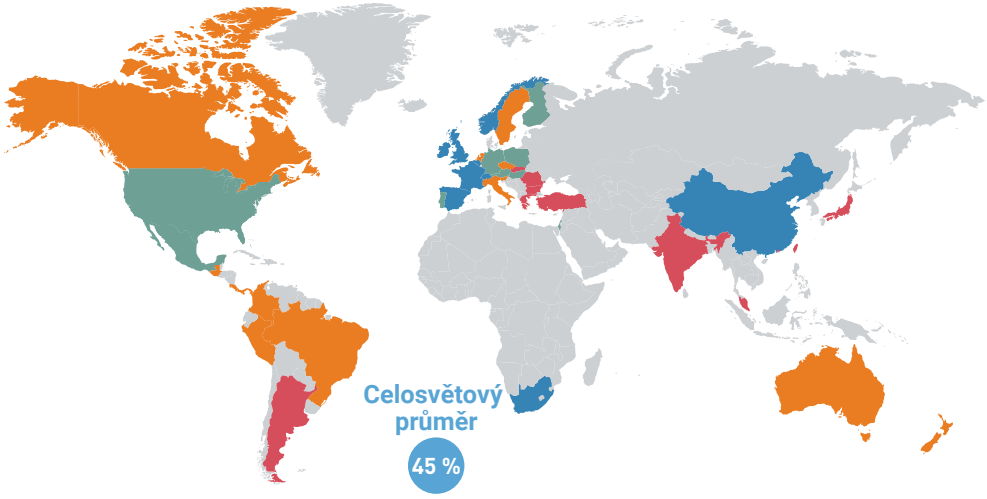
NEDOSTATEK TALENTŮ DOSAHUJE CELOSVĚTOVĚ MAXIMA ZA 12 LET HISTORIE PRŮZKUMU

Globální ekonomika v posledním desetiletí stabilně posiluje, což vede zaměstnavatele k většímu optimismu a vyšší poptávce po nových zaměstnancích. V kombinaci s měnícími se potřebami dovedností se nedostatek talentů dostává na nejvyšší úroveň od roku 2006, kdy byl náš výzkum zahájen.



V roce 2018 mají největší problémy s obsazením pracovních pozic zaměstnavatelé v Japonsku (89 %), Rumunsku (81%) a na Tchaj-wanu (78 %), zatímco pro zaměstnavatele ve Velké Británii (19 %), Irsku (18 %) a Číně (13 %) je obsazení pracovních míst nejméně problematické. V Japonsku se situace zhoršuje zejména nedostatkem pracovní síly, stárnutím populace a omezením imigrace. V Rumunsku a na Tchaj-wanu situaci odráží trend nearshoringu a offshoringu, který v posledních letech nabírá na síle. Výsledkem je situace, kdy zaměstnavatelé nenacházejí vhodné uchazeče na volné pracovní pozice, což ohrožuje jejich růst a provozuschopnost firem.

NEDOSTATEK TALENTŮ ROSTE PO CELÉM SVĚTĚ



Země čelící problémům s náborem

Nejméně problematické		Podprůměrně problematické		Nadprůměrně problematické		Nejvíce problematické	
Čína	13 %	Austrálie	34 %	Finsko	45 %	↓ Argentina	52%
Irsko	18 %	↓ Brazílie	34 %	↑ Rakousko	46 %	↑ Slovensko	54%
VB	19 %	Belgie	35 %	USA	46 %	Indie	56 %
Nizozemí	24 %	Kostarika	35 %	↑ Portugalsko	46 %	Singapur	56 %
Španělsko	24 %	Panama	35 %	↓ Izrael		Řecko	61 %
Norsko	25 %	Česká republika	36 %	↑ Mexiko	49 %	Turecko	66 %
Francie	29 %	Itálie	37 %	Německo	50 %	Bulharsko	68 %
Jihoafrická rep.	32 %	Guatemala	38 %	↓ Maďarsko	51 %	Hongkong	76 %
↑ Švýcarsko	33 %	Slovinsko	40 %	Polsko	51 %	Tchaj-wan	78 %
		Kanada	41 %			Rumunsko	81 %
		↓ Kolumbie	42 %			Japonsko	89 %
		Švédsko	42 %				
		Peru	43 %				
		Nový Zéland	44 %				

↑ Největší NÁRŮST od roku 2016

↓ Největší POKLES od roku 2016

10 NEJŽÁDANĚJŠÍCH DOVEDNOSTÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Zatímco umělá inteligence se v oblasti automatizace rychle rozvíjí, technologie nově definují, spíš než nahrazují žádané pracovní pozice. Odborné pozice, např. elektrikáři, svářeči, mechanici a další, stejně jako řidiči, inženýři, technici a obchodní zástupci se posledních 10 let řadí mezi 5 nejhůře obsaditelných pracovních pozic.

Podle jednoho ze čtyř zaměstnavatelů je tento rok složitější najít zaměstnance na odborné pracovní pozice než v loňském roce

Poptávka po řidičích a pracovnících zákaznické podpory je nadále silně hnána růstem konzumerismu – zvyšuje se objem online prodeje, logistiky i dodávek na „poslední míli“. Tyto pracovní pozice se však za posledních 10 let proměnily a proměňují se i nadále a žádají si nové dovednosti a proškolení.

1 ŘEMESLNÍCI

elektrikáři, svářeči, mechanici

2 ŘIDIČI

kamionů, dodávek, stavebních strojů, hromadné dopravy

3 INŽENÝŘI

strojní inženýr, elektroinženýr, civilní inženýr, chemický inženýr

4 TECHNICI

kontroloři kvality, techničtí zaměstnanci

5 OBCHODNÍ ZÁSTUPCI

B2B, B2C, kontaktní centra

6 IT

programátoři, administrátoři sítí, technická podpora

7 ÚČETNICTVÍ & FINANCE

certifikovaní účetní, auditoři, finanční analytici

8 ZDRAVOTNÍ PERSONÁL

lékaři, sestry a další ošetřující personál

9 MANAGEMENT

vedoucí pracovníci

10 POHOSTINSTVÍ

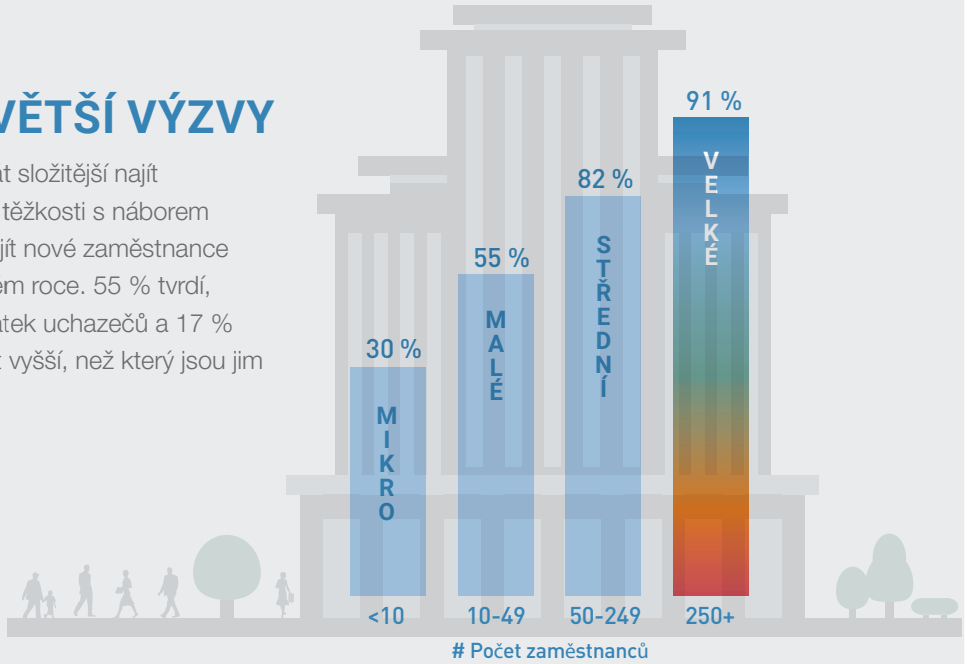
číšníci, kuchaři, hotelový personál

Většina z výše uvedených pracovních pozic dnes už nevyžaduje ukončené vysokoškolské vzdělání, ale spíše specifickou kvalifikaci a certifikaci. Středně odborné pracovní pozice tohoto typu představují 40 % všech pracovních míst v rámci OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) a poptávka po nich nadále roste.

V digitální době si zaměstnání nebude vždy žádat vysokoškolský titul, ale bude výrazně záviset na neustálém rozvoji dovedností. I nejtradičnější pracovní pozice se mění spolu s novými technologiemi.

VĚTŠÍ FIRMY, VĚTŠÍ VÝZVY

Pro velké firmy je téměř třikrát složitější najít zaměstnance: 91 % zmiňuje těžkosti s náborem a (téměř) polovina říká, že najít nové zaměstnance je letos složitější než v loňském roce. 55 % tvrdí, že největší výzvou je nedostatek uchazečů a 17 % jejich kandidátů očekává plat vyšší, než který jsou jim ochotny nabídnout.



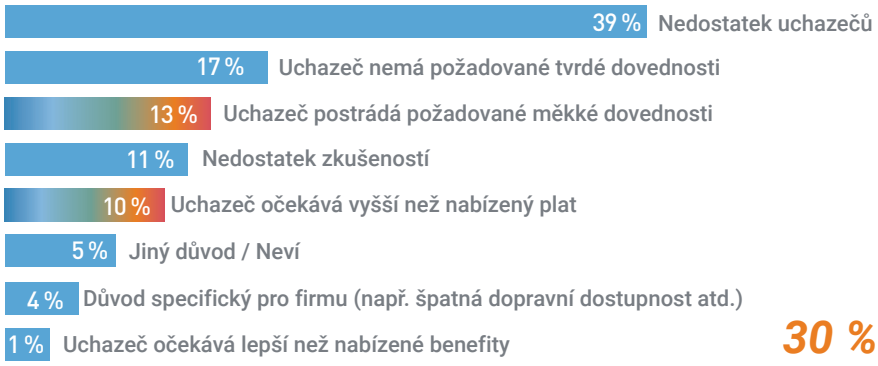
Problém obsadit pracovní pozice podle velikosti firmy

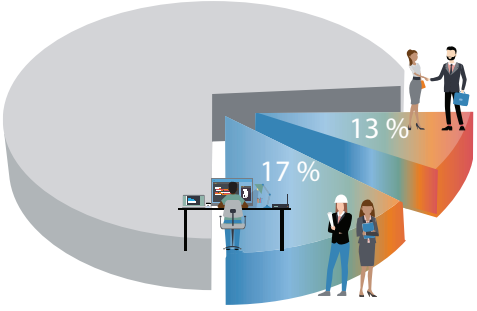
PROČ ZAMĚSTNAVATELÉ NEMOHOU NAJÍT TALENTY, KTERÉ POTŘEBUJÍ

Více než třetina českých zaměstnavatelů říká, že hlavním důvodem, proč nemohou naplnit pracovní pozice, je nedostatek uchazečů. Dalších 11 % tvrdí, že uchazeči nemají potřebné zkušenosti. S probíhajícím procesem digitalizace, automatizace a transformace je pro firmy čím dál důležitější najít kandidáty se správným poměrem technických a měkkých dovedností. 30 % zaměstnavatelů tvrdí, že uchazeči mají nedostatek tvrdých a měkkých dovedností, které potřebují. Více než polovina (56 %) zaměstnavatelů ve světě tvrdí, že komunikační, písemné a verbální dovednosti následované schopností spolupracovat a řešit problémy jsou měkké dovednosti, kterých si cení nejvíce.

Důležitost přikládána zákaznickým službám a „last mile“ dopravě v prakticky každém oboru znamená, že správný mix dovedností je naprosto klíčový. Obchodní zástupci musí mít dobrou znalost výrobků, schopnost ovlivňovat druhé a udržovat vztahy a současně schopnost používat digitální inventáře a analytické nástroje. Pracovní pozice v IT si vyžadují technické dovednosti, schopnost řídit lidi a velmi dobrou schopnost komunikace

Nedostatek kandidátů, zkušeností a dovedností jsou hlavní příčiny nedostatku talentů



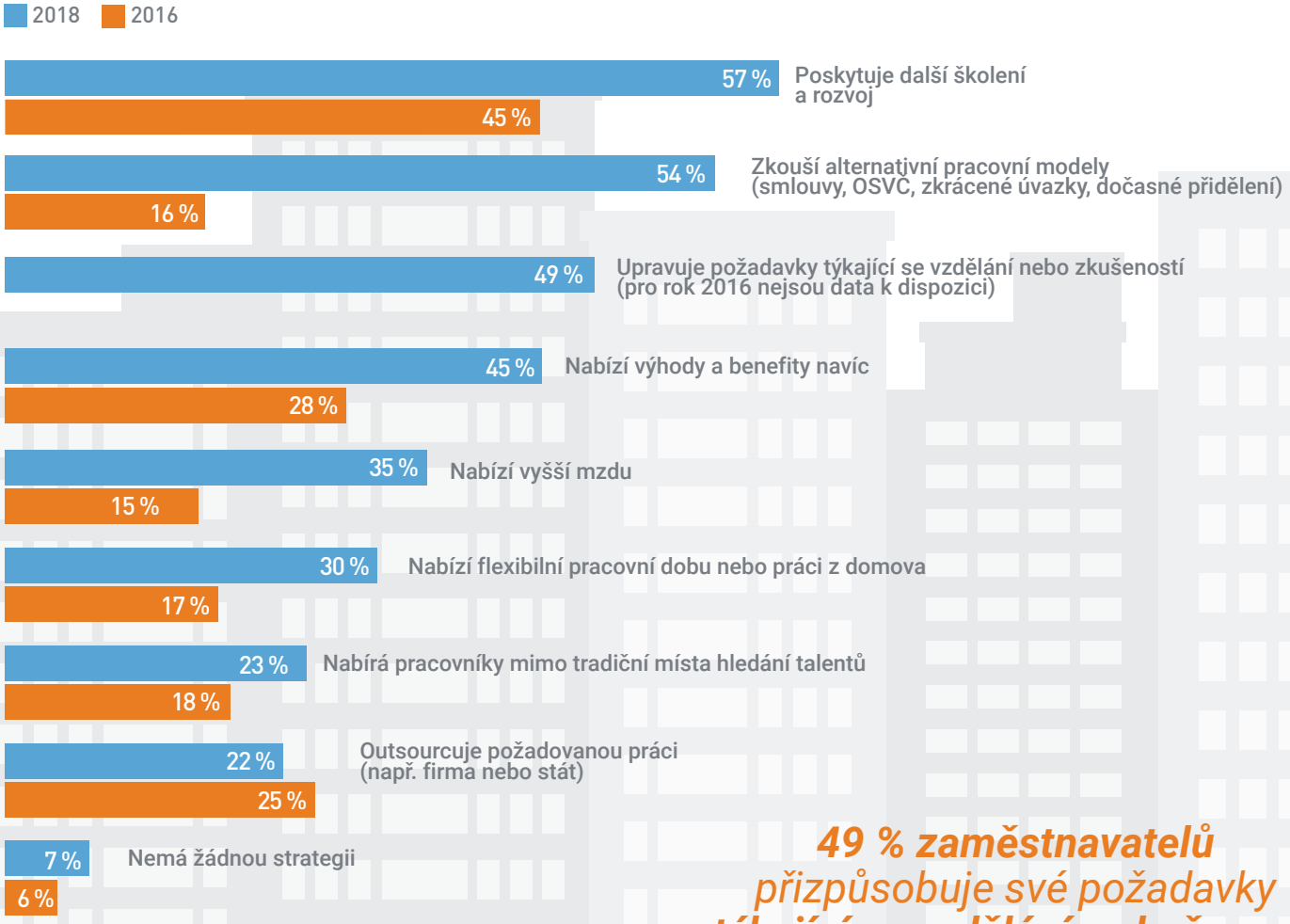


***30 % zaměstnavatelů** tvrdí, že uchazeči postrádají **buď tvrdé dovednosti,** nebo **měkké dovednosti,** potřebné pro danou pracovní pozici*

ŘEŠENÍ NEDOSTATKU TALENTŮ:
CO ZAMĚSTNAVATELÉ DĚLAJÍ DNES

V probíhající Revoluci dovedností se nové pracovní pozice objevují stejně rychle, jako jiné zastarávají a zaměstnavatelé si uvědomují, že to, co jste schopni se naučit, se stává důležitějším než to, co už umíte. Firmy se s nedostatkem talentů vypořádávají zlepšováním dovedností vlastních pracovníků: **ve snaze vytvořit si vlastní zdroje talentů investuje více než polovina z nich (oproti 45 % v roce 2016) do výukových platforem a nástrojů rozvoje.**

Strategie využívané zaměstnavateli v ČR pro překonání nedostatku talentů



49 % zaměstnavatelů *přizpůsobuje své požadavky* ***týkající se vzdělání a zkušeností*** *potřebných pro danou pozici*

Firmy si začínají uvědomovat, že nejlepším receptem je zaměřovat se kromě tvrdých dovedností i na ty měkké. 64 % zaměstnavatelů na celém světě zlepšuje tvrdé dovednosti svých zaměstnanců prostřednictvím technických certifikací, učňovských a programátorských kurzů. 56 % zaměstnavatelů investuje do rozvoje měkkých dovedností zaměstnanců, jako je například přístup k zákazníkům, prodejní nebo komunikační dovednosti.

Firmy se také snaží dosáhnout na nové zdroje talentů a přitáhnout více lidí.
33 % firem bere v potaz demografické údaje, věkové skupiny, geografické prostředí a snaží se pomocí sociálních i tradičních médií oslovit potenciální zaměstnance v místě jejich bydliště nebo přitáhnout zpět penzisty, rodiče vracející se z rodičovské dovolené a osoby pracující na částečný úvazek. Více než třetina z nich (36 %) je flexibilnější vzhledem ke vzdělání a zkušenostem požadovaných pro danou pracovní pozici.

32 % zaměstnavatelů rozšiřuje nabízené benefity (např. dovolená, programy pro rekreaci či náborové příspěvky), které zvyšují atraktivitu a zlepšují image firmy. Když benefity nestačí, přicházejí na řadu peníze: 29 % zaměstnavatelů letos zvažuje zvyšování platů, a to až o 3 % ročně.

16 % zaměstnavatelů zvažuje outsourcovat některé činnosti, protože se jim nedaří najít potřebné zaměstnance. Spolupráce s partnery, kteří se specializují na rychle se měnící technické pracovní pozice, jež jsou často potřeba jen pro daný projekt (např. cloud-computing, Java+, DevOpps nebo kyberbezpečnost), může být účinnější než hledat a udržovat tyto dovednosti ve firmě.

Zaměstnavatelé dnes přistupují k personální strategii mnohem komplexněji než kdy před tím, aby se vyrovnali s nedostatkem lidí s potřebným profilem.

Dr. Tomas Chamorro-Premuzic
Hlavní odborník na talenty
ManpowerGroup

„I když nevíme, jak budou v budoucnu pracovní pozice vypadat, můžeme s jistotou předpokládat, že lidé s touhou a schopností učit se, budou lépe schopni tyto profese vykonávat.

Bez ohledu na vaši kvalifikaci, ať už jste inženýr, prodejce, nebo odborník na marketing, nestavíte-li na měkkých dovednostech, neuspějete. Lze očekávat, že firmy, kterým se podaří vytvořit kulturu neustálého seberozvoje svých zaměstnanců, v budoucnu předeženou svou méně zvídavou konkurenci.

Pak je zde také otázka, jak tyto dovednosti měřit, a spoléhat se jen na intuici rozhodně není správnou cestou („poznám talent při pohovoru"). Potřebujeme se posunout od subjektivní intuice a lépe využívat umělou inteligenci a fakta. Ať už sáhneme po psychometrických testech, hodnocení 360 stupňů, či nástrojích nové generace, jako je analýza velkých dat, analýza sociálních sítí nebo gamifikace, nechme promlouvat data!

Žijeme ve vzrušující době. Nikdy nebylo tak snadné hodnotit něčí talent. Samozřejmě to také znamená, že chcete-li předběhnout konkurenci, musíte si talentu daných jedinců všimnout ještě dřív, než si ho všimnou jiní. Firmy fungují lépe, když rozumějí svým zaměstnancům, a lidé pracují lépe, když jsou chápáni."

BUDOVAT, PRODÁVAT, PŮJČOVAT SI A STAVĚT MOSTY:
JAK PŘEKONAT BUDOUCÍ NEDOSTATEK TALENTŮ

Chcete-li v digitální době vyhrát, vaše účinná strategie hledání talentů by měla obsahovat čtyři části: budovat, kupovat, půjčovat si a stavět mosty. Budujte zdroje talentů, kupujte potřebné dovednosti, půjčujte si od externích zdrojů talentů a stavte lidem mosty v podobě doplňujících dovedností, aby mohli přecházet z jedné pracovní pozice na druhou.

1 PĚSTOVAT

Větší možnosti testování, psychometrie, predikce výkonnosti a umělá inteligence přinášejí zaměstnavatelům možnost mapovat a zlepšovat dovednosti existujících i potenciálních zaměstnanců jako nikdy dříve. Zaměstnavatelé musí zdůrazňovat, že průběžné vzdělávání zaměstnanců je oboustranně výhodné: nutné pro jednotlivce, aby mohli lépe rozhodovat o své kariéře a zůstat zaměstnavatelní, a zásadní pro firmy, aby mohly rozvíjet talenty, které potřebují. **Identifikovat budoucí potenciál, rozvíjet kulturu vzdělávání v rámci celé firmy a poskytovat rychlé školící programy bude v digitálním světě zásadním předpokladem úspěchu.**

2 PŘIVÁDĚT

Na nasyceném pracovním trhu se musí zaměstnavatelé hodně snažit, aby zaujali nové uchazeče. Zaměstnancům je třeba nabídnout silné hodnoty, jasný účel a atraktivní firemní kulturu. V opačném případě musí být zaměstnavatelé připraveni si připlácet v podobě poskytovaných benefitů, vyšších mezd a dalších výhod pro zaměstnance. Prostředí charakterizované nízkou nezaměstnaností a nedostatkem talentů může hnát nahoru mzdy a fluktuaci zaměstnanců. **Zaměstnavatelé si musí uvědomit, že i uchazeči o práci se chovají stejně jako spotřebitelé: chtějí-li přitáhnout a zaměstnat ty nejlepší a nejšikovnější, v HR musí být skuteční marketingoví mistři.**

1 PĚSTUJTE JE

Investujte do učení a rozvoje, abyste rozšířili své zdroje talentů

2 PŘIVÁDĚJTE JE

Hledejte na externích trzích ty nejlepší talenty, které v požadovaném časovém rámci nemůžete vybudovat ve firmě

3 PŮJČTE SI JE

Rozvíjejte komunity talentů mimo firmu: pracovníci na částečný úvazek, lidé na volné noze, agenturní a dočasní zaměstnanci – ti všichni mohou doplnit existující dovednosti

4 POSOUVEJTE JE

Umožněte lidem vertikální i horizontální posun, aby mohli získat nové zkušenosti

3 PŮJČOVAT SI

HR se tradičně soustředí na kmenové zaměstnance. Chybějící kapacitu u krátkodobých projektů nebo potřeby specificky kvalifikovaných odborníků lze řešit i jinak než náborem do skupiny interních zaměstnanců. Je potřeba zvážit i outsourcing některých činností nebo jinou formu krátkodobého angažmá externistů. Tento způsob práce je vyhledáván stále větším počtem specialistů. 87 % všech zaměstnanců je otevřeno novým formám zaměstnávání, jako je např. práce na částečný úvazek, flexibilní úvazky nebo práce na volné noze. **Firmy se musí naučit rozvíjet vztahy se všemi typy zaměstnanců, kteří se podílejí na tvorbě jejich produktu, včetně těch pracujících u subdodavatelů.** Musí hledat řešení v uceleném přístupu k managementu talentů, bez ohledu na typ smluvního vztahu, myslet systémově, být lepšími marketingovými odborníky i v oblasti HR a podchytit talenty v jakékoli dostupné formě.

4 POSOUVAT TALENTY

Digitalizace a automatizace mění způsob, jakým lidé pracují, mnohem rychleji než dříve. Začala Revoluce dovedností, kdy velmi rychle řada profesí zaniká a nové profese vznikají.

Zásadní rolí lídrů je optimalizovat svou strukturu talentů a nacházet alternativní cesty pro ty, jejichž dovednosti již neodpovídají požadavkům, aby mohli přejít k měnícím se nebo nově vznikajícím pracovním pozicím.

Pokud nelze pro některé zaměstnance najít nové místo v rámci firmy, musí s nimi zaměstnavatelé jednat s úctou a důstojností a pomoct jim s hladkým přechodem na novou pozici mimo firmu, na níž budou moct uplatnit své dovednosti.

Revoluce dovedností zásadně proměňuje trh práce. V důsledku technologické revoluce firmy čelí velmi rychle se měnícímu prostředí: musí proto vytvořit kulturu učenlivosti a prioritou HR strategie by měla být kombinace všech možností, jak do společnosti přivést lidi s potřebnými schopnostmi a dovednostmi prostřednictvím pěstování talentů, jejich přivádění nebo zapůjčování z externích zdrojů či posouvání do nových a nových rolí. To je jediné řešení nedostatku talentů, které umožní lidem i firmám, aby v digitálním věku naplnili svůj potenciál.

ManpowerGroup

ManpowerGroup Solutions | Experis ManpowerGroup | Manpower | Right Management ManpowerGroup

O SKUPINĚ MANPOWERGROUP

ManpowerGroup(tm) je 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. ManpowerGroup, společnost s obratem $22 miliard a se 70letou zkušeností v oboru, nabízí komplexní nabídku řešení v oblasti lidských zdrojů, která pomáhají klientům uspět v nastupující éře „Talentismu“. Tato řešení pokrývají všechny potřeby zaměstnavatelů od vyhledání a náboru talentů, jejich hodnocení, trénink a rozvoj, řízení kariéry, po agenturní zaměstnávání a outsourcing. ManpowerGroup disponuje největší světovou sítí v oblasti lidských zdrojů s téměř 3900 pobočkami ve více než 80 zemích světa. Vytváří tak kombinaci bezkonkurenční globální působnosti se znalostí a zkušenostmi na regionálních trzích práce, aby vyhověla potřebám svých 400 000 zákazníků ročně, k nimž se řadí jak menší a střední podniky všech odvětví, tak největší světové nadnárodní korporace. ManpowerGroup poskytuje svá řešení v rámci svých společností ManpowerGroup® Solutions, Manpower®, Experis® a Right Management®.

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 2017, díky své síti 25 poboček, ManpowerGroup našel pro 1200 klientů 24 000 nových zaměstnanců. Více informací o společnosti ManpowerGroup naleznete na **www.manpowergroup.com.**

PŘIPOJTE SE KE KONVERZACI ONLINE

@ManpowerGroup

facebook.com/ManpowerGroup

linkedin.com/company/ManpowerGroup

www.manpowergroup.com/talent-shortage-2018

O VÝZKUMU

Skupina ManpowerGroup zadala agentuře Infocorp provedení kvantitativního výzkumu na vzorku 39 195 zaměstnavatelů napříč šesti průmyslovými odvětvími ve 43 zemích a oblastech. Výzkum byl proveden v Argentině, Austrálii, Rakousku, Belgii, Brazílii, Bulharsku, Kanadě, Číně, Kolumbii, Kostarice, České republice, Finsku, Francii, Německu, Řecku, Guatemale, Hongkongu, Maďarsku, Indii, Irsku, Izraeli, Itálii, Japonsku, Mexiku, Nizozemí, na Novém Zélandu, v Norsku, Panamě, Peru, Polsku, Portugalsku, Rumunsku, Singapuru, Slovensku, Slovinsku, Jihoafrické republice, Španělsku, Švédsku, Švýcarsku, na Tchaj-wanu, v Turecku, Velké Británii a USA. Analýzu dat provedla agentura Reputation Leaders.

© 2018 ManpowerGroup. Všechna práva vyhrazena