

# Nová budoucnost práce

## Trendy na trhu práce pro rok 2023

**Praha, 12. ledna 2023** - společnost ManpowerGroup zveřejňuje studii "Nová budoucnost práce", která je založena na průzkumu ManpowerGroup, jehož se zúčastnilo 13.000 manažerů organizací a 8.000 zaměstnanců z osmi zemí světa. Studie identifikuje 14 klíčových trendů, které utváří budoucnost práce a ovlivňují dnešní zaměstnavatele a jejich zaměstnance. Patří mezi ně demografické změny, individuální volba, využívání technologií a faktory konkurenceschopnosti. Průzkum vyhodnocuje dopad řady nových faktorů, jako jsou generační posun v očekáváních týkajících se zaměstnání, snížení významu vysokoškolského vzdělání u uchazečů, rostoucí nerovnosti, kterým čelí ženy v práci, pokračující rozvoj hybridní práce a zmírňování rizik v neustále se proměňující globální ekonomice. Studie rovněž obsahuje doporučení, jak mohou zaměstnavatelé v této nové době přilákat a udržet si talenty.

Trh práce se dnes nachází v oku ekonomického hurikánu. Přestože ekonomika směřuje ke zmírnění růstu, poptávka po specifických dovednostech je silná a talentů je stále nedostatek. Zaměstnavatelé budou i nadále hledat cesty, jak správně kombinovat lidi, technologie a dovednosti, aby se vypořádali s budoucí ekonomickou nejistotou. Proto jsme se zeptali zaměstnanců i zaměstnavatelů po celém světě, jak se proměňuje způsob jejich práce a spolupráce, jakým novým výzvám čelí v pracovním prostředí a jak se v měnícím se světě práce přizpůsobují.

Nikdy to nebylo aktuálnější. Jako globální společenství čelíme několika závažným problémům - řešení změny klimatu, překlenutí nedostatku lidí s potřebným profilem a využití skrytého potenciálu. Ano, zaměstnanci se soustředí na úspěch a kariérní postup, ale také jim velmi záleží na ochraně klimatu, rovnosti, rozmanitosti a rovných příležitostech pro všechny. Náš svět se zlepšuje, ale i nadále musíme cílevědomě spolupracovat, abychom překonali problém rozdělení světa, urychlili lidský pokrok a snížili nerovnost. Vybavení lidí dovednostmi, které rozšíří možnosti technologií a vytvoří budoucnost práce, která se bude blížit tomu, co lidé chtějí, je způsob, jak vybudovat cestu pro všechny a zvýšit prosperitu pro mnohé, nikoliv pro několik málo lidí.

*"V posledních letech slyšíme mnohé obavy z toho, že nám roboti vezmou práci. Ale přesvědčili jsme se, že technologie mohou lidské dovednosti posílit. Věříme, že začíná éra nové budoucnosti práce - doba, kdy budou lidé využívat technologie a digitální nástroje ke zlepšení lidských schopností, produktivity a žití smysluplnější života,"* řekla generální ředitelka ManpowerGroup Jaroslava Rezlerová a dodává: *"...aby tento pokrok mohl pokračovat, musíme cílevědomě podporovat rozvoj lidí, společně překonávat rozdíly a snižovat nerovnosti. Pokroku pro všechny a prosperity pro většinu, ne menšinu, dosáhneme tím, že lidi vybavíme dovednostmi tak, abychom mohli lépe využít technologie a vytvořit budoucnost práce, která bude více odpovídat tomu, co lidé chtějí."*

**KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ:** Kvůli rostoucímu nedostatku talentů je ještě obtížnější získat a udržet si talenty všech generací. Výzkum ukázal následující:

- **Smysl a rovnováha jsou důležité:** V roce 2025 bude generace Z tvořit [27 % pracovní síly](#). 88 % zaměstnanců z generace Z tvrdí, že pandemie ovlivnila to, co očekávají od své práce, oproti 65 % zaměstnanců starších 55 let.
- **Je načase prorazit papírový strop:** V roce 2022 mělo celosvětově [75 % společností potíže s nedostatkem talentů](#). Aby rozšířily své zdroje talentů, stále více zaměstnavatelů snižuje nebo ruší požadavky na vysokoškolské vzdělání a místo toho se zaměřuje na dovednosti získané díky předchozí pracovní a životní zkušenosti.
- **Neopomínejte starší zaměstnance a zvyšte jejich účast na trhu práce:** Pouze 19 % manažerů aktivně vyhledává zaměstnance, kteří jsou v důchodovém věku.
- **Práce na dálku/hybridní práce podporuje rovnováhu, ale může ovlivnit kariérní postup – zejména u žen:** Více žen tvrdí, že při práci na dálku mají menší šanci setkat se s vedoucími pracovníky (37 %), učit se od ostatních (31 %), být kandidátkou na povýšení (29 %), účastnit se brainstormingu (27 %) a spolupráce (26 %).
- **Ženy mají větší motivaci vrátit se do kanceláře než muži:** 41 % žen uvádí jako faktory, které je motivují k návratu do kanceláře, společenský kontakt a vztahy, jasné oddělení práce a domácnosti, efektivnější spolupráci, větší pohodlí pro odvedení práce a lepší možnost se soustředit.
- **Zvyšujte kvalifikaci zaměstnanců, nebo si ji budou zvyšovat sami:** 57 % zaměstnanců se již vzdělává mimo zaměstnání, protože firemní školicí programy je neučí relevantním dovednostem, neposouvají jejich kariérní rozvoj nebo jim nepomáhají udržet si konkurenceschopnost na trhu.
- **Lidé hledají po pandemii lidštější přístup v práci:** Důležité již není jen odvést práci. Lidé uvádějí, že schopnost spolupracovat (83 %), řešit problémy (82 %) a důvěryhodnost (82 %) jsou pro to, aby odvedli kvalitní práci, důležitější než pouze vysoká produktivita (76 %).
- **Lidé raději odejdou:** 64 % zaměstnanců by zvažovalo jinou práci, pokud by se museli vrátit do kanceláře na plný úvazek, a každý třetí by v příštím měsíci přijal jinou práci, pokud by nabízela lepší rovnováhu mezi prací a životním stylem.
- **Zaměstnavatelé i zaměstnanci se domnívají, že osobní brainstorming je lepší:** Více než 80 % zaměstnanců a zaměstnavatelů se domnívá, že osobní spolupráce přináší nejvíce kreativních nápadů a podporuje vytváření vztahů na pracovišti.

### **Více o průzkumu *Nová budoucnost práce: trendy pro rok 2023***

Průzkum se uskutečnil v období od 1. do 25. listopadu 2022 mezi celkem 8 016 zaměstnanci nebo osobami aktivně hledajícími práci v osmi zemích a regionech: ve Spojených státech, Velké Británii, Francii, Německu, Itálii, Španělsku, Švédsku a Norsku. Kromě toho společnost ManpowerGroup provedla průzkum mezi 13 707 osobami s rozhodovací pravomocí v oblasti nábory zaměstnanců na těchto trzích.

### **O společnosti ManpowerGroup**

Společnost ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) je 75 let 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. Skupina společností ManpowerGroup, fungující pod značkami Experis™, Manpower®, ManpowerGroup™ Solutions a Right Management®, pomáhá klientům ve více než 75 zemích a oblastech zlepšit výkonnost jejich pracovníků, a to již více než 70 let. ManpowerGroup byla v roce 2022 již potřinácté jmenována jednou ze světových nejetichtějších společností, a posílila tím svoji pozici jako nejdůvěryhodnější společnost ve svém oboru.

### **ManpowerGroup v České republice**

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 2022, díky své síti 35 poboček, ManpowerGroup našel pro 1200 klientů 24 000 nových zaměstnanců.

## DETAILNÍ STATISTIKY Z PRŮZKUMU:

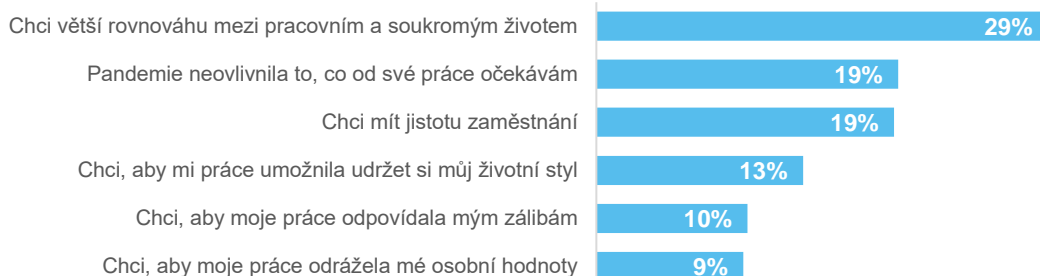
### Jakou budoucnost práce by si zaměstnanci pro sebe přáli



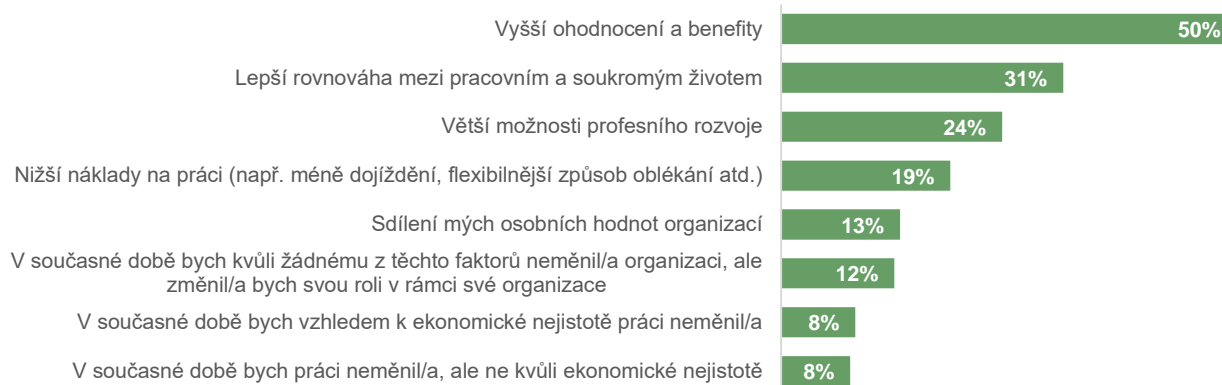
### Co zaměstnancům pomáhá k větší produktivitě nejvíce



### Jak pandemie nejvíce ovlivnila to, co od své práce zaměstnanci očekávají (mimo financí a benefitů)



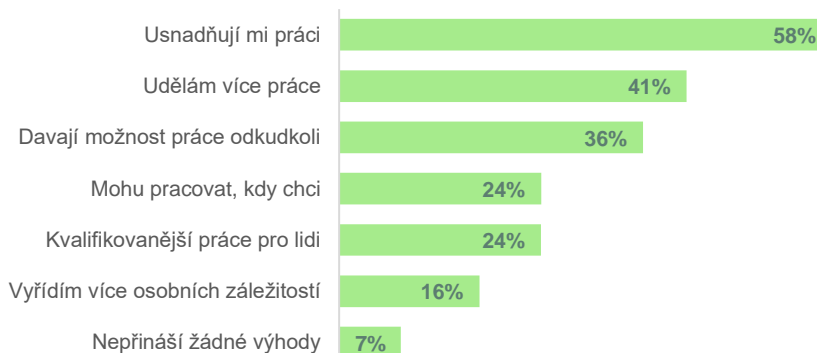
## Faktory ovlivňující rozhodnutí o přijetí obdobné pozice v jiné firmě



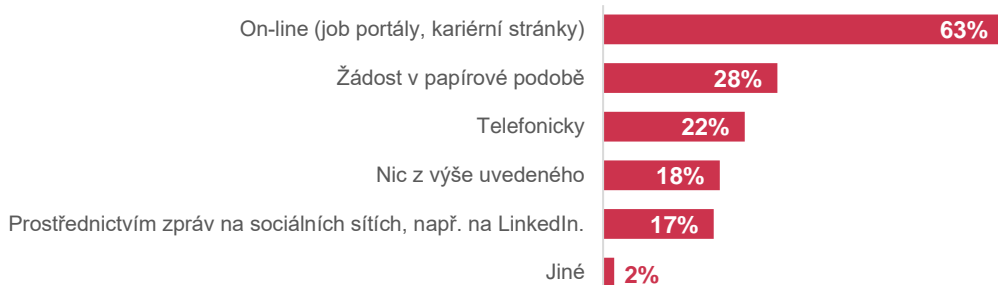
## Co zaměstnancům brání v získání práce, kterou chtějí



## Jaké výhody přináší zaměstnancům technologie na pracovišti



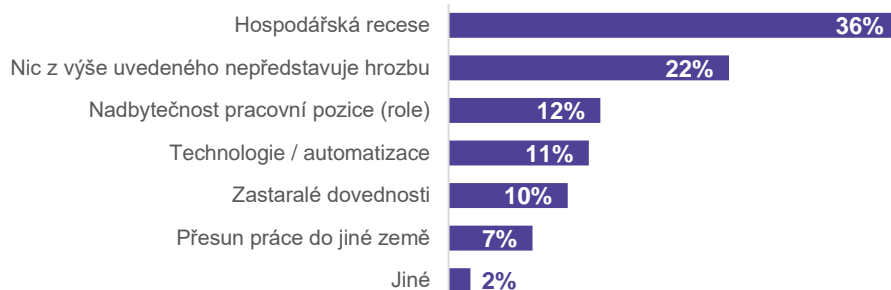
## Metody, které zaměstnanci použili při ucházení o nové zaměstnání



## V jaké fázi náborového procesu by zaměstnancům vyhovovalo zapojení technologií



## V čem zaměstnanci cítí ohrožení své práce



## Motivace zaměstnanců k návratu do kanceláře



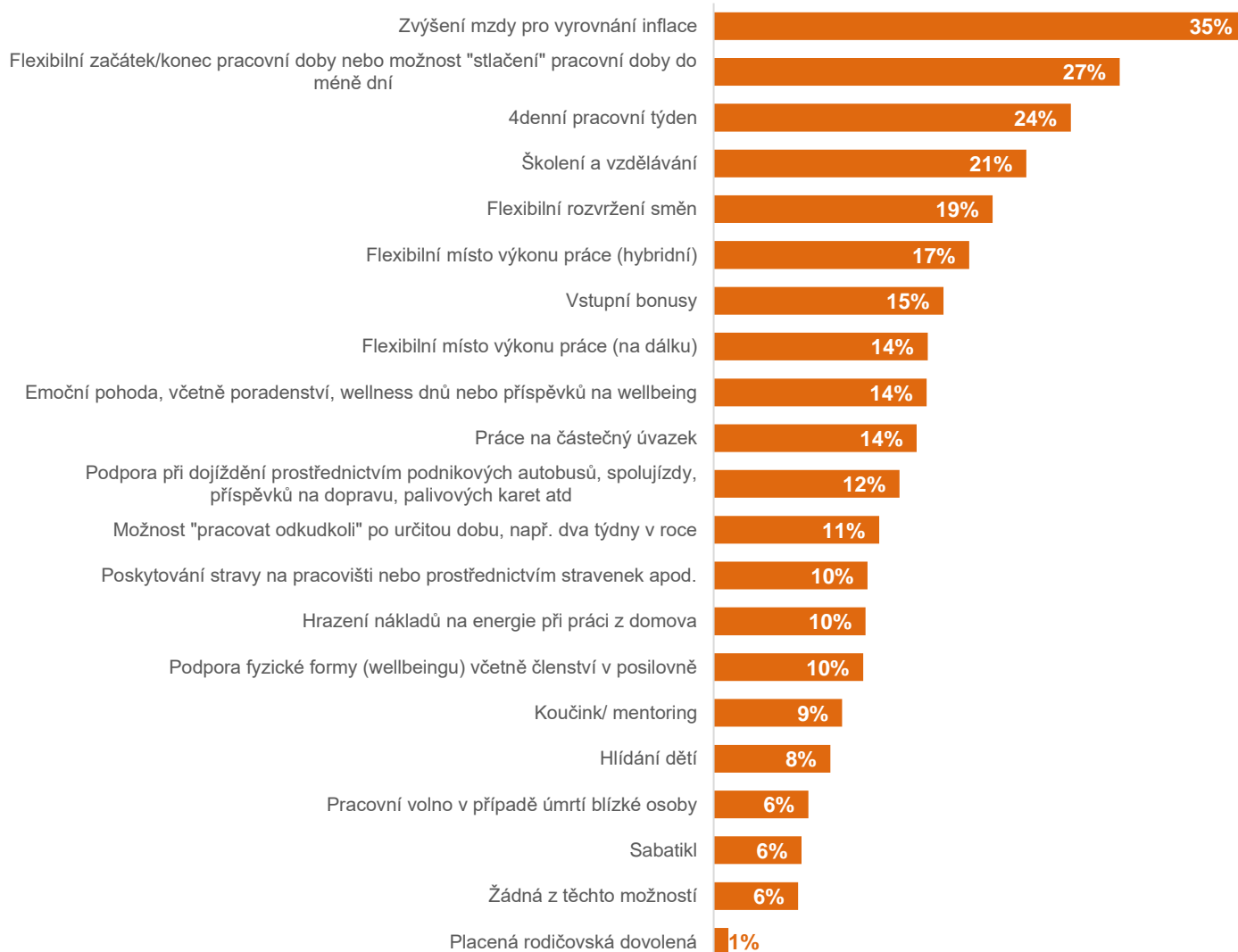
## Největší nevýhody práce na pracovišti



### Nástroje/školení, které firmy nabídlý zaměstnancům pro rozvoj jejich kariéry

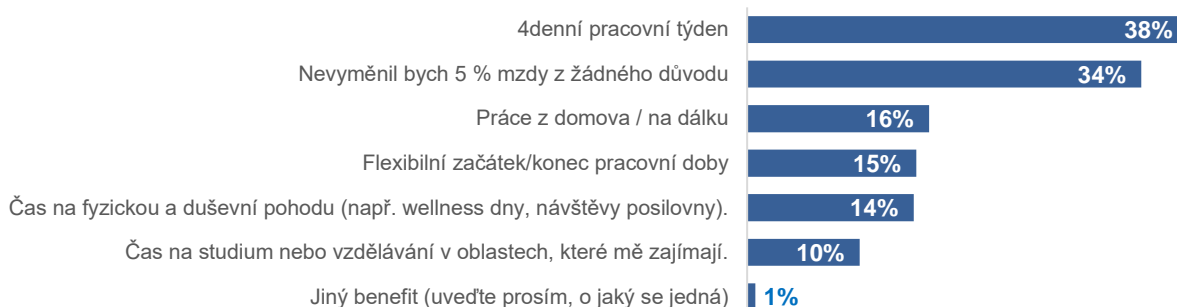


### Benefity, které jsou při výběru nového zaměstnání nejdůležitější





## Za jaký benefit by zaměstnanci vyměnili 5 % své mzdy



## Problémy zaměstnanců, kterým by měl nadřízený lépe rozumět



## Co by mělo největší pozitivní vliv na duševní pohodu zaměstnanců

