



Great Realization:

Zrychlující trendy, nové HR priority



ManpowerGroup®

TRENDY POHÁNĚJÍCÍ TRANSFORMACI NEJSOU NOVÉ, ALE JSOU OPĚT NALÉHAVĚ DŮLEŽITÉ.

Pracovní trhy jsou dynamické a mění se z řady různých důvodů, ať už cyklických nebo strukturálních, nebo kvůli pandemii, jak jsme viděli v poslední době. Většinu anomálií souvisejících s pandemií považujeme za přechodné, není ovšem jisté, kdy se situace znovu znormalizuje.

- **Probíhající zotavení z krize se liší od obdobných situací v minulosti** – poptávka po zaměstnancích je na mnoha trzích rekordně vysoká, ale poptávku firem se stále více nedaří propojovat se strukturou uchazečů o práci.
- **Hospodářský růst je nadále nerovnoměrný** – některé trhy se zotavují dobře, zatímco jiné zaostávají, což je brzděno různým vývojem pandemie, dopady války na Ukrajině a různých problémů dříve hyperefektivních dodavatelských řetězců.
- **Experimentování s novými modely práce je běžná praxe** – hybridní práce a práce na dálku zvyšují flexibilitu, což bude platit i v roce 2022.
- **Zaměstnavatelé nadále hledají flexibilní a strategická HR řešení**, aby uspokojili současnou vysokou poptávku po jejich zboží a službách a také pro dlouhodobou a trvalou tvorbu hodnoty.

“Již nějakou dobu dochází k růstu nabírání nových zaměstnanců v post pandemickém období a tato dynamika bude pokračovat i v roce 2022. Během tohoto roku zaměstnavatelé také očekávají silnou poptávku pro talentované pracovní síle ve všech klíčových odvětvích.” - Jonas Prising, předseda představenstva a generální ředitel ManpowerGroup





Co zaměstnanci chtějí?

Od přežívání k úspěchu

- #1 Nová podoba práce
- #2 Duševní zdraví jako priorita
- #3 Oddělení pracovního a osobního života
- #4 Na kultuře záleží
- #5 Vyjádření názoru a aktivismus



Nedostatek talentů

Od slibů k (po)krokům

- #6 Rozvoj kreativity zaměstnavatelů
- #7 Konec dělení na generace
- #8 Od „recese žen“ k jejich návratu
- #9 Krok k rozmanitosti, rovnosti a inkluzi
- #10 Práce budoucnosti vstříc rodinám

SVĚT PRÁCE
V ROCE 2022



Reset firem

Od reaktivity k proaktivitě

- #17 Z čisté nuly do čistého plusu
- #18 Strategické řízení talentů
- #19 Podniky jako nejdůvěryhodnější hráči
- #20 Nová definice rizik a odolnosti



Rozvoj technologií

- #11 Propojení lidí a technologií
- #12 Od digitalizace k osvojení technologií
- #13 Nástup udržitelných technologií
- #14 AI pro posílení rozmanitosti a rovnosti
- #15 Navýšení mezd pokryje zvýšená produktivita
- #16 Inteligentní analýza lidských zdrojů



Co zaměstnanci chtějí?

Od přežívání k úspěchu



81 % zaměstnanců
očekává od
zaměstnavatele
rozvojové programy
pro udržení
kompetencí

Síla lidí na vzestupu

Lidé chtějí od zaměstnavatelů více, tedy aby pocit pohody pracovníků a smysluplnost práce považovali za prioritu a zároveň poskytovali základní předpoklady, jako je flexibilita, konkurenceschopná mzda, dobré pracovní podmínky a rozvoj dovedností.

Mnozí také očekávají, že zaměstnavatelé přijmou razantnější stanovisko ohledně socioekonomických témat. Sdílené hodnoty jsou důležité.

TREND #1



Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Rozvoj technologií | Reset firem

NOVÁ PODOBA PRÁCE - FLEXIBILITA, MÍSTO A SMYSL

Mít možnost vlastní volby již nebude výsadou některých, ale většiny. Pracovníci zastávající různé role, od těch pracujících na výrobních linkách až po těch na home office, budou požadovat flexibilitu, férovou mzdu a větší autonomii. Dojde tak k novému vymezení „základních“ nároků pro práci a zaměstnance.

Větší důraz na hodnoty, empatičtí lídři a kultura důvěry budou jednoznačnou výhodou při získávání a udržení si talentů a pro posílení angažovanosti týmů pracujících na dálku.



TŘI NEJDŮLEŽITĚJŠÍ FAKTORY FLEXIBILITY PRÁCE:

- Možnost určit si začátek a konec pracovní doby (45 %)
- Více dní dovolené (35 %)
- Naprostá flexibilita z hlediska výběru místa výkonu práce (35 %)

Zdroj: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021

49 % zaměstnanců by přešlo do nové organizace nabízející větší pohodu v práci

Zdroj: Mercer Global Talent Trends 2020-21



DUŠEVNÍ ZDRAVÍ JAKO PRIORITA – PREVENCE MÍSTO LÉČBY

Duševní zdraví bude stále významnější prioritou, což zásadně rozšíří tradiční oblast BOZP. Silný tlak na prolomení mlčení a odbourání stigma ohledně duševního zdraví donutí zaměstnavatele postavit se otevřeně k této nové „povinnosti náležité péče“ a prosazovat ochranu duševního zdraví stejně jako blahobyt, zaměstnatelnost a pocit pohody.

Lze očekávat stále častější výzvy pro přijetí opatření pro prevenci vyhoření, posilování odolnosti a duševní kondice.



33 % zaměstnanců si přeje více dní věnovaných duševnímu zdraví jako prevenci vyhoření.

Zdroj: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021





Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Rozvoj technologií | Reset firem

ODDĚLOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA POKRAČUJE

Zaměstnanci stále častěji požadují hybridní pracovní modely, neboť nechtějí přijít o tento pozitivní přínos pandemie a chtějí sami vytvářet nové pracovní prostředí a nastavovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, posilovat flexibilitu, interakci, spolupráci a mezilidskou komunikaci způsobem, který vyhovuje jim.

Využívání a zdokonalování flexibilních forem práce tak, aby vyhovovaly všem, bude nadále doprovázet paradox hybridní práce. Vedoucí lidských zdrojů stojí před novou výzvou, tedy jak přizpůsobit nabírání pracovníků a on-boarding a jak zajistit pocit pohody zaměstnanců v novém digitálním světě práce.



40 % zaměstnanců chce mít možnost vybrat si dny, kdy budou pracovat na dálku, a možnost měnit tyto dny každý týden.

Zdroj: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021

TREND #4

70 % zaměstnanců se domnívá, že je jejich práce pro firmu důležitá a chtějí, aby vedení ocenilo jejich přínos

70 % potřebuje vidět osobní smysl v každodenní práci

Zdroj: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Rozvoj technologií | Reset firem

ZÁSADNÍ VÝZNAM KULTURY - PRO ZÍSKÁNÍ A UDRŽENÍ ZAMĚSTNANCŮ JE MNOHEM DŮLEŽITĚJŠÍ NEŽ STRATEGIE

Větší důraz na proměnu firemní kultury pro posílení důvěry, udržení si týmů pracujících na dálku a zlepšení zkušenosti zaměstnanců bude vyžadovat vytvoření „hodnotové nabídky pro zaměstnance“, která zahrne pocit smysluplnosti a pohody a také empatické vedení v digitálním světě.

V době nedostatku talentů si nejlepší zaměstnavatelé sami uvědomí, že pokud nebudou investovat do firemní kultury a její proměny, budou mít potíže realizovat svou strategii a přijdou o talentované zaměstnance, kteří odejdou do společností, které tuto proměnu provedou.





Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Rozvoj technologií | Reset firem

VYJÁDŘENÍ NÁZORU A AKTIVISMUS

Hlasitější požadavky na zvýšení mezd, zavedení flexibilní práce, rozšíření benefitů a přijmutí opatření proti změnám klimatu se šíří prostřednictvím sociálních médií, a to jak s přispěním odborů tak i bez nich.

V roce 2021 se pracovníci napříč odvětvími začali ozývat, mobilizovat se a protestovat. Zaměstnanci a zákazníci chtějí svůj čas a peníze věnovat do organizací, které se chovají odpovědně jako globální občané, pilíře pro komunity a vedoucí hráči v oblasti ochrany životního prostředí.

64 % zaměstnanců chce, aby jejich každodenní práce pomáhala vytvářet lepší společnost

2 ze 3 zaměstnanců chce pracovat pro společnost, která sdílí jejich hodnoty.

Zdroj: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021





Nedostatek talentů

Od slibů k (po)krokům

69 %
zaměstnavatelů
nemůže najít
pracovníky s potřebnou
kvalifikací, což je
nejvíce za posledních
15 let

Budoucnost patří těm, kteří mají talent

Demografické změny včetně snižování porodnosti, menší přeshraniční mobilita a zvyšování počtu osob odcházejících do předčasného důchodu vedou k nedostatku talentů.

Je načas být ještě kreativnější při získávání a udržování si žádaných zaměstnanců a zvyšování a posilování jejich kvalifikace.



Nedostatek talentů | Co zaměstnanci chtějí | Rozvoj technologií | Reset firem

NEDOSTATEK ZAMĚSTNANCŮ ROZVÍJÍ KREATIVITU ZAMĚSTNAVATELŮ

Revoluce dovedností je v plném proudu. Vzhledem k rekordnímu nedostatku kvalifikovaných pracovníků, zvyšujícím se mzdám a intenzivním snahám rekvalifikovat zaměstnance jsou pracovní trhy v neustálém pohybu.

Rekvalifikace a posilování kvalifikace budou pro pracovníky i organizace zcela nezbytné, neboť jednotlivé profese vyžadují stále vyšší kompetence. Nejvíce žádané jsou jak technické, tak měkké dovednosti.

Zaměstnavatelé budou stále kreativnější a obratnější při zajišťování flexibility, aby přitáhli zaměstnance, udrželi si je a zvyšovali jejich kvalifikaci.

58 % zaměstnanců bude potřebovat nové kompetence, aby mohli vykonávat svou práci.

Zdroj: [Gartner](#)



Více než 30 % firem plánuje zvýšit mzdy, aby přitáhly a udržely si talentované pracovníky

Každý 5. zaměstnavatel plánuje nabízet nové benefity, například více dní dovolené.

Zdroj: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021



Nedostatek talentů | Co zaměstnanci chtějí | Rozvoj technologií | Reset firem

KONEC DĚLENÍ NA GENERACE

Již žádní babyboomeři, mileniálové a generace Z?

Zaměstnanci bez ohledu na věk budou více požadovat individuálnější přístup a odmítat škatulkování, nálepkování a konkurenci mezi generacemi.

Mladší pracovníci zaplaví pracovní trh a zvyšující se inflace a snižující se úspory pravděpodobně povedou k rozmachu „gig“ ekonomiky díky lidem vracejícím se na pracovní trh po pandemii, a to bez ohledu na jejich věk.



V roce 2030 bude 75 % pracovní síly tvořit lidé mladší 35 let.

Zdroj: Deloitte





Nedostatek talentů | Co zaměstnanci chtějí | Rozvoj technologií | Reset firem

OD „RECESE ŽEN“ K JEJICH NÁVRATU

Vyrovňování rozdílů mezi muži a ženami zpomalilo a počet žen, které odešly z pracovního trhu je alarmující.

K hromadným odchodům v odvětvích, ve kterých tradičně pracovaly převážně ženy, jako je vzdělávání, zdravotnictví a pohostinství, docházelo ve stejné chvíli, kdy rostla technologická odvětví, logistika a prodeje, kde jsou ženy naopak zastoupeny méně.

Stále více žen má vysokoškolské vzdělání. Ve vědeckých a technických oborech mají ženy častěji vynikající studijní výsledky a lepší průměrné hodnocení než muži. Tyto zaměstnance si získají a udrží jen ti zaměstnavatelé, kteří nabídnou možnost volby a flexibilitu a dají přednost výsledkům před přítomností na pracovišti. To jim zároveň umožní získat potřebné talenty a zajistit růst.



51 % žen je méně optimistická, pokud jde o jejich budoucí kariéru než před pandemií.
57 % žen plánuje opustit v příštích dvou letech své stávající zaměstnání.

Zdroj: Deloitte Women @ Work Global Outlook 2021



Nedostatek talentů | Co zaměstnanci chtějí | Rozvoj technologií | Reset firem

KONKRÉTNÍ POKROK V OBLASTI ROZMANITOSTI, ROVNOSTI, INKLUZE A SOUNÁLEŽITOSTI MÍSTO ZÁVAZKŮ

V souvislosti s pokračujícím rozdělováním společnosti na základě politických názorů, rasy, identity a věku se bude po organizacích častěji vyžadovat, aby vyjádřily své stanovisko ohledně společenských témat.

Všichni partneři - investoři, regulační orgány, zákazníci a zaměstnanci - budou očekávat ještě větší transparentnost, pokud jde o konkrétní pokroky, nikoli jen závazky, a budou požadovat jejich plnění.

Firmy budou muset přijímat viditelné kroky pro podporu rozmanitosti, rovnosti, inkluze a sounáležitosti, aby všichni těžili z obnovy hospodářské činnosti, technologického pokroku a klimatické spravedlnosti.



Více než 30 % firem již poskytuje školení v oblasti rozmanitosti a inkluze.

20 % firem plánuje takovéto školení zavést v příštích 6 měsících.

Zdroj: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021



Téměř 1/4 zaměstnanců hledá zaměstnavatele, kteří nabízejí benefity, jako je dovolená navíc či volno pro péči o blízkou osobu.

Zdroj: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Nedostatek talentů | Co zaměstnanci chtějí | Rozvoj technologií | Reset firem

ROZUM A CIT: PRÁCE BUDOUCNOSTI MUSÍ VYCHÁZET VSTŘÍC RODINÁM

Nová podoba práce budoucnosti musí zohledňovat rodinný život stejně jako technologie, robotiku a strojové učení.

Zaměstnavatelé, kteří pečujícím osobám (bez ohledu na pohlaví) nabídnou volbu tím, že upřednostní flexibilitu a výsledky před přítomností v práci, si dokáží získat a udržet ty nejlepší a zaměstnance.





Rozvoj technologií

Od digitalizace k osvojení digitálních technologií

Více než **80 %**
zaměstnavatelů
zrychlilo v reakci
na covid-19
digitalizaci.

Technologická revoluce nabrala neuvěřitelnou rychlost

Investice do digitalizace se v důsledku pandemie zrychlily a spotřebitelé i zaměstnanci očekávají, že jim digitální technologie usnadní život i práci.

Pro společnosti je důležité posílit kompetence svých pracovníků tak, aby byli schopni díky datům získat vhled do určité problematiky, přijímat rozhodnutí na základě dat a kombinovat to nejlepší z lidských schopností a strojového učení pro vytváření nových hodnot.



LIDÉ VS ROBOTI – HYPERKONEKTIVITA PRO POSÍLENÍ LIDSKÝCH PŘEDNOSTÍ

V souvislosti s tím, jak technologie stále více pronikají do všech oblastí našeho života, je nutné posílit budování vztahu lidí k práci a kolegům, aby se zlepšila produktivita a kreativita.

Strojové učení a data o pracovní síle umožní předpovídat potenciální výsledky, nabízet konkrétním osobám ideální příležitosti a pomohou lidem poznat sebe samé lépe než kdy v minulosti.

Intelligentní stroje a umělá inteligence umožní lidem zaměřit se na lidské přednosti - empatii a poctivost, úsudek a kreativitu, koučink, soucit a mnohé další.



Každá 3. organizace plánuje v průběhu příštího roku více investovat do umělé inteligence a strojového učení.

Zdroj: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



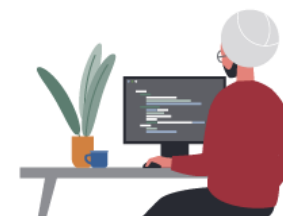


Rozvoj technologií | Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Reset firem

OD DIGITALIZACE PO RYCHLÉ OSVOJENÍ DIGITÁLNÍCH TECHNOLOGIÍ

Pokročilé technologie mají stále větší vliv na to, jak firmy mění svůj podnikatelský model, zlepšují zkušenost zákazníků a zaměstnanců a více opírají svou činnost o data. Ovšem investovat do technologií a inovací a zavádět je představuje tu snadnou část. Digitální transformace sama o sobě nepředstavuje faktor pro diferenciaci.

Pro osvojení si digitálních technologií, rychlou návratnost investic a schopnost firem se průběžně transformovat jsou klíčové lidské schopnosti a správná firemní kultura podporující realizaci.



Každá 5. organizace na světě má potíže najít zaměstnance s technologickými dovednostmi včetně vedoucích IT projektů, softwarových vývojářů, analytiků v oblasti kybernetické bezpečnosti a odborníků na umělou inteligenci a strojové učení.



Rozvoj technologií | Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Reset firem

NÁSTUP UDRŽITELNÝCH TECHNOLOGIÍ

Využívání technologií vede ke snižování emisí, transformaci dodavatelského řetězce a ke změně chování. Technologičtí giganti se předhánějí v tom, kdo vytvoří první metaverse. Propojení digitálního a fyzického světa bude jedním z nejvýznamnějších nových trendů přinášejících nové příležitosti pro vymýšlení nových podob hybridních schůzek a práce s menším dopadem na životní prostředí

Každá 3. organizace plánuje vytvořit vlastní kapacity v oblasti e-commerce a digitálních obchodních platform, analýzy velkých dat, cloud computing a internetu věcí.

Zdroj: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)





TREND #14

Navzdory zvýšení investic do umělé inteligence ve všech odvětvích se 20 % organizací nedaří najít dostatek odborníků na umělou inteligenci a strojové učení, aby obsadili role, které tyto dovednosti vyžadují.

Zdroj: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022



Rozvoj technologií | Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Reset firem

UMĚLÁ INTELIGENCE PRO POSÍLENÍ ROZMANITOSTI A ROVNOSTI

Díky většímu porozumění neurodiverzity bude umělá inteligence muset mít zabudovaný mechanismus pro zahrnování rozmanitých zaměstnanců spíše než jejich vyloučení. Organizace pochopí význam párování pomocí strojového učení a možností predikovat výsledky, aby lidem pomohli poznat se lépe, než jsou sami schopni, což povede k větší zaměstnatelnosti, rovnosti a prosperitě.





Rozvoj technologií | Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Reset firem

WIN-WIN: KDYŽ JE RŮST MEZD POKRYT VĚTŠÍ PRODUKTIVITOU

Organizace se snaží najít rovnováhu mezi navýšením mezd a růstem produktivity. Politikům tato dynamika vyhovuje, neboť nedochází k reálným ani latentním inflačním tlakům v souvislosti s ekonomickou expanzí. Technologie umožní vyrábět více se stávajícími zdroji, nebo vyrábět stejně s menšími vstupními zdroji. .

K největší změně počtu zaměstnanců v souvislosti s investicemi do technologií dojde v oblasti IT (23 %) a výroby (21 %)

Zdroj: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)





Rozvoj technologií | Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Reset firem

INTELIGENTNÍ ANALYTIKA LIDSKÝCH ZDROJŮ UMOŽNÍ ROZHODOVÁNÍ ZALOŽENÉ NA DATECH

Aby zaměstnanci měli zcela nenarušenou a přizpůsobitelnou digitální zkušenost, bude třeba změnit technologickou infrastrukturu, zavedený způsob řízení a zapojení zaměstnanců a zákazníků. Analytika a využití dat o pracovní síle a talentovaných zaměstnancích bude klíčová pro párování zaměstnanců a rolí a pro predikci potenciálních výsledků.

Díky rozmachu sdílení dat budou mít zaměstnavatelé k dispozici ještě více informací, díky nimž budou mít větší přehled.

76 % firem s více než **100** zaměstnanci se při náboru spoléhá na nástroje pro hodnocení, jako jsou testy kompetencí a osobnosti.

Zdroj: Harvard Business Review, Ace the Assessment





Reset firem

Od reaktivnímu k proaktivnímu
strategickému řízení pracovní síly



83 %
firem se domnívá,
že potřebují být
rychlejší a agilnější,
aby zvládaly
změny

Nové nastavení firem

Firmy jsou stále sofistikovanější, mění své provozní modely tak, aby byly svižnější, posilují odolnost dodavatelských řetězců, hledají zelenější a konsolidovanější partnery a řešení, aby dokázaly zvládnout ostřejší konkurenci, nepředvídatelnost a potřebu větší transparentnosti.

TREND #17



2/3 firem uvádí, že oblasti ESG jsou pro ně klíčové. Pro **60 %** firem jsou oblasti ESG úzce spjaty s účelem jejich činnosti.

Source: Mercer Global Talent Trends 2020-21



Reset firem | Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Rozvoj technologií

Z ČISTÉ NULY DO ČISTÉHO PLUSU

V souvislosti s větší transparentností v oblastech ESG (životní prostředí, sociální oblast a podnikové řízení), je opět naléhavě nutné, aby společnosti převzaly vedoucí úlohu.

Regulace související s klimatickými opatřeními a závazky dosáhnout uhlíkové neutrality jsou stále běžnějším jevem. Nicméně další výzvou je nyní sociální oblast, tedy sociální dopady činnosti firem.





Reset firem | Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Rozvoj technologií

OPTIMALIZACE PRACOVNÍ SÍLY DÍKY STRATEGICKÉMU ŘÍZENÍ TALENTOVANÝCH ZAMĚSTNANCŮ

V souvislosti se změnami trhu, od digitálních technologií po změnu preferencí spotřebitelů, se objeví nové, svižnější modely fungování a praxe v oblasti lidských zdrojů.

Schopnost získat z dat smysluplný vhled do určité problematiky bude důležitá pro řízení rizik souvisejících s lidským kapitálem, včetně odpovědné integrace pracovníků pracujících na principu zakázek (gig ekonomika), pracovníků na volné noze a pracovníků na dohodu.

Konsolidace a odolnost dodavatelů bude zásadní pro zmírnění nejistoty a pro řízení rizik spojených s pracovní silou.



68 % firem uvádí „konsolidaci dodavatelů pracovní síly“ jako součást stávající strategie řízení pracovní síly.

Zdroj: Staffing Industry Analysts (SIA) [2020 Workforce Solutions Buyer Survey](#)



Reset firem | Co zaměstnanci chtějí | Nedostatek talentů | Rozvoj technologií

FIRMY JAKO NEJDŮVĚRYHODNĚJŠÍ HRÁČI

Zaměstnavatelé se stali stejně důvěryhodným zdrojem informací, jako vlády a média. Jejich přístup opírající se o své hodnoty je pro ně jednoznačnou výhodou při získávání a udržení talentů.

Zaměstnanci stále více požadují empatii a představitelé napříč politickým spektrem očekávají, že generální ředitelé společností převezmou vůdčí úlohu. Role firem ve společnosti se bude nadále rozšiřovat o další oblasti (od prosazování rasové rovnoprávnosti po podporu očkování, atd.)



70 % zaměstnanců uvádí, že je pro ně důležité mít nadřízené, kterým mohou věřit a které mohou následovat.

67 % zaměstnanců by chtělo pracovat pro zaměstnavatele, který sdílí stejné hodnoty.

Zdroj: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



NOVÁ DEFINICE RIZIKA A ODOLNOSTI

Nestabilita dodavatelského řetězce, která je ještě zhoršena vývojem klimatu, válečnou situací na Ukrajině, poptávkou spotřebitelů a nedostatkem kvalifikované pracovní síly, vede k přehodnocení rizik.

Dodavatelé zaměřeni na jeden produkt a vertikální dodavatelské řetězce jsou minulostí, naopak v kurzu jsou síťové, regionální, odolné a udržitelné dodavatelské řetězce.

Odolnost dodavatelského řetězce a konsolidace dodavatelů bude klíčová pro zmírnění nejistoty a řízení rizik.

Polovina firemí momentálně vyhodnocuje své dodavatelské řetězce (externí subdodavatele) s cílem snížit rizika. Téměř 40 % firem to plánuje v příštích dvou letech.

Zdroj: [Orange Business Services](#)



MANPOWERGROUP – INOVATIVNÍ HR ŘEŠENÍ



Poradenství a analýzy



Řízení pracovní síly



Vyhledávání talentů



Řízení kariéry



Změna kariéry



Získávání nejlepších talentů



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup®

Visit www.manpowergroup.com to learn more.