

digitalize  
MĚKKÉ DOVEDNOSTI STROJOVÉ UČENÍ  
nové způsoby práce  
AUTOMATIZACE AI VR  
Roboti RŮST  
INOVACE

# HLEDAJÍ SE LIDÉ: Roboti vás potřebují





Zabýváme se tím, jak roboti berou lidem práci, ale neřešíme to podstatně. Robotů sice v roli pracovní síly přibývá, ale i lidí bude potřeba stále více. Náš průzkum již po tři roky ukazuje, že většina zaměstnavatelů plánuje v důsledku automatizace zvýšit či udržet počet zaměstnanců. Je jasné, že technologie nevyumírá, ba naopak budou přibývat, a my jako lídři musíme vymýšlet, jak lidi a stroje propojovat.

V budování kultury neustálého učení se a v podporování rozvoje talentů hrajeme důležitou roli. Mít ty správné dovednosti je pro jednotlivce i firmy cestou k růstu a udržitelnosti. Musíme u lidí ještě víc podporovat schopnost učit se kontinuálně a na všech úrovních – a to u všech zaměstnanců, nejen u těch, kteří by si dovednosti zlepšovali tak jako tak.

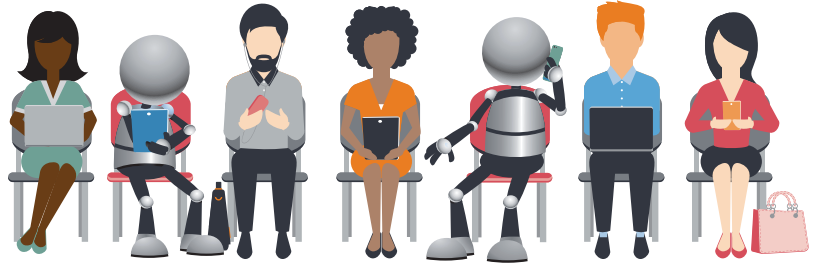
Také způsob učení by měl probíhat jinak než v minulosti. Musíme lidem pomoci naučit se pracovat s automatizací a rozvíjet nové dovednosti potřebné pro práci se stroji. Potřebujeme krátké učební kurzy i cykly, abychom v době, kdy technologie zásadně mění business modely firem a celé trhy, tyto příležitosti podchytili.

Tento průzkum přináší aktuální pohled na to, jak automatizace mění způsob, jakým firmy fungují: nabírají nové zaměstnance, vytvářejí nové pozice a učí lidi novým dovednostem, aby měly všechny zdroje pracovní síly potřebné k úspěchu. Není to „buď, anebo“, nejde zde o souboj lidí versus stroje. Jsem přesvědčena, že firmy i jednotlivci se se stroji mohou doplňovat, a spolupracovat tak na vytváření lepší, silnější společnosti.

**Jaroslava Rezlerová**

Generální ředitelka ManpowerGroup ČR

## Hledají se lidé: Roboti vás potřebují



Roboti, kteří budou zabírat pracovní místa lidem, jsou hlavním tématem posledního desetiletí. Zdá se ale, že opak je pravdou. Z našeho výzkumu vyplývá, že víc zaměstnavatelů než kdy dřív (87 % globálně a 94 % v ČR) plánuje zvýšit nebo udržet počet zaměstnanců v důsledku automatizace, a to již třetím po sobě jdoucím rokem. Společnosti nesnižují počty pracovních příležitostí, ale spíš investují do digitalizace, převádějí pracovní úkoly na roboty a vytvářejí nová pracovní místa. Současně firmy upravují zvyšování kvalifikace tak, aby jejich zaměstnanci byli schopní zastávat nové úkoly, které budou doplňovat úkoly vykonávané stroji. **Revoluce dovedností je v plném proudu.**

**Víc zaměstnavatelů než kdy dřív (94 % v ČR) plánuje zvýšit nebo zachovat počet zaměstnanců v důsledku automatizace.**

### ZEPTALI JSME SE 19 000 ZAMĚSTNAVATELŮ VE 44 ZEMÍCH NA:

- Praviděpodobný dopad automatizace na počet jejich zaměstnanců v následujících 2 letech
- Pozice, které budou v rámci jejich firmy nejvíce ovlivněny, a jakých dovedností si nejvíce cení
- Jaké strategie zavádí, aby si do budoucna zajistili potřebné schopnosti a dovednosti



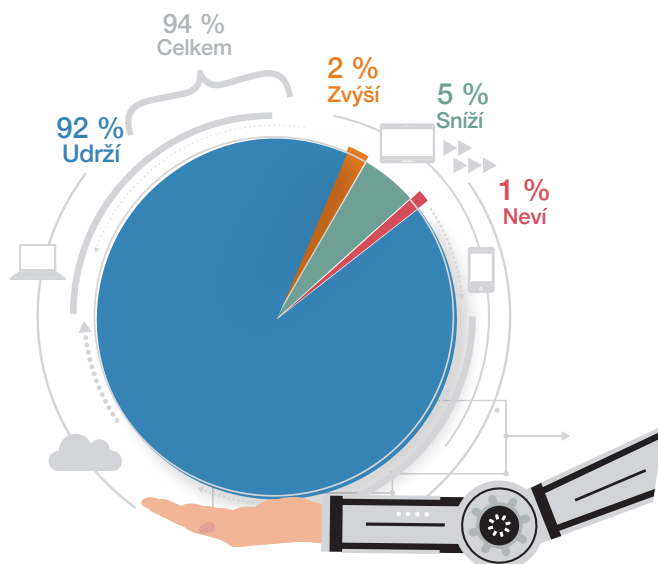
## UČENLIVOST

Schopnost a ochota přizpůsobit se a rychle zvyšovat své dovednosti v zájmu zachování své dlouhodobé zaměstnatelnosti

# HLAVNÍ ZÁVĚRY

## AUTOMATIZACE VYTVÁŘÍ PRACOVNÍ MÍSTA – V ČR S NÍ ALE TEPRVE ZAČÍNÁME

Víc zaměstnavatelů než kdy dříve předpokládá, že v důsledku automatizace zvýší nebo zachová počet zaměstnanců – jedná se o zvýšení z 83 % na 87 % globálně a v ČR z 90 % na 94 % za tři roky. Současně podíl firem očekávajících snížení počtu pracovních pozic poklesl celosvětově z 12 % na 9 % a v ČR byl 4 %, 7 % a 5 % v letech 2017, 2018 a 2019. V Česku si zatím firmy dopad automatizace neumí moc představit a 92 % firem si myslí, že nebude žádný. Mírně převyšuje počet firem, které budou snižovat počty zaměstnanců – především kvůli velkému zastoupení zpracovatelského průmyslu v ekonomice. Ve snižování míst následuje finanční sektor, pojištění, nemovitosti a služby podnikům.



## FIRMY, KTERÉ ZAVÁDĚJÍ AUTOMATIZACI NEJINTENZIVNĚJI, VYTVÁŘEJÍ NEJVÍCE PRACOVNÍCH MÍST – ČESKO ALE ČEKÁJÍ VELKÉ STRUKTURÁLNÍ ZMĚNY

Společnosti, které digitalizují, rostou – a tento růst vytváří nové typy zaměstnání. **Ty firmy, které již využívají automatizaci a postupují v digitální proměně, také s největší jistotou tvrdí, že budou zvyšovat počty zaměstnanců.**

Globálně 24 % těchto firem očekává, že v nadcházejících dvou letech vytvoří nová pracovní místa. Pouze 12 % firem procházejících automatizací tvrdí, že budou snižovat stavy, zatímco 3 % si nejsou jistá, co jim budoucnost přinese.

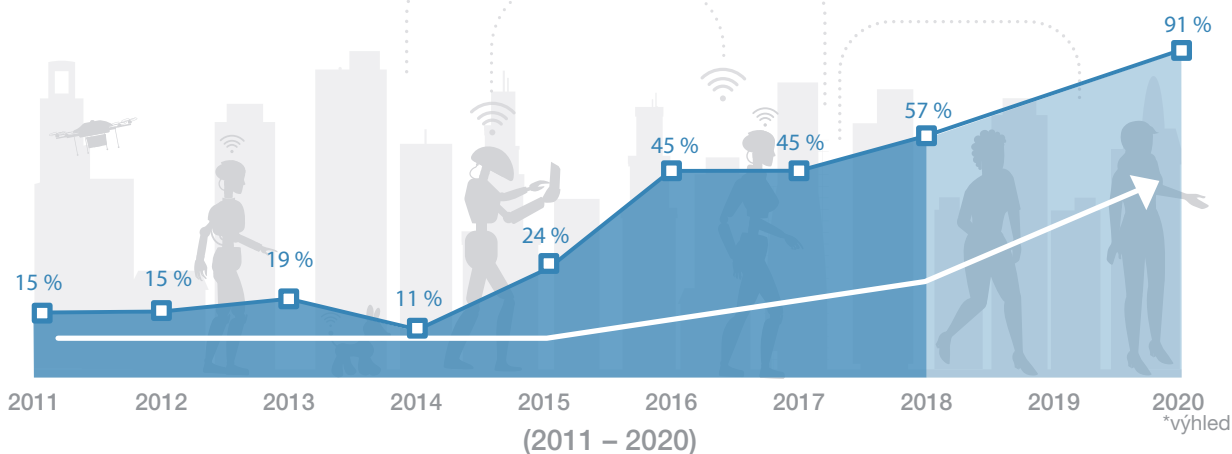
V ČR je automatizace zatím zaměřena primárně na nahrazování rutinní práce ve výrobě, a tak růst počtu zaměstnanců očekávají pouze 3 % firem, ale pokles v příštích dvou letech plánuje 10 % firem, které automatizují.

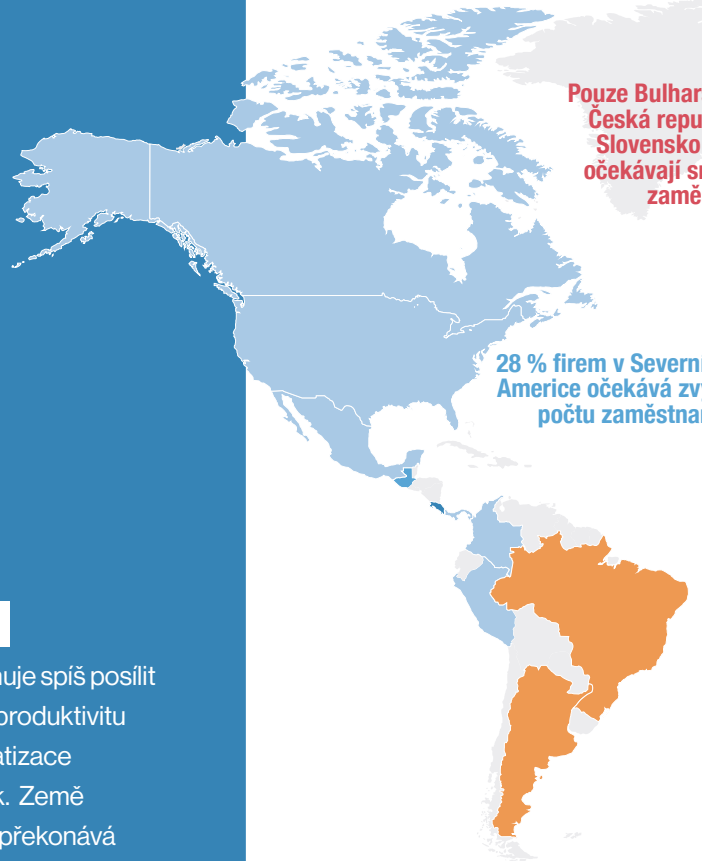
**Globálně ze 41 % firem, které budou v následujících 2 letech automatizovat některé činnosti, 24 % vytvoří nová pracovní místa. V ČR automatizuje pouze 22 % firem a 3 % z nich vytvoří nová místa.**

## ZVYŠOVÁNÍ DOVEDNOSTÍ ROSTE: FIRMY ROZVÍJEJÍ SVÉ ZAMĚSTNANCE

Vzhledem k největšímu nedostatku lidí s potřebným profilem za posledních 12 let a poptávce po nových dovednostech, které se objevují tak rychle, jak rychle mizí ty staré, **plánuje nejvíc firem v historii pěstovat talenty**, a očekává se, že tento trend do roku 2020 jen poroste. Firmy již nemohou očekávat, že najdou potřebný talent ve chvíli, kdy ho budou hledat. 84 % firem globálně, a dokonce 91 % v ČR očekává, že do r. 2020 budou u svých zaměstnanců dovednosti zvyšovat.

### ZVYŠOVÁNÍ DOVEDNOSTÍ ROSTE: FIRMY ROZVÍJEJÍ SVÉ ZAMĚSTNANCE





## FIRMY VSÁZEJÍ NA AUTOMATIZACI

Důvěra v automatizaci roste po celém světě. Ve 35 ze 44 zemí více firem plánuje spíše posílit nebo udržet počty zaměstnanců, než je snižovat. Roboti pomáhají zvyšovat produktivitu a dokazují, že jsou pro ekonomický růst nepostradatelní. Ten, kdo do automatizace neinvestuje, riskuje, že mu v podnikání a vytváření pracovních míst ujede vlak. Země a regiony ale zavádějí robotizaci velmi odlišným tempem: Jihovýchodní Asie překonává Evropu a Severní Ameriku a Čína předbíhá USA.

## POPTÁVKA PO DIGITÁLNÍCH DOVEDNOSTECH ROSTE: KVALIFIKACE RYCHLE ZASTARÁVAJÍ

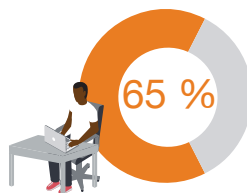
Automatizace mění dovednosti, které firmy u svých pracovníků potřebují, avšak rychlost, s níž k tomu na pracovních pozicích ve firmách dochází, je rozličná.

Poptávka po IT dovednostech rychle roste:

16 % firem očekává nárůst počtu IT zaměstnanců – 5× víc, než kolik jich očekává pokles. V ČR očekává 10 % růst a pokles 0 % firem. **Avšak dostupnost technologických talentů je stále horší a vzdělání a zkušenosti požadované zaměstnavateli vůbec neodpovídají tomu, jaké profily uchazečů jsou na trhu k dispozici.** V USA 86 % pracovních nabídek v IT vyžaduje bakalářské vzdělání v matematické informatice, avšak pouze 43 % IT pracovníků takové vzdělání má; 92 % nabízených pozic pro Java programátory žádá příslušné vzdělání, avšak pouze 48 % programátorů ho má.

Ve Velké Británii má jen 25 % IT pracovníků diplom, ačkoli pro 46 % vypsanych nabídek je to povinný požadavek.

Největší změny jsou očekávány v oblasti pracovních pozic: ve výrobě 25 % zaměstnavatelů globálně a 22 % v ČR tvrdí, že v dohledné době bude zaměstnávat víc osob, zatímco dalších 20 % (15 % v ČR) říká, že jich bude zaměstnávat méně. To znamená nárůst pracovních míst, který jde ruku v ruce s výrazným nedostatkem dovedností v tomto odvětví. **K nárůstu dojde celosvětově i na pozicích v přímém kontaktu se zákazníkem, v inženýrství a u manažerských pozic. Všechny tyto pozice vyžadují měkké dovednosti, jako je výborná komunikace, vyjednávání, schopnost vést a řídit či přizpůsobivost.** Počty administrativních, kancelářských a ostatních pozic se snižují. Počet zaměstnanců v lidských zdrojích je očekáván beze změn.



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



**Jak ManpowerGroup řeší nedostatek talentů? Spolupracujeme např. s firmou Microsoft, kde identifikujeme požadavky kladené na jednotlivé pracovní pozice, hledáme uchazeče, kteří mají předpoklady si potřebné dovednosti osvojit, a ty potom trénujeme tak, aby se za pouhé 3 měsíce mohli stát certifikovanými testery her. Vášněn pro hry, výborná schopnost řešit problémy a schopnost rychle se učit jsou klíčovými komponenty. Dosud jsme tyto nedostatkové dovednosti trénovali u více než 500 lidí.**

sko, Maďarsko, blicka, Norsko, a Rumunsko nižování počtu zaměstnanců

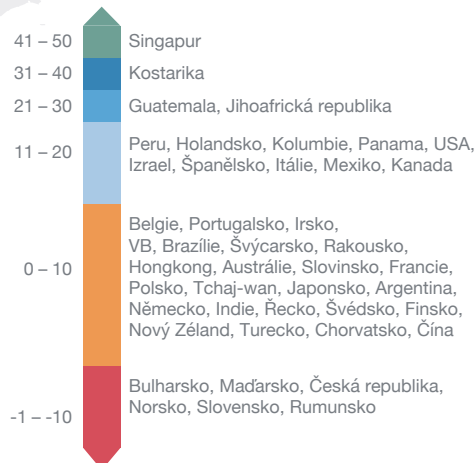
í a Jižní yšování nců

Sektory zemědělství a výroby si jsou nejméně jisté, že pracovníci mají dovednosti potřebné k využívání nových technologií.

2/3 zaměstnavatelů v regionu EMEA neočekávají žádné změny v počtu zaměstnanců dané automatizací

Země, které si jsou nejméně jisté současnými technickými dovednostmi, předvídají nejnižší nárůst počtu zaměstnanců, s výjimkou Singapuru.

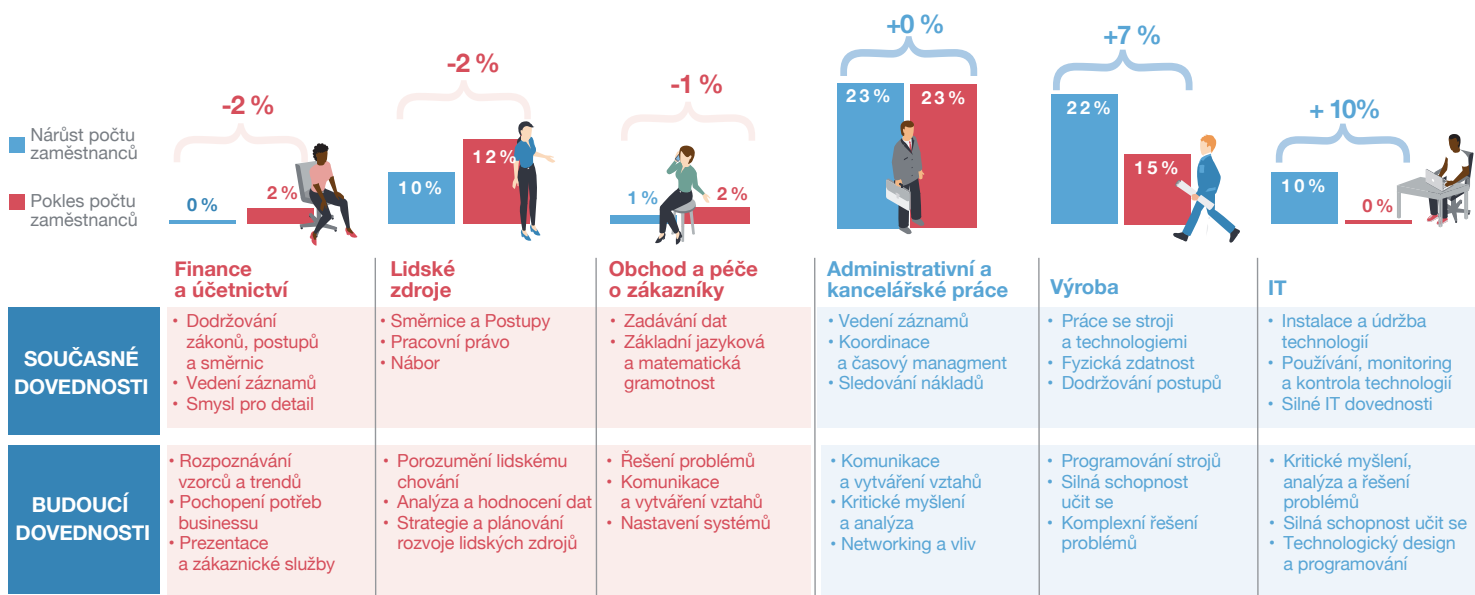
% Zaměstnavatelé zvyšující počty zaměstnanců



% Zaměstnavatelé snižující počty zaměstnanců

## MĚKKÉ DOVEDNOSTI: ŠPATNĚ SE HLEDAJÍ, JEŠTĚ HŮŘ SE UČÍ

Poptávka po technologických a digitálních dovednostech roste napříč všemi pracovními pozicemi. **Firmy se zaváděním automatizace (především) rutinních činností čím dál více oceňují měkké dovednosti.** Zatímco 38 % firem celosvětově i v ČR tvrdí, že je těžké učit žádané technické dovednosti, podle 32 % z nich je ještě těžší učit potřebné měkké dovednosti, jako je analytické myšlení a komunikace. Kandidáti s lepšími kognitivními dovednostmi, kreativitou a schopností zpracovávat komplexní informace, kteří se současně dovedou přizpůsobit, můžou očekávat lepší kariéru. Do roku 2030 vzroste poptávka po měkkých dovednostech, tj. sociálních a emocionálních dovednostech, napříč všemi odvětvími o 26 % v USA a o 22 % v Evropě.



# JAK NA TALENTY V DOBĚ REVOLUCE DOVEDNOSTÍ:

## PĚSTOVAT, PŘIVÁDĚT, PŮJČOVAT, POSOUVAT

Nedostatek talentů dosahuje 12letého maxima a nové dovednosti se objevují tak rychle, jak rychle mizejí ty staré. Téměř všichni zaměstnavatelé „94 % globálně a 98 % v ČR“ využívají jednu či více strategií, aby si zajistili potřebné dovednosti, přičemž platí, že firmy, které mají plán, si jsou jistější zvyšováním počtu zaměstnanců než ty, které váhají.



Investovat do učení a rozvoje



Hledat na pracovním trhu talenty, které nelze rozvinout ve firmě



Kultivovat komunity talentů mimo firmu



Pomáhat lidem posunout se dál či na jiné pracovní pozice v rámci firmy nebo mimo ni

# PĚSTOVAT PĚSTOVAT TALENTY: ZLEPŠOVAT DOVEDNOSTI ZNAMENÁ RŮST

Víc firem než kdy dříve plánuje investovat do vzdělávání a rozvoje svých zaměstnanců.

Do roku 2020 chce zlepšit dovednosti zaměstnanců 84 % (91 % v ČR) z nich, což je oproti 21 % (15 % v ČR) v roce 2011 exponenciální nárůst. **Firmy zjišťují, že již nemohou očekávat, že talenty v potřebnou chvíli najdou, byť jsou ochotné za to více zaplatit.**



**91 % českých zaměstnavatelů bude zlepšovat dovednosti svých zaměstnanců**

## VŠECHNY CESTY VEDOU K UČENÍ

V roce 2022 bude nutné více než polovině (54 %) zaměstnanců poskytnout prostor pro zlepšení jejich dovedností. Předpokládá se, že u 35 % bude třeba školení v délce do 6 měsíců, 9 % se bude přeškolovat 6 až 12 měsíců a 10 % bude potřebovat dodatečné dovednosti, k jejichž získání se budou školit rok a déle.

**Učení bude zásadní.**

Firmy k tomuto tématu přistupují mnoha různými způsoby. V Severní Americe jsou hlavním nástrojem online systémy Learning Management Systems, které umožňují hromadné školení pracovníků, zejména při tzv. onboardingu, dodržování pravidel a školení týkajících se kybernetické bezpečnosti.

**Aby firmy v revoluci dovedností uspěly, musí šířit kulturu učení, poskytovat podporu v kariérním růstu a nabízet krátké, cílené možnosti zvyšování dovedností.**

Lidé potřebují vědět, jak se připravit na rychle se měnící pozice v budoucnosti a že je jejich zaměstnavatel v učení podporuje. Návratnost investice do zvyšování dovedností je zřejmá: v Severní Americe dosahují náklady na fluktuaci a nahrazování zaměstnanců až 30 % mzdových nákladů, zatímco náklady na školení zůstávají pod 10 % mzdových nákladů. Kromě poskytování interních školení osobně i online se firmy obracejí i na externí zdroje, pomocí nichž vytvářejí spřízněné komunity talentů: 36 % spolupracuje s organizacemi, jako jsou např. školy, univerzity nebo oborové komory.

Firmy preferují různé HR strategie podle toho, v jaké fázi digitalizace a automatizace jsou. Společnosti, které jsou v automatizaci nejdál a zvyšují počty zaměstnanců, využívají následující strategie v uvedeném pořadí:

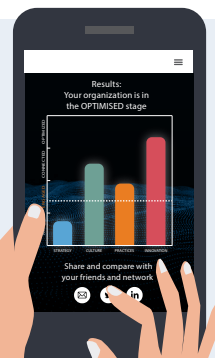
1. Automatizace péče
2. Zvyšování platů
3. Zbavování se nepotřebných profilů zaměstnanců

4. Nábor profilů na přechodnou dobu
5. Interní optimalizace
6. Nabídka atraktivních benefitů

7. Zlepšování dovedností stávajících zaměstnanců
8. Nábor nových stálých zaměstnanců

Evaluační nástroj Digital Evolution Pathway skupiny ManpowerGroup pomáhá lídrům měřit digitální zralost firmy napříč 4 oblastmi: strategie, lidé a kultura, procesy a inovace.

Zjistěte, jak si stojíte vy: [www.digipathway.com](http://www.digipathway.com)



# PŘIVÁDĚT



**89 % českých zaměstnavatelů plánuje potřebné dovednosti „nakoupit“: buď zaplatí vyšší tržní cenu, nebo zvýší odměny stávajícím zaměstnancům**

## PŘIVÁDĚT TALENTY: MZDOVÁ SPIRÁLA U NEDOSTATKOVÝCH PROFILŮ

Organizace byly zvyklé platit za nalezení chybějících dovedností ve chvíli, kdy je potřebují. To už ale dnes neplatí. Na trhu, kde se potřebné dovednosti mění s nevídanou rychlostí, **drží nejžádanější talenty esa v rukou**. Mzdy v ekonomice rostou velmi nerovnoměrně. Na některých pozicích, jako třeba v administrativě, spíše stagnují, za žádané dovednosti však firmy rády připlatí. 35 % českých firem nabízí vyšší mzdu ve snaze vyřešit problém s nábořem a 69 % zvyšuje mzdy současným zaměstnancům, aby si je udržely. Problém nastává, pokud dané dovednosti nejsou k máni ani za nadstandardní mzdy. Pak je jedinou možností talenty budovat.

## PŮJČOVAT SI TALENTY: NEXTGEN JAKO NOVÉ ZAKLÍNADLO

Digitalizace přináší **nové způsoby práce, což nastupující generaci vyhovuje**. Může to být například práce na zkrácený úvazek, angažmá v jednotlivých projektech nebo práce na volné noze. Ve skutečnosti se lidé a firmy v preferencích nepotkávají: globálně 87 % zaměstnanců tvrdí, že jsou otevření tzv. NextGen přístupům k práci, ale jen 32 % zaměstnavatelů jiné způsoby práce nabízí. Firmy musí tento rozpor vyřešit, aby přivedly nové pracující generace a současně si udržely a motivovaly stávající zaměstnance.



**46 % českých firem bude využívat freelancery a další formy alternativních pracovních modelů.**



# POSOUVAT

## POSOUVAT TALENTY: VERTIKÁLNÍ A HORIZONTÁLNÍ POSUNY, ZÍSKÁVÁNÍ ZKUŠENOSTÍ

56 % firem globálně a 43 % v ČR pomáhá v rámci své HR strategie zaměstnancům posunout se v rámci firmy nebo mimo ni. Z výše uvedeného počtu českých zaměstnavatelů 46 % posouvá zaměstnance v rámci firmy, zatímco 34 % pomáhá zaměstnancům, jejichž dovednosti již neodpovídají požadavkům, s přesunem na nové pozice mimo firmu. **Plánování těchto pohybů vyžaduje specifické hodnoticí nástroje, analýzu velkých dat a nástroje pro predikci výkonu, které umožňují definovat přidružené dovednosti, identifikovat silné stránky a pomoci zaměstnancům vytvořit si jasný kariérní plán.**

**43 % českých zaměstnavatelů plánuje do r. 2020 pro lidi vytvořit kariérní cesty, po nichž budou moct procházet firmou nebo mimo ni.**



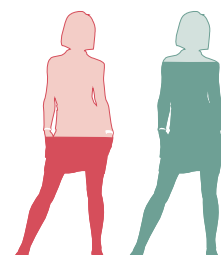
**Varování:** Firmy, které pro nový trh práce nemají vytvořenou HR strategii, jsou si oproti připraveným firmám jen z poloviny jisté, že v dohledné době vytvoří nová pracovní místa.

# JAK NA TO ? HODNOTIT AKTUÁLNÍ SCHOPNOSTI, KTERÉ V BUDOUCNOSTI UMOŽNÍ OSVOJIT SI POTŘEBNÉ DOVEDNOSTI

Lidé podávají nejlepší výkon, když zastávají pozici v souladu s jejich přirozenými schopnostmi a když jsou chápány jejich silné stránky. **Hodnocení zaměstnanců je nejlepší způsob, jak pochopit lidský potenciál a přiřadit jednotlivce na správné místo.** Zaměstnavatelé tak mohou identifikovat příbuzné dovednosti, tj. dovednosti jedinců, které lze snadno přizpůsobit a použít v nových pracovních pozicích.

Hodnocení zaměstnanců zvyšuje pravděpodobnost, že se správný člověk dostane na správné místo, z 50 % na více než 80 %. **Pouze u 48 % osob bylo hodnocení jejich dovedností provedeno.** Firmy, které svým lidem rozumějí a jsou schopny předvídat jejich výkon, mají angažovanější, produktivnější a motivovanější zaměstnance.

*Hodnocení  
zaměstnanců zvyšuje  
pravděpodobnost,  
že se správná osoba  
dostane na správné  
místo, z 50 % na 80 %*



## VÍTĚZNÁ ŘEŠENÍ V REVOLUCI DOVEDNOSTÍ



### POHLED DO BUDOUCNOSTI DIGITÁLNÍ VÝROBY

Očekává se, že výrobní odvětví v USA vytvoří v následujícím desetiletí až 2 miliony nových pracovních míst. Současně by více než 2,7 milionu pracovníků ve výrobě mělo do roku 2025 odejít do důchodu, zatímco digitalizace a automatizace mění potřebné dovednosti a rychlost výroby. Pracovní pozice jsou jiné než v nedávné minulosti a budou jiné i v blízké budoucnosti.

Ve snaze najít praktická řešení nedostatku potřebných dovedností a zajistit, že až 2 miliony pracovních pozic nezůstanou neobsazeny, svolala ManpowerGroup společnost, jako např. Siemens, Microsoft, Caterpillar a GE, aby vytvořily taxonomii, která by definovala pracovní pozice v digitální výrobě budoucnosti. **Tato přelomová analýza budoucích potřeb trhu práce, vyvinutá v rámci partnerství s Digital Manufacturing and Design Innovation Institute (DMII), přináší seznam 165 tzv. data-centric pracovních pozic a 20 klíčových pracovních pozic budoucnosti.**

Detailní popisy obsahují technické i měkké dovednosti potřebné u žádaných pracovních pozic, jako jsou např. odborníci na kolaborativní robotiku, strategové pro kybernetickou bezpečnost výroby, nebo etikové pro digitalizaci firmy. Protože se jedná o budoucí pracovní pozice, hloubková analýza firmám také pomáhá identifikovat osoby s podobnými dovednostmi, tj. příbuznými dovednostmi, které lze snadno upravit, rozvinout a použít v těchto nových rolích. Tímto způsobem mohou výrobci najít zdroje talentů pro současné a budoucí továrny, zavést nové technologie a udržet si globální konkurenceschopnost.

#### Pracovní pozice ve výrobě







## VYUŽITÍ UMĚLÉ INTELIGENCE (AI) K PŘEDVÍDÁNÍ BUDOUCÍCH DOVEDNOSTÍ A VYHODNOCOVÁNÍ, MAPOVÁNÍ A ROZVOJI TALENTŮ

Pro zaměstnavatele je nanejvýš důležité vědět, jaké dovednosti jejich zaměstnanci mají, jaké dovednosti potřebují a jak přemostit vzniklý rozpor a vybudovat talenty v rámci firmy a rozvíjet jedince na rychle rostoucích pozicích. Ve snaze firmám s tímto pomoci, ManpowerGroup Itálie navrhla inovativní platformu řízenou AI, která kombinuje analýzu dat a porozumění pracovní síle. Tak zaměstnavatelům pomáhá rozvíjet vlastní soubor potřebných dovedností.

**Visi-Skill zachycuje specifické technické dovednosti a lidské silné stránky pracovníků, analyzuje současná pracovní místa a přehledným AI způsobem generuje změny dovedností v čase, přičemž ukazuje vývoj pozic za poslední 1 – 3 roky.** U každé pracovní pozice je znázorněn požadovaný poměr dovedností: např. práce Java developera může vyžadovat 50 % kódovacích dovedností v Java, 20 % v C# kódování, 10 % softwarového designu a 20 % kreativity. AI využívá sémantiku k analýze osob ve firmě a/nebo resumé možných externích kandidátů, jejichž dovednosti nejvíce odpovídají současným a budoucím požadovaným dovednostem.

Projekt Visi-Skill byl zahájen v Itálii a nyní je upravován pro Velkou Británii, Německo, Holandsko, Španělsko, Norsko a Švédsko.



## VYTVÁŘENÍ KARIÉRNÍCH PLÁNŮ A ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

Připravovat jednotlivce na budoucí způsob práce, která bude více digitalizovaná a bude se odehrávat v rychlejším tempu než kdy dřív, si žádá rychlé zvyšování kvalifikace pracovníků ve velkém měřítku. Ve snaze pomoci nejmotivovanějším lidem získat smysluplnou práci a budovat si udržitelnou kariéru poskytuje program MyPath® společnosti ManpowerGroup zrychlené výukové programy, školení na pracovišti, certifikaci a praxi na nejžádanějších pracovních pozicích.

### MyPath®



ÚSPĚŠNÝ ČLOVĚK



ŘEŠITEL PROBLÉMŮ



KOMUNIKÁTOR



STUDENT



TÝMOVÝ HRÁČ



VÝROBCE

MyPath analyzuje současnou a budoucí poptávku po určitých pracovních pozicích.

**Vytváří kariérní perspektivu na míru, aby si lidé mohli zvyšovat dovednosti a postupovat v kariéře v rostoucích odvětvích,** včetně IT, výroby a businessu.

V USA naši certifikovaní personální konzultanti pomáhají jednotlivcům pracovně růst např. od níže zmiňovaného mzdového účetního s platem 19 dolarů na hodinu po finančního analytika s platem 41 dolarů na hodinu a víc.

Do programu vstupují lidé s potřebnými měkkými dovednostmi, jako např. proaktivita a osobní nasazení spolupráce, zvědavost, schopnost řešit problémy, orientace na výsledek a skvělé komunikační dovednosti. Následně získávají certifikáty, a mají tak lépe našlápnuto pro budoucí povýšení a kariérní růst. Tato kombinace zkušenostního učení, certifikace a coachingu motivuje k rozvoji technických i měkkých dovedností. Program MyPath se zrodil v USA, kde pomohl již více než 120 000 lidem zvýšit jejich dovednosti i platové ohodnocení. Nyní je upravován pro další odvětví ve Francii a Indii.





**Mara Swan, EVP  
Global Strategy and Talent,  
ManpowerGroup**

## NEJLEPŠÍ ŘEŠENÍ PRO REVOLUCI DOVEDNOSTÍ: TALENT STRATEGIE 4.0

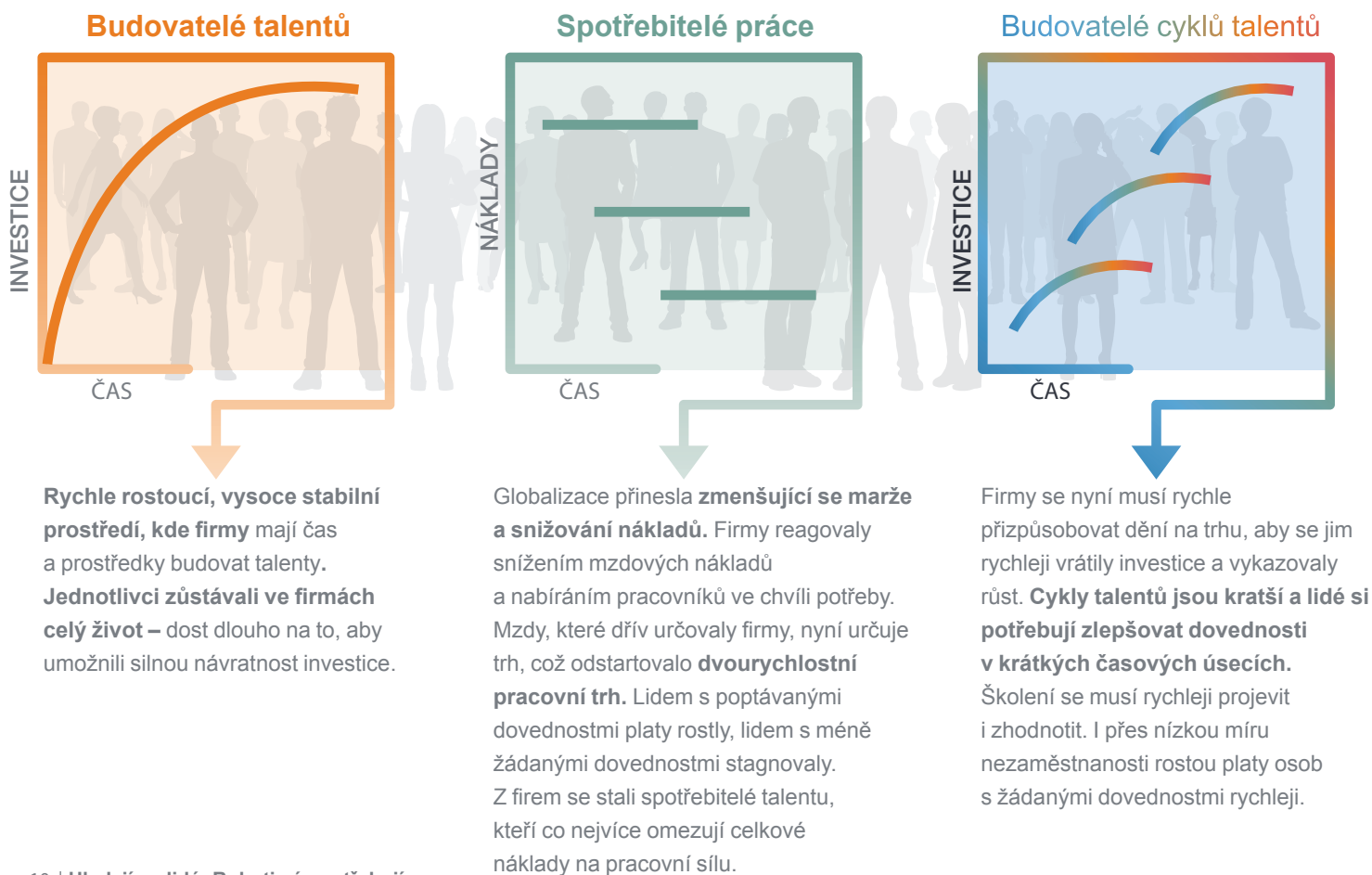
*Role HR se potřebuje dál vyvíjet, aby mohla firmám pomáhat v růstu a ziskovosti. Potřebujeme novou strategii v oblasti talentů, abychom všem firmám pomohli propojit automatizaci s lidskými dovednostmi.*

*Firmy se potřebují umět přizpůsobit rychlejšímu cyklu talentů, než tomu bylo v minulosti. Potřebují vytvořit agilní, multifunkční týmy s mnoha dovednostmi stejně tak, jak se tomu již děje v mnoha IT odděleních. Potřebují používat kvalitní systém hodnocení dovedností a data, aby mohly předvídat výkon a měly přesný obrázek o dovednostech zaměstnanců. Tak mohou poznat dovednosti jednotlivce a jeho silné stránky. Díky tomu budou vědět, kam přesunout talenty, aby lidé naplno využívali svůj potenciál.*

*Aby se lidé v budoucnu uplatnili na trhu práce, budou potřebovat nové dovednosti. To si bude žádat průběžné vzdělávání, a proto je schopnost učit se (touha a schopnost průběžně rozvíjet své dovednosti) tak důležitá. Lidé s vysokou schopností učit se dokáží rozvíjet žádané dovednosti, zatímco ti bez ní se budou muset rozvíjet ve svém zaměstnání, nebo se přesunout jinam.*

*Firmy už nemůžou být pouhými spotřebiteli práce. Potřebují být budovateli cyklů talentů, pomáhat lidem rozvíjet svou odolnost a schopnost přecházet z jedné role do druhé. V Revoluci dovedností budou tímto způsobem lidé schopnosti robotů spíše umocňovat, než aby se jimi nechali nahradit.*

### VÝVOJ STRATEGIE V OBLASTI TALENTŮ





## 7 ZPŮSOBŮ JAK ZAJISTIT SPOLUPRÁCI LIDÍ A STROJŮ:

### 1 NEZAPOMÍNEJTE, ŽE LEADERSHIP JE DŮLEŽITÝ

Manažeři musí být iniciátory změn, inovací a kultury, a tak zajistit, že jejich firmy budou učící se organizací v době rychle se měnících potřebných dovedností.

### 2



### 3 ZAJISTĚTE, ABY ŽENY BYLY SOUČÁSTÍ ŘEŠENÍ

Ženy tvoří 50 % pracovní síly a v roce 2017 v dosaženém vzdělání předčily muže. Vytvořit kulturu, v níž se ženám může dařit, nebylo nikdy tak důležité.

### 4 POCHOŤTE, CO VAŠI ZAMĚSTNANCI CHTĚJÍ

V roce 2025 budou mileniálové a příslušníci generace Z tvořit přes 2/3 světové pracovní síly. Firmy na to musí zareagovat adaptací pracovních modelů NextGen zahrnujících freelancery, projektovou práci a částečné úvazky, aby přitáhly a uchovaly si ty nejlepší dovednosti, protože 87 % zaměstnanců má o takové způsoby práce zájem.

### 3



### 4 POZNEJTE SCHOPNOSTI SVÝCH LIDÍ

Firmy musí využívat hodnocení zaměstnanců, strukturovaná data a prediktivní výkon pro zajištění stejného tempa rozvoje napříč celou organizací.



### 5 ŠKOLENÍ NA MÍRU

Firmy musí nahradit standardizovaná školení přesně zacílenými strategiemi a odborným vedením, a rozvíjet tak u pracovníků zásadní, žádané dovednosti.



### 6 VSAĎTE NA MĚKKÉ DOVEDNOSTI

Firmy by měly sladit své strategie v otázce talentů se skutečností, že měkké dovednosti je složitější rozvíjet než dovednosti technické.



### 7 UMOŽNĚTE LIDEM VYTVÁŘET SYNERGIE S TECHNOLOGIEMI

Firmy musí průběžně zlepšovat dovednosti svých pracovníků a rozvíjet talenty. Musí neustále vyhodnocovat a přehodnocovat potřebné dovednosti, aby lidé se svými přednostmi rozšiřovali a doplňovali přínosy automatizace.



### Revoluce dovedností zásadně proměňuje trh práce.

V důsledku technologické revoluce firmy čelí velmi rychle se měnícímu prostředí: musí proto vytvořit kulturu učení. 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®

## O MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) je světovým lídrem v poskytování inovativních HR služeb a řešení na míru, které pokrývají životní cyklus zaměstnance a pomáhají firmám dosáhnout svých cílů a zvýšit svoji konkurenceschopnost. Tato řešení pokrývají všechny potřeby zaměstnavatelů od vyhledání a nábory talentů, jejich hodnocení, trénink a rozvoj, řízení kariéry, po agenturní zaměstnávání a outsourcing. V roce 2018 byla skupina ManpowerGroup již podeváté označena za jednu z nejetičtějších společností na světě a pošestnácté za jednu z nejvíce obdivovaných společností podle časopisu Fortune, což potvrdilo naši pozici nejdůvěryhodnější a nejobdivovanější značky v tomto odvětví. Podívejte se, jak ManpowerGroup pohání budoucnost práce: [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com).



ManpowerGroup®  
Solutions



Experis®  
ManpowerGroup



Manpower®



Right  
Management®  
ManpowerGroup

## O VÝZKUMU

ManpowerGroup zadala v roce 2018 agentuře Infocorp provedení kvantitativního výzkumu mezi 19 417 zaměstnavateli napříč 6 odvětvími ve 44 zemích. Výzkum probíhal v Argentině, Austrálii, Belgii, Brazílii, Bulharsku, České republice, Číně, Chorvatsku, Finsku, Francii, Německu, Guatemale, Hongkongu, Maďarsku, Indii, Irsku, Izraeli, Itálii, Japonsku, Jižní Africe, Kanadě, Kolumbii, Kostarice, Mexiku, Nizozemí, Norsku, na Novém Zélandu, v Panamě, Peru, Polsku, Portugalsku, Rakousku, Rumunsku, Řecku, Singapuru, Slovensku, Slovinsku, Španělsku, Švédsku, Švýcarsku, na Tchaj-wanu, v Turecku, USA a Velké Británii. Analýzu dat provedla agentura Reputation Leaders.

PŘIDEJTE SE KE KONVERZACI ONLINE



@ManpowerGroup



[facebook.com/ManpowerGroup](https://facebook.com/ManpowerGroup)



[linkedin.com/company/ManpowerGroup](https://linkedin.com/company/ManpowerGroup)