

REVOLUCE DOVEDNOSTÍ: **RESTART**

**Dopad Covid-19 na digitalizaci a dovednosti:
Nová budoucnost práce**





V důsledku zdravotní krize, která se brzy rozvinula do krize hospodářské a sociální, došlo v roce 2020 k hluboké a rychlé proměně trhu práce. Na začátku krize se ze dne na den zastavila činnost celých odvětví jako je pohostinství, cestovní ruch, ale i výrobní průmysl. Zatímco v jiných sektorech, včetně technologického průmyslu, zdravotnictví, logistiky a obchodu s potravinami, poptávka po pracovní síle dlouhodobě posílila. Firmy se pustily do digitalizace nebývalé intenzity a rozsahu a 93 % lidí zažilo převrat svého pracovního, životního a spotřebního stylu.¹

Řada trendů, které jsme již nějakou dobu předpovídali, se výrazně zrychlila: nepřízeň osudu je často motorem rychlých změn a společenského pokroku. Digitální revoluce probíhá v nevídaném tempu. Díky ní vznikají nová pracovní místa a dochází k radikálním změnám, které mohou zlepšit život lidí a vytvořit propojenější svět. Nové technologie umožňují hromadné očkování, transformaci pracovní síly a flexibilitu, ale také nastavení lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, zvyšování kvalifikace a vyšší míru autonomie při rozhodování o tom, jak, kdy a kde je práce odvedena. To všechno jsou vítané přínosy současné krize.

Rok po vypuknutí pandemie však vidíme, že obnovení činnosti je dvourychlostní, vývoj probíhá v pomyslném tvaru písmene „K“. Konkrétní rostoucí odvětví a pracovníci s žádanými dovednostmi se s pandemií vyrovnali rychleji a lépe. Mnohým však naopak hrozí, že budou zaostávat ještě více než dřív. Jsme svědky prohlubování propasti mezi těmi, kteří mají potřebné dovednosti, a těmi, kteří je nemají. Napětí ve společnosti se vyhrocuje, neboť někteří lidé se cítí stále více odcizeni jak v pracovním životě a ve své komunitě, tak vůči lidem, kteří zastávají odlišné názory.

Více než kdykoli v minulosti tak dnes máme odpovědnost a zároveň příležitost předvídat, připravovat a podporovat. Skupina ManpowerGroup aktivně spolupracuje se zaměstnanci, kandidáty, klienty, partnery a komunitami, kde působí, aby byla součástí řešení. **Zásadní výzvou tohoto desetiletí je pomáhat lidem rozvíjet potřebné dovednosti a zvyšovat jejich kvalifikaci, aby mohli zastávat role, po nichž je největší poptávka v kontextu probíhající revoluce dovedností. Vytvářet lepší pracovní prostředí, kde může každý plně rozvinout svůj lidský potenciál a těžit stejnou měrou z úspěchů, bylo klíčové již před pandemií. O to zásadnější je to nyní.**



Jaroslava Rezlerová
Generální ředitelka
ManpowerGroup ČR



¹Jak vyřešit nedostatek talentů: Co zaměstnanci chtějí. ManpowerGroup, 2020.

Revoluce dovedností: Restart Obnovit, rekvalifikovat, přenastavit

EKONOMIKA ZPOMALUJE, DIGITALIZACE ZRYCHLUJE

Trendy, které jsme předpovídali před krizí, se prosazují rychleji, a zároveň se objevují trendy nové. Vzhledem k narůstající poptávce po specifických dovednostech se prohlubuje nedostatek pracovníků s vhodnou kvalifikací. V kombinaci se zvyšujícím se napětím ve společnosti to vede k výraznějšímu rozkolu mezi těmi, kteří potřebné dovednosti mají, a těmi, kteří je nemají. Roste také význam osobní volby, což vyplynulo i z výzkumu *Nová budoucnost práce: Co zaměstnanci chtějí*. Lidé chtějí větší flexibilitu, možnost volby a optimální kombinaci práce na dálku a na pracovišti. Firmy přenastavují a přizpůsobují své fungování nové realitě a zavádějí propracovanější strukturu, která je agilnější, více se zaměřuje na plánování pracovní síly, na odolnější dodavatelský řetězec a na konsolidaci přímých dodavatelů, aby se dokázaly lépe vyrovnat s nejistotou a riziky.

Digitální transformace postupuje nebyvalým tempem. Každá firma tak dnes musí být „technologickou firmou“, digitalizovat zákaznickou zkušenost a disponovat optimální kombinací talentů a technologií. Přidáme-li k tomu dopad pandemie, je zřejmé, že transformace trhu práce a pracovní síly bude pokračovat a prohlubovat se.

V tomto posledním z řady průzkumů Revoluce dovedností jsme více než 26 000 zaměstnavatelům ve více než 40 zemích položili následující otázky:

- Jak Covid-19 ovlivnil vaše plány v oblasti digitalizace a automatizace?
- Jaké funkce, odvětví a regiony budou pravděpodobně nejvíce zasaženy?
- Jak se mění priority v oblasti HR v souvislosti s krizí?
- Jaký je přístup k současným a budoucím plánům zvyšování kvalifikace zaměstnanců?



SLÁVA VÍTĚZŮM - DIGITALIZACE MĚNÍ ZAVEDENÉ ZPŮSOBY PRÁCE

Společnosti v České republice v důsledku pandemie zrychlují digitalizaci a automatizaci - 15 % z nich je zrychlují, 10 % své plány pozastavily.

Vzniká více pracovních míst, než jich zaniká – 87 % zaměstnavatelů, kteří zavádějí automatizaci, plánuje navýšit nebo zachovat stávající počet pracovníků, pouze 11 % plánuje omezení nebo pozastavení plánů automatizace.² Společnosti, kde je digitalizace nejintenzivnější, vytvářejí nejvíce pracovních míst.

NEJVÍCE DIGITALIZOVANÉ SPOLEČNOSTI VYTVÁŘEJÍ NEJVÍCE PRACOVNÍCH MÍST



² Hledáme lidi: Roboti vás potřebují. ManpowerGroup, 2019.



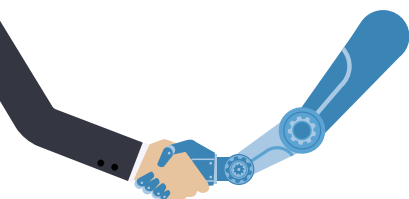
Dnes musí být každá společnost technologickou společností a „hvězdné“ firmy, které již před pandemií intenzivně digitalizovaly, z ní vycházejí silnější než ostatní.³ Vzhledem k tomu, že se způsob, kterým pracujeme, konzumujeme, učíme se a společensky žijeme, změnil téměř přes noc na „dálkový“, firmy, které více investují do digitalizace, dovedností svých zaměstnanců a inovací, získávají větší tržní podíly, navyšují svůj náskok před ostatními a přinášejí výhody svým zaměstnancům i zákazníkům.



...ČEST PORAŽENÝM, KTEŘÍ HRAJÍ PODLE STARÝCH PRAVIDEL?

Překvapivě 71 % českých společností uvedlo, že pandemie na jejich plán digitalizace a automatizace neměla žádný dopad. Přičemž nejmenší pravděpodobnost překonání globální krize a zrychlení plánů transformace byla u firem,

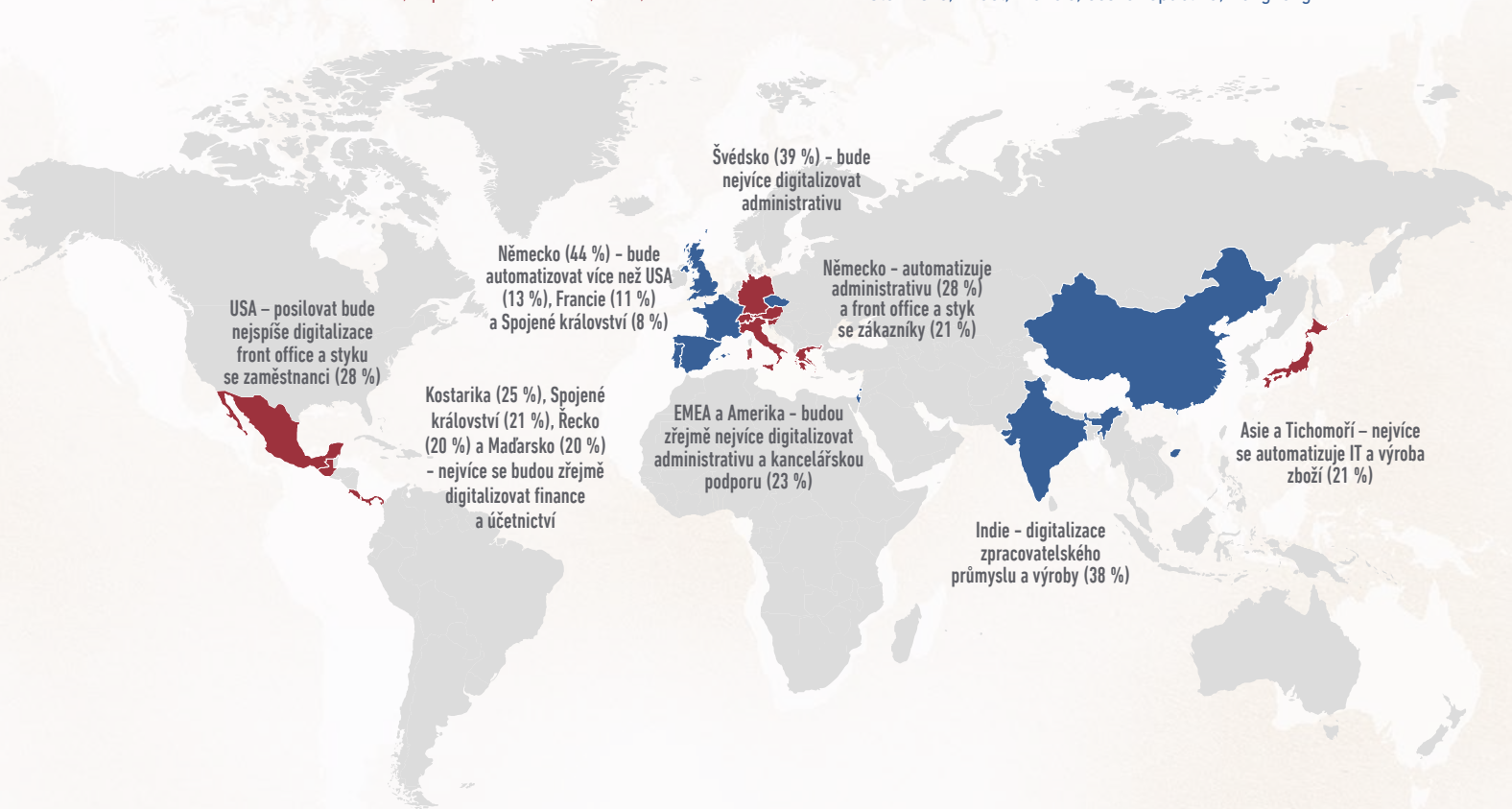
které se nacházejí v některých evropských, asijských a tichomořských zemích (Španělsko, Portugalsko, Spojené království, Čína, Singapur a Indie). Je zřejmé, že firmy musí nalézt nové způsoby, jak dělat staré věci, stejně jako nové způsoby, jak dělat nové věci, neboť stávající i noví hráči jsou zběhlí v oblasti digitálních inovací a přizpůsobují se jim, aby maximálně využili příležitostí, které internet nabízí.⁴



KDE FIRMY DIGITALIZUJÍ NEJVÍCE A KDE NEJMÉNĚ

10 zemí, které digitalizují nejvíce:
Německo, Rakousko, Řecko, Švýcarsko, Panama, Kostarika, Japonsko, Guatemala, Itálie, Mexiko

10 zemí, které digitalizují nejméně:
Čína, Spojené království, Portugalsko, Indie, Španělsko, Slovinsko, Izrael, Francie, Česká republika, Hongkong



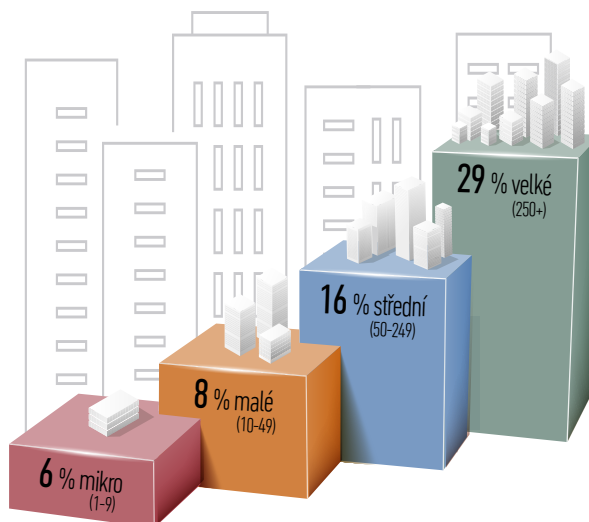
^{3,4} Survival of the Fittest. The Economist, 2020.

NA VELIKOSTI ZÁLEŽÍ – VĚTŠÍ ORGANIZACE NEJVÍCE AUTOMATIZUJÍ A NABÍRAJÍ NOVÉ ZAMĚSTNANCE

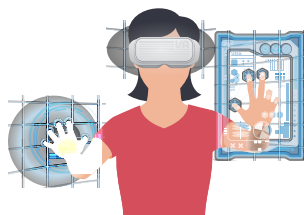
Z hlediska digitalizace a budoucnosti

zaměstnanců platí, že „čím větší, tím lepší“. Velké organizace (s více než 250 zaměstnanci) plánují více digitalizovat a nabírat nejvíce zaměstnanců. Naopak menší firmy byly pandemií zasaženy nejvíce⁵ a je u nich větší pravděpodobnost, že pozastaví plány digitalizace a budou nabírat méně zaměstnanců. Rysují se i další trendy. Větší společnosti plánují automatizovat nejprve výrobní procesy, následně pak administrativní a IT pozice a front office. Menší firmy se zaměří spíše na digitalizaci podpůrných funkcí, tedy podpory administrativy a kanceláří, kontaktu se zákazníky a finančního oddělení.

DIGITALIZACE BUDE ZAVÁDĚNA NEJRYCHLEJI VE VELKÝCH SPOLEČNOSTECH



INTENZIVNÍ DIGITALIZACE ANEB PŘEŽIJE TEN NEJSILNĚJŠÍ



Odvětví, v nichž probíhala automatizace před pandemií pomaleji, nyní svůj

náskok dohánějí. Finanční sektor, pojišťovnictví, prodej nemovitostí či služby firmám v důsledku krize zrychlují digitalizaci své činnosti, zejména administrativních funkcí a styku se zákazníky. Automatizovat činnost v souvislosti se současnou krizí plánuje 21 % z nich.

Koho sledovat: U odvětví, která byla krizí zpočátku zasažena nejsilněji, včetně výroby, stavebnictví a maloobchodu, je situace nejednoznačná. Některé podniky se rozhodly pro automatizaci a digitalizaci, aby se rychle přizpůsobily nové situaci, jiné se rozhodly počkat, jak se bude situace dále vyvíjet, a své plány pozastavily.

RŮZNÝ PŘÍSTUP FIREM: AUTOMATIZOVAT, NEBO VYČKAT?



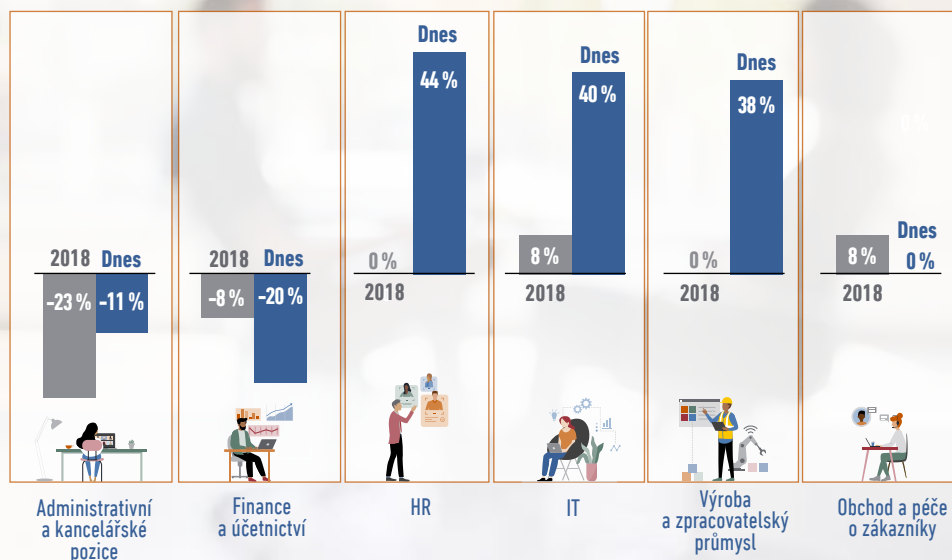
⁵ Which small businesses are most vulnerable to COVID-19—and when. McKinsey and Company. June 18, 2020.



#PEOPLEFIRST: POSÍLENÍ ROLE HR SE STÁVÁ OBCHODNÍ PRIORITOU

Talent + Tech: Oblast HR sleduje svůj vlastní trend. V roce 2018 zaměstnavatelé neplánovali zvyšovat počet zaměstnanců v personalistice, někteří dokonce počítali s jejich poklesem. Dva roky poté vidíme, že firmy investují do technologií v oblasti lidských zdrojů a nabírají do HR nové zaměstnance. Společnosti, které plánují nejintenzivnější automatizaci, očekávají zároveň nárůst počtu zaměstnanců v HR o 44 %.

DIGITALIZACE VEDE K NÁRŮSTU POČTU ZAMĚŠTNANCŮ

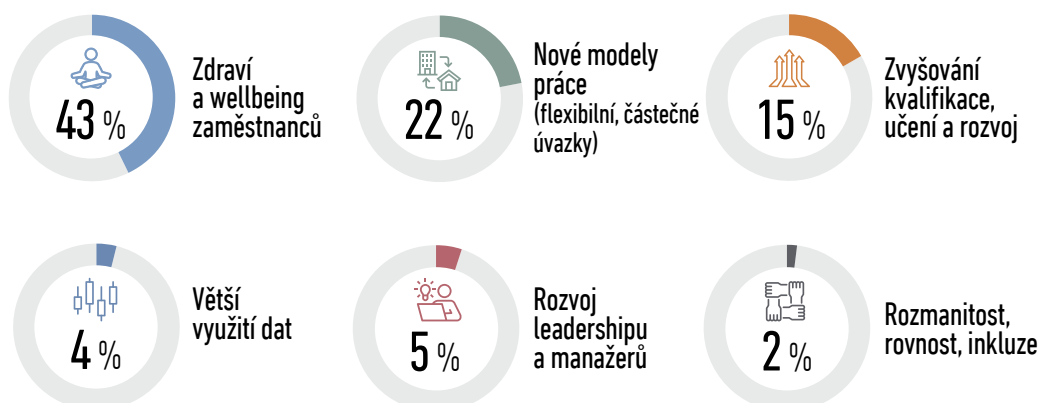


ABY LIDSKÉ ZDROJE BYLY OPĚT O LIDECH – ZMĚNA PRIORIT

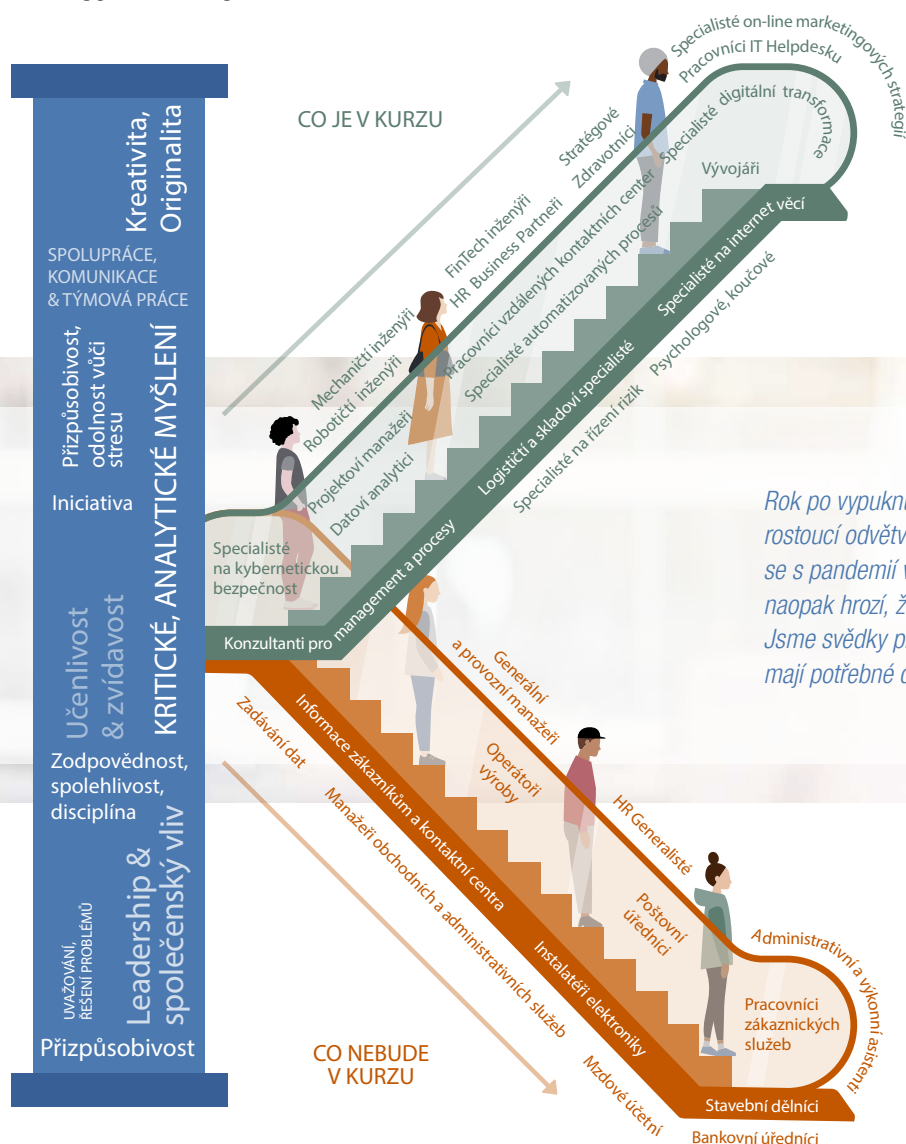
V důsledku zdravotní, hospodářské a sociální krize získala personalistika klíčový význam. Firmy se musely zaměřit na své zaměstnance a lidské zdroje se tak staly zásadní součástí jejich obchodní strategie. Posílení HR funkce s sebou přineslo potřebu nových dovedností a technologií. Nejzásadnější je v tuto chvíli sběr, ochrana a analýza dat. Pozornost HR manažerů se dnes zaměřuje zejména na oblast zdraví, wellbeingu a odolnosti, na dynamické plánování pracovní síly a novou podobu pracoviště, na angažovanost zaměstnanců a etiku, na rekvalifikaci a posilování dovedností.

V roce 2021 a v následujících letech bude podle HR manažerů nejdůležitější zdraví a pohoda zaměstnanců, které jsou ještě zásadnější z hlediska následujících priorit, tedy zavedení nových modelů práce a většího zaměření na posilování kvalifikace, učení a rozvoje. 43 % HR manažerů považují zdraví a pohodu zaměstnanců za nejdůležitější prioritu.

PRIORITY V OBLASTI HR, JEJICHŽ VÝZNAM SE V DŮSLEDKU KRIZE ZVÝŠIL



VÝVOJ VE TVARU “K”



Rok po vypuknutí pandemie vidíme, že konkrétní rostoucí odvětví a pracovníci s žádanými dovednostmi se s pandemií vyrovnali rychleji a lépe. Mnohým však naopak hrozí, že budou zaostávat ještě více než dřív. Jsme svědky prohlubování propasti mezi těmi, kteří mají potřebné dovednosti, a těmi, kteří je nemají.

Zdroje: ManpowerGroup Soft Skills Research 2019, ManpowerGroup Talent Solutions Insight 2021. The Future of Jobs Report 2020. WEF, 2020.

MĚKKÉ DOVEDNOSTI + TECHNOLOGICKÉ DOVEDNOSTI = LIDSKÁ SÍLA

Pokud jde o dovednosti, spolu s rychlou a rozsáhlou transformací a digitalizací firem se mění jejich potřeby.

Do roku 2025 bude rozdělení pracovních úkolů mezi lidi a stroje 50 na 50. V oblasti umělé inteligence, zelené ekonomiky, pečovatelských a sociálních služeb vznikne **97 milionů nových pracovních míst**.⁶ Největší výzvou pro nás je, aby se všichni do této transformace zapojili a abychom ochránili ty, jejichž život může být ovlivněn zpomalením tvorby pracovních míst.

NAUČIT SE UČIT SE

Revoluce dovedností spolu s krizí posílily poptávku po technických i lidských dovednostech.

Měkké dovednosti jako je komunikace, efektivní nakládání s časem a nastavování priorit, adaptabilita, analytické myšlení, iniciativní přístup a empatie jsou více ceněné a žádané než kdy dříve a jsou základním předpokladem úspěchu.

Firmy si uvědomují, že potřebují zaměstnance, kteří jsou schopni se průběžně učit, dokáží se promptně zhostit nových úkolů, budou odolní vůči změnám a budou na ně připraveni. Masivní přechod na práci na dálku vedl ke zvýšení poptávky po schopnosti spolupráce, týmové práce a dalších měkkých dovednostech. Ovšem pouze 24 % firem do měkkých dovedností investuje a jen pětina plánuje v příštích šesti měsících konkrétnější postupy pro rozvoj vedoucích pracovníků. Školení mají tendenci být kratší a vytvořená na míru konkrétním rolím a funkcím. Zaměstnanci chtějí prakticky zaměřené, kompaktní a odborně zpracovaný obsah, který je snadno dostupný a relevantní v současnosti a v blízké budoucnosti.



⁶ The Future of Jobs Report 2020. WEF, Říjen 2020.

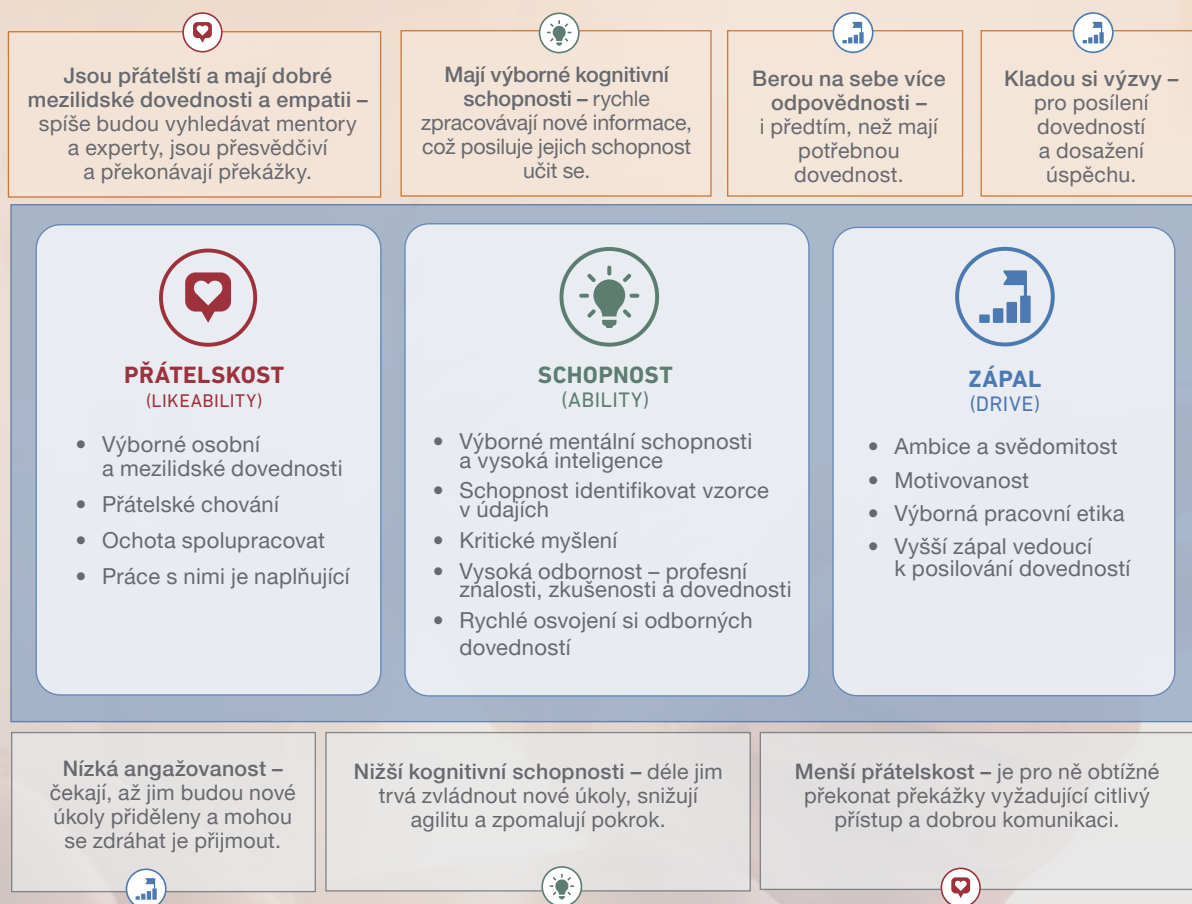
Inovativní řešení pracovní síly pro revoluci dovedností

VYHODNOCENÍ POTENCIÁLU A IDENTIFIKACE MĚKKÝCH DOVEDNOSTÍ POMOCÍ SkillsInSight™

Podle zaměstnavatelů je obtížné měkké dovednosti identifikovat a rozvíjet. Celých 38 % firem uvádí, že je těžké naučit zaměstnance požadované technické dovednosti, 32 % tvrdí, že osvojit si potřebné měkké dovednosti, jako je analytické myšlení a komunikace, je ještě obtížnější.⁷ Technické dovednosti jsou jistě důležité, ovšem **měkké dovednosti jsou základním předpokladem pro dlouhodobou zaměstnatelnost a odolnost a chuť neustále se vzdělávat a rozvíjet.**

Nástroje pro vyhodnocení dovedností, jako je SkillsInSight™ vytvořený ManpowerGroup, pomáhají lidem zjistit, jaké jsou jejich silné stránky a preference v zaměstnání, a umožňují firmám předem odhadnout, zda bude konkrétní člověk vhodný pro určitou roli. Umožňují také shromáždit agregované údaje, díky nimž lze předpovědět, kdo bude spíše schopen si v budoucnosti osvojit nové dovednosti. Vyhodnocení, údaje a analýza utváří vhled, který pomáhá při rozhodování ohledně talentů, snižuje náklady na jejich získání a zlepšuje mobilitu zaměstnanců tím, že dává do souvislosti jejich schopnosti a potenciál s dovednostmi, které dané firmě chybí. SkillsInSight používá tzv. "LAD Model" založený na třech faktorech: přátelskost (likeability), schopnost (ability) a zápal (drive).

OSOBY S VYSOKÝM "LAD"



OSOBY S NÍZKÝM "LAD"

⁷ Will My Skills be Obsolete in the Future? ManpowerGroup, 2020. Hledají se lidé: Roboti vás potřebují. ManpowerGroup, 2019.

MAPOVÁNÍ KARIÉRNÍHO POSTUPU DÍKY MYPATH®



Společnosti potřebují jasně nastavenou strategii rekvalifikace svých zaměstnanců a ti zase potřebují jasné vedení, tedy vědět JAK a PROČ. Program MyPath® skupiny ManpowerGroup umožňuje zaměstnancům změnit pracovní roli a přejít z odvětví, která jsou na ústupu, do odvětví prosperujících. Firmám zase pomáhá získat pracovníky s potřebnými dovednostmi, umožňuje zlepšit zaměstnatelnost lidí a řešit ekonomické a sociální dopady pandemie.

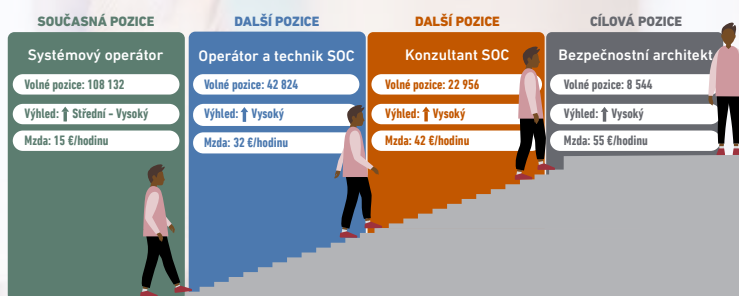
Rozšířili jsme používání tohoto programu na 14 zemí. Více než 2 700 recruiterů si navýšilo kvalifikaci a stali se tzv. agenty talentů, tedy experty na vyhodnocení předpokladů, koučink a nábor zaměstnanců založený na datech. Jsou tak schopni nabídnout uchazečům personalizovaná doporučení pro jejich rozvoj zacílený na získání nové role. Díky znalostem trhu, údajům a přehledu o problematice pracovní síly vytváříme jasné a na míru **vytvořené kariérní postupy v rostoucích odvětvích, jako je IT, finance, inovativní výroba, prodeje a logistika.**

Oblast financí a IT je dobrým příkladem toho, jak zaměstnanec díky novým dovednostem a kvalifikaci získanými v rámci vzdělávání v zaměstnání může dosáhnout kariérního růstu z juniorní pozice na lépe placenou a více žádanou roli. Rovněž se ukazuje, že získané dovednosti, pozice a finanční ohodnocení jsou dlouhodobé.

KARIÉRNÍ POSTUP V OBLASTI FINANCÍ (USA)



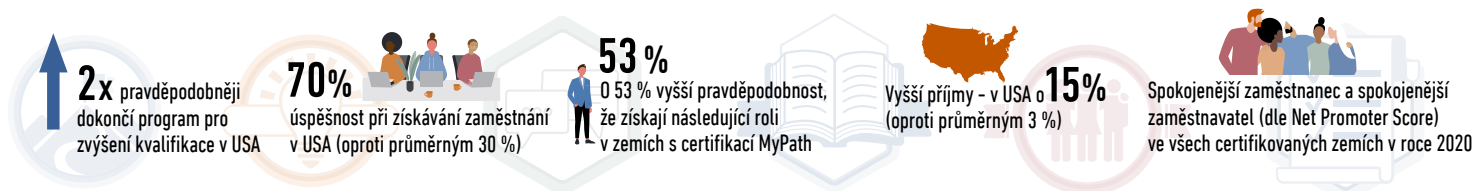
KARIÉRNÍ POSTUP V OBLASTI IT CLOUDU A INFRASTRUKTURY (ŠPANĚLSKO)



Účastníci programu obdrží „odznaky“ v behaviorálních dovednostech, konkrétně ve schopnosti dosahovat výsledků (Achiever), řešit problémy (Problem Solver), učit se (Learner), vytvářet (Producer), pracovat v týmu (Team Player) a komunikovat (Communicator), které jim umožní vyniknout nad ostatními na velmi konkurenčním pracovním trhu a motivují jejich vlastní vzdělávání a rozvoj.



ÚČASTNÍCI PROGRAMU MyPath®



EXPERIS TECH AKADEMIE - ŽÁDANÉ TALENTY S DOVEDNOSTMI BUDOUCNOSTI

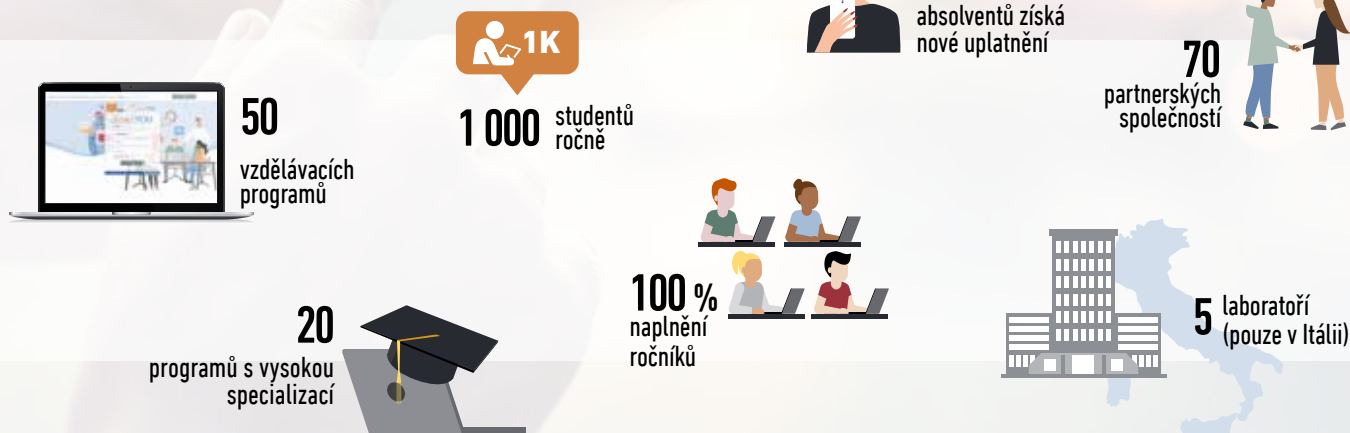


Prosperující odvětví, jako je například technologický průmysl, trpí nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, protože potřebné dovednosti jsou nové. Nejvíce inovativní společnosti vytvářejí partnerství s dalšími hráči, s akademickými pracovišti, ale také s konkurenty, aby vychovávali talenty, a vytvářeli tak zdroj lidí, kteří se dokáží učit a rozvíjet tyto potřebné dovednosti.

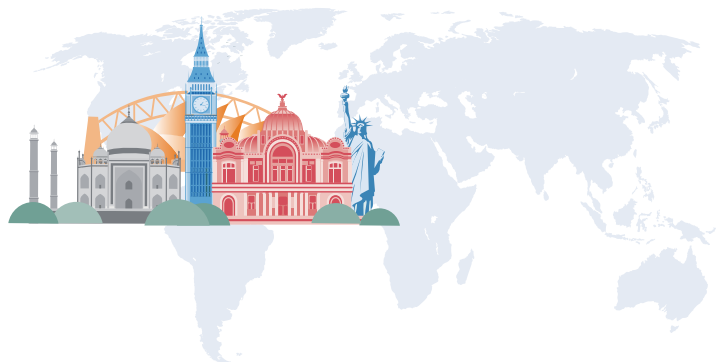
Naše vzdělávací centrum **Experis Tech Akademie** ve spolupráci s řadou klientů, technických škol a univerzit vytváří takové vzdělávací programy, které studentům umožní uplatnit se na pracovním trhu ještě před tím, než dokončí své vzdělání. Díky zkušenosti z různých odvětví a znalosti pracovní síly definujeme budoucí požadavky v oblasti dovedností. Zjišťujeme, kde je nedostatek kvalifikovaných pracovníků a mapujeme dovednosti pro potenciální kariérní postup, nabízíme posílení dovedností a řešení v oblasti řízení pracovní síly.

Experis Tech Akademie vznikla v Itálii díky partnerství se společností Dallara vyrábějící závodní auta a vytvořila vzdělávací program pro výškolení a přeškolení pracovníků v textilním průmyslu na práci ve špičkovém automobilovém výrobním sektoru díky magisterskému vzdělání v oblasti strojího inženýrství, elektroinženýrství a aerodynamiky, analýzy dat a designu. Experis Tech Akademie rozšířily svou činnost v oblasti nábory a zvyšování kvalifikace z automotive na další rostoucí a lukrativní odvětví, jako je IT a inženýring, digitální technologie, inovativní výroba, obrana a letectví, a to v osmi zemích – Španělsku, Německu, Spojeném království, Polsku, České republice, Švédsku, Norsku a Itálii.

Klíčové technologie: Datová věda a analýza dat, Java, .Net, Cloud, kybernetická bezpečnost, robotika



V Norsku Experis Tech Academy spolu s našimi kariérními kouči z Right Management nabízejí programy pro rekvalifikace a zvýšení kvalifikace určené absolventům vysokých škol a zaměstnancům. Programy byly vytvořeny ve spolupráci s klienty z technologického průmyslu a s technologickou univerzitou Noroff School of Technology. Díky nim nabízíme vývojáře Java a .Net. Tuto činnost dále rozšiřujeme na zvyšování kvalifikace v oblasti kybernetické bezpečnosti, aby firmy mohly vzdělávat vlastní zaměstnance, kteří budou schopni vytvořit a zabezpečit cloudové webové služby.



PODÍLET SE NA DOSAŽENÍ NULOVÉ NEZAMĚSTNANOSTI DÍKY VHDONÝM ŘEŠENÍM PRO ŘÍZENÍ KARIÉRNÍHO RŮSTU

Požadované dovednosti se mění rychleji než kdy dříve a zaměstnavatelé se budou snažit najít rovnováhu mezi počtem nových a zaniklých pracovních pozic (net zero employment). Firmy se budou restrukturalizovat, což povede na jedné straně k zániku pracovních míst, na druhé straně budou vytvářena pracovní místa nová a lidé budou přeškolení uvnitř nebo vně firmy, aby tyto nové role mohli zastávat.

Náš brand **Right Management** poskytuje řešení pro strategii v oblasti talentů, a pomáhá tak společnostem posílit jejich zaměření na zvyšování kvalifikace a podpory všech svých zaměstnanců, které budou potřebovat pro práci budoucnosti a zvýšení jistoty zaměstnání.



Ve Spojeném království jsme pomohli více než 235 000 armádních zaměstnanců při jejich návratu do civilního života a spolupracovali jsme s tisíci firem, které měly zájem kvalifikované bývalé vojáky zaměstnat.

- Náš program **Own Your Career** nabízí na míru upravený koučink prostřednictvím RightMap™, tedy technologie využívající umělou inteligenci pro hodnocení, analýzu dovedností a propojování talentů a příležitostí. Dále nabízí kolektivní vzdělávací eventy, webináře týkající se kariéry, peer-to-peer koučink a více než 7 500 virtuálních a kombinovaných programů pro zvýšení kvalifikace.



85 % zaměstnanců díky RightMap cítilo motivaci zhostit se dalších výzev ve své roli

- Naše programy **Accelerated Career Support** a **Career Transition Program** nabízejí řešení pro zvýšení kvalifikace a rekvalifikaci. Budují povědomí o dovednostech využitelných v jiném zaměstnání a způsobech, jak změnit zaměstnání. Nabízí programy pro přecházení a praktické rady týkající se financování a zavádění vzdělávacích programů.

Takto pomáháme firmám, aby zaměstnancům daly možnost rozhodovat o jejich budoucí kariéře a aby je podporovaly v hledání nových možností v rámci stejné firmy nebo mimo ni.





O MANPOWERGROUP

Skupina ManpowerGroup (NYSE:MAN) je světovým lídrem v poskytování inovativních HR služeb. Pomáhá organizacím uspět v době rychlých změn světa práce poskytováním, hodnocením, rozvojem a řízením talentů. Každý rok vytvoříme inovativní řešení pro stovky tisíc organizací, poskytujeme jim kvalifikované talenty a zároveň milionům lidí z nejrůznějších odvětví a s rozmanitými dovednostmi pomáháme najít smysluplné a dlouhodobé zaměstnání. Naše specializované značky – Manpower, Experis a Talent Solutions - vytvářejí hodnotu pro uchazeče i zákazníky ve více než 75 zemích a oblastech, a to už přes 70 let. Jsme pravidelně oceňováni za podporu rozmanitosti, inkluze a rovnosti, zaměstnávání žen a osob s postižením. V roce 2020 byla skupina ManpowerGroup již po jedenácté vyhlášena jednou z nejetichtějších společností na světě, což dále utvrzuje naši pozici nejlepšího partnera pro žádané talenty.

O PRŮZKUMU

Skupina ManpowerGroup v roce 2020 zadala společnosti Infocorp provedení kvantitativního výzkumu zahrnujícího 26 130 zaměstnavatelů v 6 odvětvích ve 43 zemích. Výzkum byl proveden v Argentině, Austrálii, Belgii, Brazílii, Bulharsku, České republice, Číně, Finsku, Francii, Guatemale, Hongkongu, Chorvatsku, Indii, Irsku, Itálii, Izraeli, Jihoafrické republice, Kanadě, Kolumbii, Kostarice, Maďarsku, Německu, Rakousku, Řecku, Slovinsku, Spojeném království, Spojených státech, Španělsku, Švédsku, Švýcarsku, Taiwanu a Turecku. Analýza dat byla provedena společností Reputation Leaders, přední světovou poradenskou společností v oblasti „thought leadershipu“ a reputace.

PŘIPOJTE SE



@ManpowerGroup



facebook.com/ManpowerGroup



linkedin.com/company/manpowergroup-czech-republic/

Více informací o ManpowerGroup najdete na WWW.MANPOWERGROUP.COM nebo WWW.MANPOWERGROUP.CZ

Řešení pro revoluci dovedností – plán pro obnovu, rekvalifikaci a přenastavení

Potřebné dovednosti se mění rychleji než dříve a talentů je nedostatek, proto organizace potřebují nové strategie pro rozvoj talentů a pracovní síly, aby přitáhly, rozvíjely, motivovaly a udržely si ty nejtalentovanější pracovníky pro další fáze revoluce dovedností.

