



Trendy na trhu práce 2024

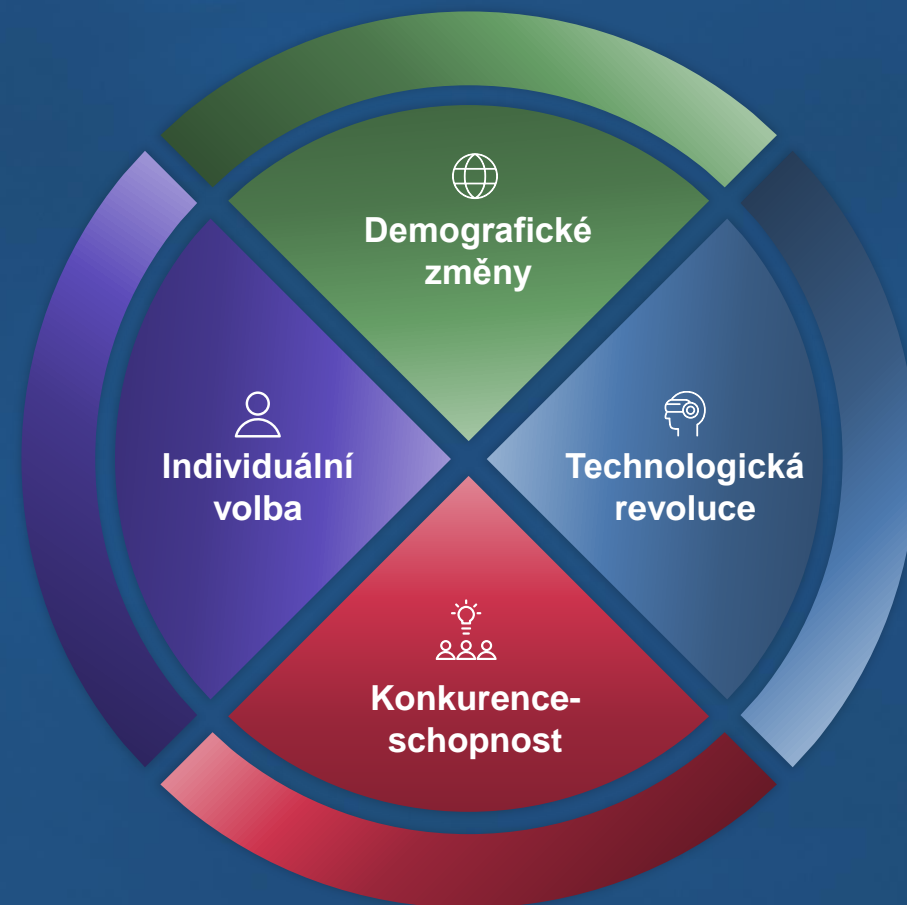
Éra adaptability

Trendy na trhu práce 2024

Již více než 10 let sledujeme čtyři klíčové faktory, které ovlivňují budoucnost práce:

- Demografické změny
- Technologická revoluce
- Konkurenceschopnost
- Individuální volba

Pro rok 2024 jsme identifikovali **14 základních trendů**, které umožňují **lepší pochopení výhledů** pro zaměstnance i zaměstnavatele.



V dynamickém prostředí trhu práce dochází k hlubokým změnám, které od základů mění to, jak definujeme práci. Technologický pokrok, globální konektivita a rychle se měnící socioekonomické struktury společně vyvolaly vlnu transformačních sil a vytvořily propojení, v němž se střetávají inovace a adaptace.

Dochází k novému nastavení a přetváření tradičních rolí v souvislosti s nebývalými změnami a příležitostmi, a vzniká tak „**nová dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**“. Vzhledem k tomu jak udržitelnost, digitalizace a automatizace mění způsob naší práce, se kreativita, spolupráce a flexibilita stávají klíčové pro budoucí prosperitu a vytvoření udržitelného trhu práce.





Nevyužité rezervy na trhu práce

Podpora kontinuity pracovní síly

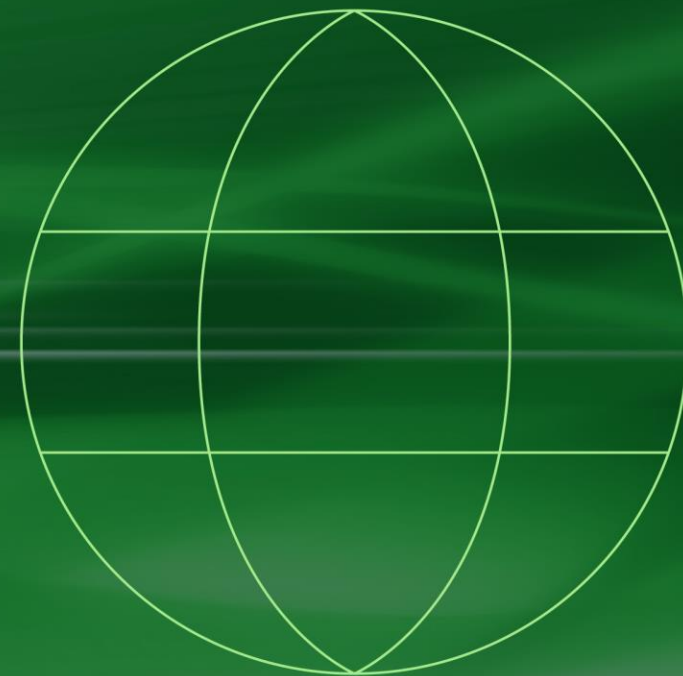
Demografické změny

Navzdory přílivu zaměstnanců z generace Z pracovní síla globálně nadále stárne. Vyspělé země se potýkají s rostoucím nedostatkem talentů, protože stále více zkušených zaměstnanců odchází do důchodu.

K zaplnění těchto mezer musí společnosti využít nevyužité zdroje talentů, jakou jsou například:

- **Zkušení zaměstnanci:** nabídněte rekvalifikaci a pružnou pracovní dobu, abyste si své zkušené zaměstnance udrželi a zapojili
- **Lidé vracející se do práce a měnící kariéru:** ulehčete přechod prostřednictvím různých programů zvyšování kvalifikace a rekvalifikace
- **Zaměstnanci s méně tradiční zkušeností:** zvažte kandidáty s vysokým potenciálem a přenositelnými měkkými dovednostmi

Rekvalifikace stávajících a nových zaměstnanců z různých prostředí posiluje kontinuitu pracovní síly.



Překlenutí generační propasti prostřednictvím strategické kvalifikace a rekvalifikace

Společnosti na celém světě se potýkají se silící nerovnováhou mezi **rychle rostoucím počtem zaměstnanců generace Z, kteří nastupují do zaměstnání, a odchodem zkušenějších zaměstnanců.** Do roku 2030 bude generace Z tvořit 58 % pracovní síly a [obecnější demografické trendy zároveň poukazují na rychlé stárnutí pracovní síly na vyspělých trzích.](#)

Prohlubující se demografické rozdíly přinášejí řadu problémů z hlediska talentů. V souvislosti s odchodem generace baby boomers do důchodu dochází ke ztrátě znalostí, generace Z se snaží získat nové dovednosti a pracovníci ve středním věku potřebující rekvalifikovat pro nové pracovní role.

Cílená kvalifikace, rekvalifikace a mentoring pomáhají překlenout rozdíly mezi talenty různých generací. Zavedení systému interních školení umožní předání hlubších znalostí o společnosti mezi generací Z a zkušenými zaměstnanci. Nabídka mentoringu, zadávání úkolů přesahujících stávající kompetence a poskytování nových vzdělávacích příležitostí pomáhá udržet starší zaměstnance. Poskytnutí možnosti rekvalifikovat se pro podobné role pracovníkům uprostřed profesní dráhy udržuje produktivitu organizace.



- V Evropě [se podíl obyvatel ve věku 65 let a více zvyšuje](#) ve všech členských státech Evropské unie (EU).
- [Zhruba pětina Američanů ve věku 65 let a více \(19 %\) byla v roce 2023 zaměstnaná.](#) To je téměř dvakrát vyšší podíl než před 35 lety.

V roce 2050 bude **čtvrtině obyvatel** Asie a Tichomoří **více než 60 let.**

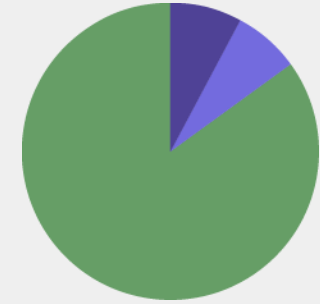


| Trend 2 |

Ženy jsou hlavní hnací silou současného i budoucího trhu práce

Když vypukla pandemie, miliony žen opustily trh práce a mnozí se obávali, že návrat k původní situaci bude trvat desítky let. Míra zaměstnanosti žen se však vrátila na úroveň před pandemií za pouhé tři roky a ženy táhnou oživení trhu po pandemii. V celosvětovém měřítku je [míra účasti žen na trhu práce mírně nad 50 %](#).

Konkrétně u žen ve věku 25-54 let dosáhla míra účasti na trhu práce rekordních hodnot. Ženy této věkové kategorie zahájily zcela novou kariéru, zasadily se o lepší mzdové podmínky a benefity a využily možností práce na dálku. Navzdory těmto úspěchům je nutné zajistit, aby ženy byly silněji zastoupeny mezi kandidáty na růstová pracovní místa.



8 %

ženy chtějí pracovat zcela na dálku

7 %

ženy chtějí pracovat pouze na pracovišti

85%

ženy chtějí mít možnost si vybrat podle toho, co jim vyhovuje

Zdroj: ManpowerGroup - [What Women Want \(At Work\)](#)

- Ženy tvoří polovinu celkové aktivní populace na světě, [ale zastávají méně než třetinu manažerských a vedoucích pozic](#).
- Navzdory nedostatku technických talentů tvoří [ženy méně než třetinu světové pracovní síly v oborech souvisejících s technologiemi](#).

Katalyzátor inovací a kreativity: Rozmanitost, rovnost, začlenění a sounáležitost

Podpora rozmanitosti, rovnosti, inkluze a sounáležitosti (DEIB) se stala základní součástí obchodních strategií. Společnosti, které DEIB zavádějí získávají dvě klíčové výhody:

- **Posílení inovací:** různorodé týmy přinášejí širší perspektivy a vytvářejí prostor pro vyjádření kreativity. Organizace, které podporují inkluzi, lépe odrážejí rozmanitost zákazníků, čímž zvyšují svou relevanci na trhu.
- **Přitažlivost pro talenty:** nejtalentovanější pracovníci dnes přikládají při výběru pracovní pozice stále větší důležitost inkluzi na pracovišti. Podniky, které jsou vnímány jako organizace s rozmanitou a spravedlivou pracovní kulturou, mají konkurenční výhodu při získávání kvalifikovaných zaměstnanců. Rovnost a sounáležitost vedou k lepší retenci zaměstnanců, a šetří tak náklady na fluktuaci.

Údaje ukazují, že organizace s pracovní kulturou, která udržuje rozmanitost, zajišťuje rovnost, podporuje začlenění a pěstuje pocit sounáležitosti, jsou lépe připraveny na nové výzvy moderní doby.



Společnosti s vysokou mírou rozmanitosti měly **o 39 % vyšší pravděpodobnost**, že dosáhnou lepších obchodních výsledků než společnosti s nižší rozmanitostí.

Zdroj: [Diversity Matters Even More](#) - McKinsey

- Existují rozdíly ve vnímání. [Zatímco 68 % vedoucích pracovníků tvrdí, že jejich firma poskytuje inkluzivní prostředí, pouze 36 % jejich zaměstnanců s tím souhlasí.](#)

| Trend 4 |

Nevyužitý a podceňovaný zdroj talentů z řad přistěhovalců

Zaměstnavatelé se dnes potýkají s vysokou poptávkou po pracovní síle v kontextu nedostatku talentů na lokálním trhu práce. **Tento stále se prohlubující nedostatek kvalifikovaných pracovníků vyžaduje inovativní přístupy k náboru a rozšíření zdrojů talentů.**

Pokrokové nadnárodní společnosti nabírají kvalifikované pracovníky z celého světa díky zavádění osvědčených postupů pro začleňování, které podporují přijímání zahraničních uchazečů.

Přestože globální nabírání pracovníků nemůže samo o sobě zcela vyřešit momentální nedostatek talentů, zaměstnavatelé díky němu **získávají přístup k dovednostem z oblastí, kde panuje soulad mezi demografickou situací a pracovními preferencemi.** Úspěšná integrace těchto multikulturních týmů vytváří trvalé výhody, zmírňuje dopady momentálního nedostatku talentů a zároveň má další dlouhodobé přínosy.

„Automatizace, migrace a změny v populaci v produktivním věku mění podobu trhů práce v Evropě, na Blízkém východě a v Africe. O příležitosti není nouze. Záleží na tom, co potřebujete a kde hledáte.“

Marceline Beijer

Global Brand Leader RPO Talent Solutions & Senior Vice President, EMEA



- [Pět nejvýznamnějších trhů pro hledání kvalifikovaných pracovníků](#) jsou Spojené státy, Austrálie, Izrael, Singapur a Velká Británie.
- 51 % evropských spotřebitelů tvrdí, že [je pravděpodobnější, že nakoupí u společnosti, která aktivně zaměstnává uprchlíky.](#)



Technologická revoluce

Digitalizovat a zároveň humanizovat

Využívání technologií

Vývoj generativní umělé inteligence je velice rychlý a ze zkušenosti víme, že technologie se ukázaly být silným spojencem, který spíše rozšiřuje než nahrazuje lidské schopnosti. Využití potenciálu umělé inteligence k podpoře růstu a zvýšení produktivity bude vyžadovat, aby společnosti přikládaly největší důležitost lidem.

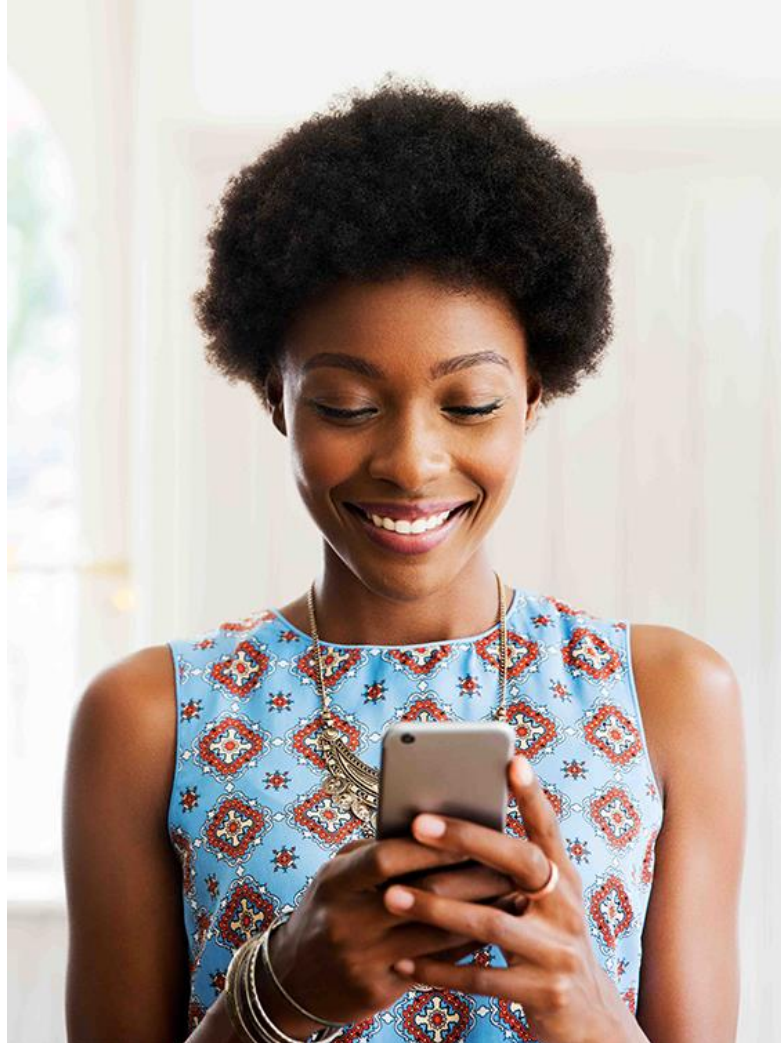
V souvislosti se zaváděním nových způsobů práce se setkáváme s dvojitou výzvou. Pracoviště je třeba digitalizovat, ale také humanizovat. Cílem by mělo být umožnit lidem, aby se propojili s ostatními, budovali smysluplné vztahy a inovovali/realizovali se kreativním a etickým způsobem, i když technologie prostupují jejich práci.



Lidé v ♥ umělé inteligence

Vzestup umělé inteligence již mění podobu pracovišť. Největší společnosti a vlády na to reagují tak, že prosazují nové, inovativní metody, které při navrhování a zavádění systémů AI kladou hlavní důraz na člověka. Tyto přístupy přímo zohledňují potřeby, schopnosti, dovednosti a pohodu zaměstnanců.

Je zřejmé, že lidé sehrávají klíčovou roli při odpovědném vytváření umělé inteligence. Politické rámce se musí vyvíjet tak, aby podporovaly tento hlavní princip, podle něhož další směřování transformace AI mohou a musí řídit sami zaměstnanci.



Přibližně 60 % Američanů se domnívá, že AI bude mít velký dopad na zaměstnance obecně, ale pouze **28 % se domnívá, že bude mít velký dopad na ně osobně.**

Zdroj: [AI in Hiring and Evaluating Workers: What Americans Think](#) – Pew Research Center

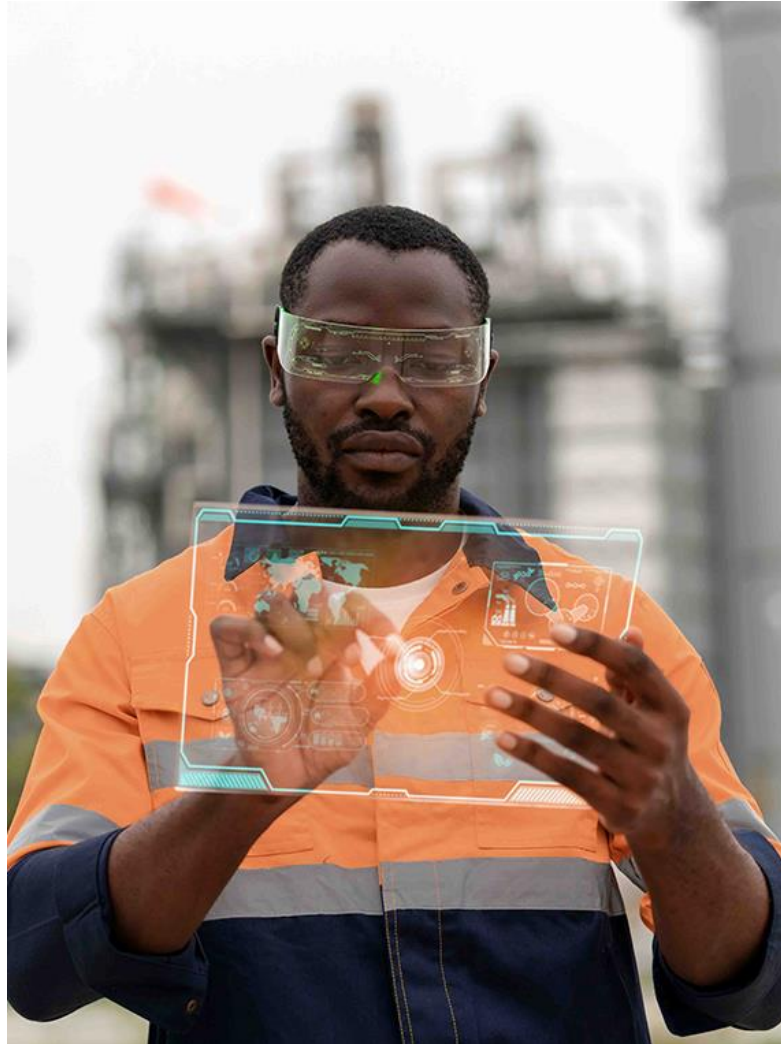
- Společnosti očekávají, že se v [příštích pěti letech obmění 23 % pracovních míst](#), a to vytvořením nových pozic a rušením jiných.

| Trend 6 |

AI vytvoří více pracovních míst, než kolik jich nahradí

Technologický pokrok přináší lidem **příležitost vykonávat smyslupnější práci**, pokud mají správné dovednosti.

Společnosti se učí přizpůsobovat a měnit spolu s umělou inteligencí. **Budoucnost práce bude záviset na lidech, kteří si budou zvyšovat kvalifikaci a naučí se pracovat s moderními technologiemi**, nikoli proti nim. Lidé musí změnit svůj pohled a vnímat AI jako příležitost k rozšíření svých technických znalostí a profesních schopností.



Organizace identifikují **tři hlavní výzvy při zavádění AI nástrojů** do pracovní náplně:

Proškolení zaměstnanců, aby AI využívali ve svých rolích



Vyhledávání kvalifikovaných pracovníků



Definice rolí, které budou ke své práci AI využívat



Zdroj: Q1 2024 ManpowerGroup Employment Outlook Survey

- Téměř tři čtvrtiny organizací (71 %) v současné době využívají nebo aktivně plánují využívat konverzační umělou inteligenci ve svém náborovém procesu.
- Většina zaměstnavatelů (58 %) se domnívá, že AI a VR budou mít v příštích dvou letech pozitivní dopad na počet zaměstnanců jejich organizace.

Paradox produktivity: manévrování mezi lidským potenciálem a pokročilými technologiemi

Společnosti, které chtějí využít skrytou produktivitu, se musí nejprve **zaměřit na nalezení správné kombinace lidí a technologií, zlepšení kultury na pracovišti a rozvoj vedení**. Zdálo se, že řešením je práce na dálku a související zvýšení produktivity.

V poslední době se za nový hlavní hnací motor produktivity považuje rozmach umělé inteligence. Její dopad však bude do značné míry záviset na reakci společnosti na nové technologie AI a na jejich přijetí. V současné chvíli platí, že **čím je společnost technologicky vyspělejší, tím více produktivita klesá**.



87 % zaměstnanců uvedlo, že jsou v práci produktivní, ale pouze 12 % manažerů s tím souhlasilo.



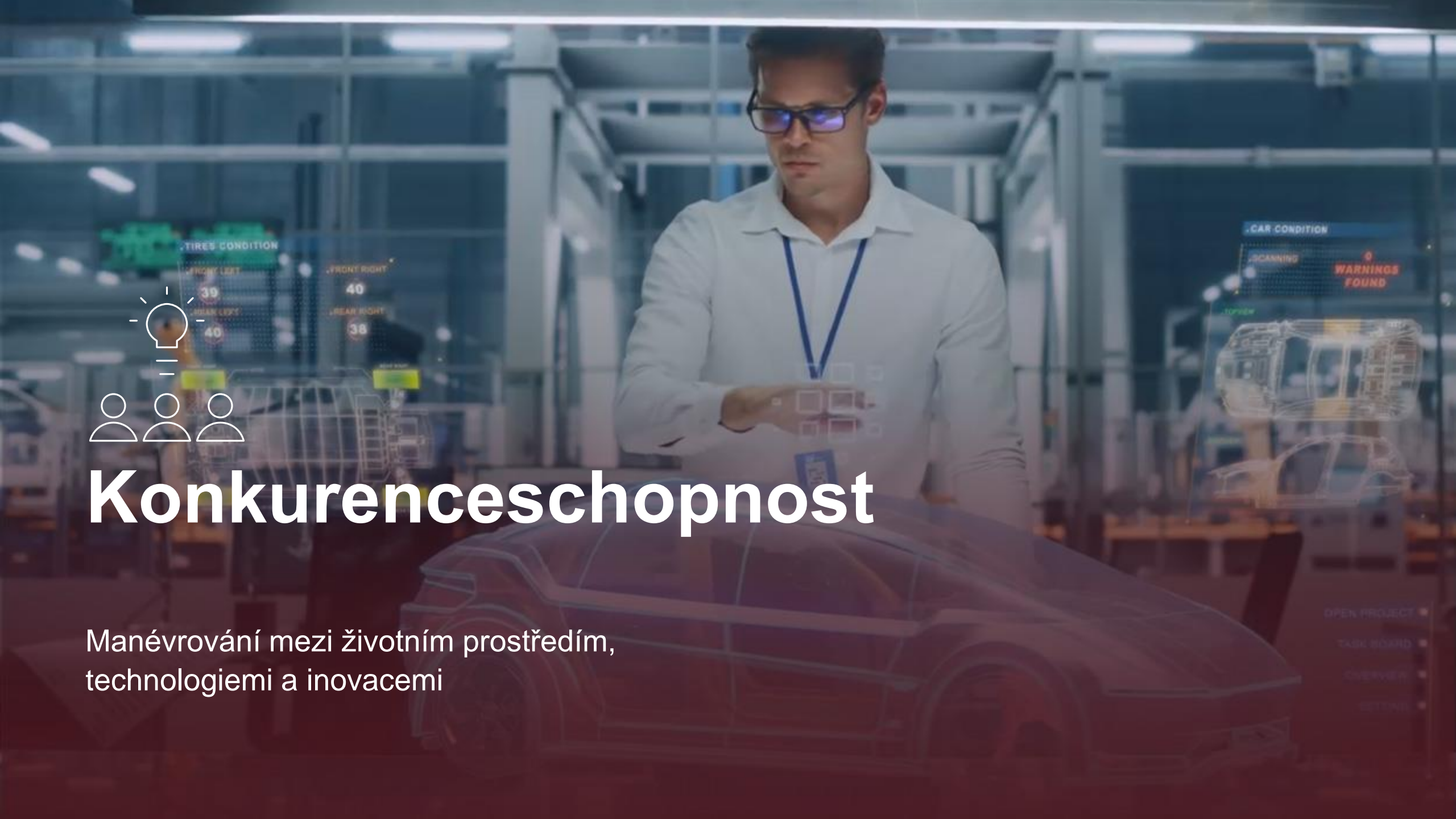
Zdroj: [Hybrid Work Is Just Work. Are We Doing It Wrong?](#) - Microsoft

- Zaměstnavatelé z celého světa považují za **důležitější faktory produktivity** profesní rozvoj (40 %), jasné cíle a úkoly (37 %), pozitivní pracovní kulturu (36 %), technickou efektivitu (24 %), komunikaci a spolupráci (22 %) a zavádění techniky (20 %) než osobní spolupráci (19 %).



Konkurenceschopnost

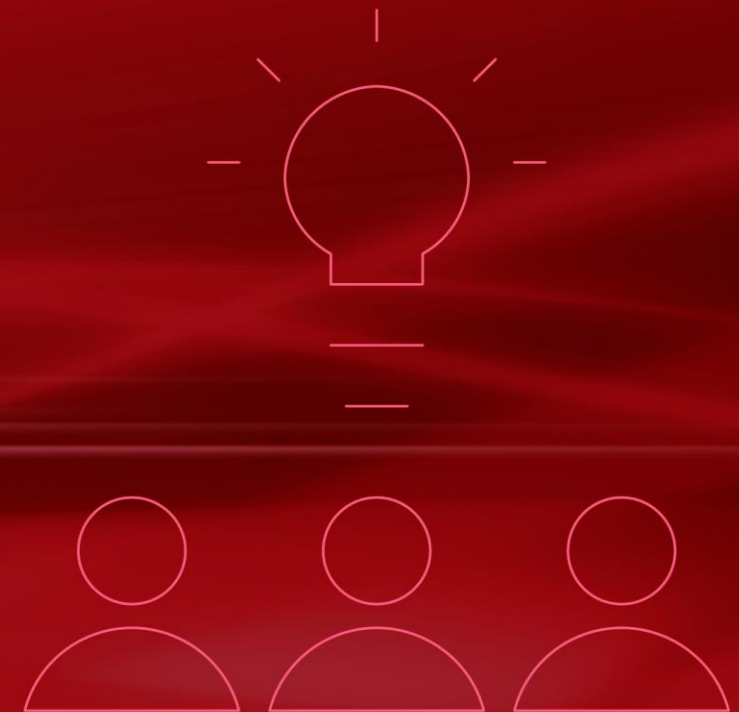
Manévrování mezi životním prostředím,
technologiemi a inovacemi



Konkurenceschopnost

V době ekonomické nejistoty a silícího konkurenčního boje o talentované pracovníky musí organizace přijmout opatření, aby si přilákaly a udržely kvalitní zaměstnance a zároveň posílily své závazky v oblasti udržitelnosti. Zaměstnanci dnes stále více hledají smysluplnou práci, flexibilní pracovní dobu, která zapadá do jejich životního stylu, příležitosti k neustálému rozvoji nových dovedností, adekvátní odměnu a vedení, kterému nezáleží jen na zisku. Aby organizace uspěly, musí jasně ukázat své postoje k sociálním, politickým a environmentálním otázkám.

Investováním do lidí a sdílením svých hodnot a závazků mohou společnosti získat konkurenční výhodu.



| Trend 8 |

Ekologická transformace vedená lidmi

Ekologická transformace postupuje a dopady na lidi, prosperitu a hospodářské výsledky se stávají klíčovým faktorem. Investice do lidí není jen volba, je to nutnost. Vzhledem k tomu, že [poptávka po zelených pracovních místech prudce roste](#), potřebují společnosti zaměstnance, kteří dokáží realizovat strategie čistých nulových emisí napříč společnostmi.

Uchazeči zároveň nyní **před přijetím pracovní nabídky důkladně zvažují, jak se společnost chová k životnímu prostředí**. Naše nedávná studie zjistila, že 62 % pracovníků si ověřuje ekologickou pověst společnosti. Kromě toho jsou nyní pro mnohé rozhodujícím faktorem při výběru mezi pracovními nabídkami důkazy o jasných opatřeních v oblasti životního prostředí (60 %).



60 %

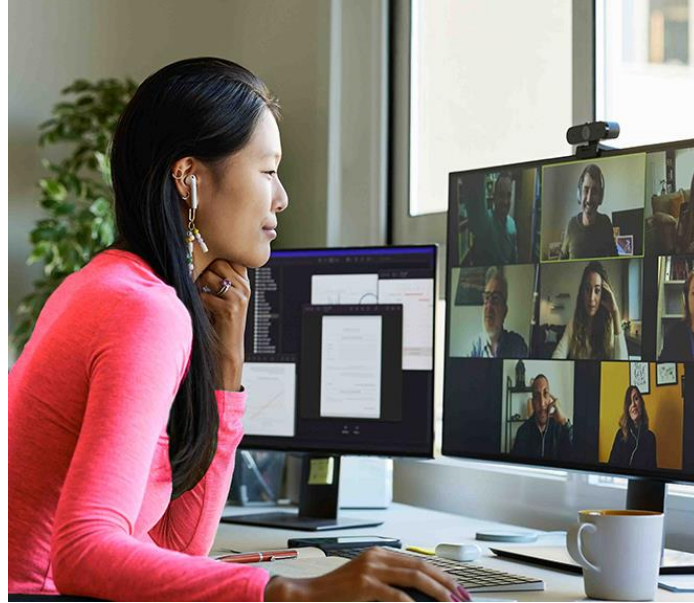
60 % zaměstnanců uvádí, že chtějí, aby zaměstnavatelé přijali **jasná a viditelná opatření pro řešení environmentálních problémů**.

Zdroj: ManpowerGroup Green Workforce Survey, October 2023

- Globální ekologická transformace podnikání bude v [příštích pěti letech vytvářet největší počet pracovních míst](#).
- Během posledního roku [se 49 % spotřebitelů na celém světě rozhodlo platit vyšší cenu za udržitelné výrobky](#). Generace Z upřednostňuje udržitelnost nejvíce. 75 % lidí z generace Z uvedlo, že při nákupu dává přednost udržitelnosti před značkou.

| Trend 9 |

Úkol manažera: zvládnout kontinuální transformaci



Pandemie přinesla rychlokurz pro manažery, kteří museli přes noc přejít na vedení na dálku. A nyní, když umělá inteligence, automatizace a udržitelnost mění podobu práce, **je na manažerech, aby řídili transformaci zaměřenou na lidi.** S rostoucími požadavky na nové ekologické a digitální dovednosti musí manažeři své lidi motivovat a zároveň zmírnit obavy ze ztráty práce.

Manažeři také představují záchytný bod řídicí organizační změny. Musí **udržet angažovanost a pohodu** uprostřed změn pracovních modelů, obchodních potřeb a očekávání zaměstnanců.

Manažeři dnes také iniciují opatření pro zvyšování kvalifikace, aby lidé na všech úrovních dovedností přispěli k budoucnosti práce. **Vrcholoví manažeři chápou, že změna je úspěšná, pokud jsou úspěšní jejich lidé.**

„Je třeba mít dlouhodobý pohled na talenty a udržitelnější přístup k řízení lidského potenciálu. Příliš se zaměříme na krátkodobý horizont, a to je riziko.“

Tomas Chamorro-Premuzic, Chief Innovation Officer, ManpowerGroup

55 % dotázaných vedoucích manažerů předpovídá, že investice do ekologické transformace podnikání a environmentálních, sociálních a správních aspektů (ESG) se **v příštích pěti letech stanou hlavním zdrojem nových pracovních míst**, a předčí tak technologie a další megatrendy.



Očekává se, že tato transformace povede do roku 2030 ke **vzniku až 30 milionů nových zelených pracovních** po celém světě.

Zdroj: [Future of Jobs Report](#) - World Economic Forum

| Trend 10 |

Onshore vs. Nearshore vs. Offshore

Narušení fungování v době vrcholící pandemie ukázalo slabá místa v globálních dodavatelských řetězcích.

Navzdory pokračujícímu zotavování světové ekonomiky přetrvávají výzvy, mezi něž patří větší udržitelnost, nestálost poptávky, narušení přepravy, nedostatek účinného shromažďování údajů a kolísající náklady na energie.

Společnosti se musí na budoucí narušení připravit již nyní, a to budováním rozmanitých dodavatelských sítí a komunit talentů.

V reakci na rostoucí geopolitickou nejistotu a zvyšující se mzdy v některých rozvojových zemích **53 % výrobců uvedlo**, že v posledních 24 měsících **přesunuli své provozy zpět do domovských zemí nebo do sousedních zemí.**



Zdroj: [Why global industrial supply chains are decoupling](#) - EY

- Aby zvýšili svou odolnost, [přesouvají výrobci část výroby z Číny do jiných zemí regionu APAC](#), jako jsou Vietnam, Malajsie, Bangladéš, Indie a Tchaj-wan.
- Téměř polovina (48 %) společností uvádí, že jsou pod [rostoucím tlakem, aby zlepšily udržitelnost v dodavatelském řetězci](#).

| Trend 11 |

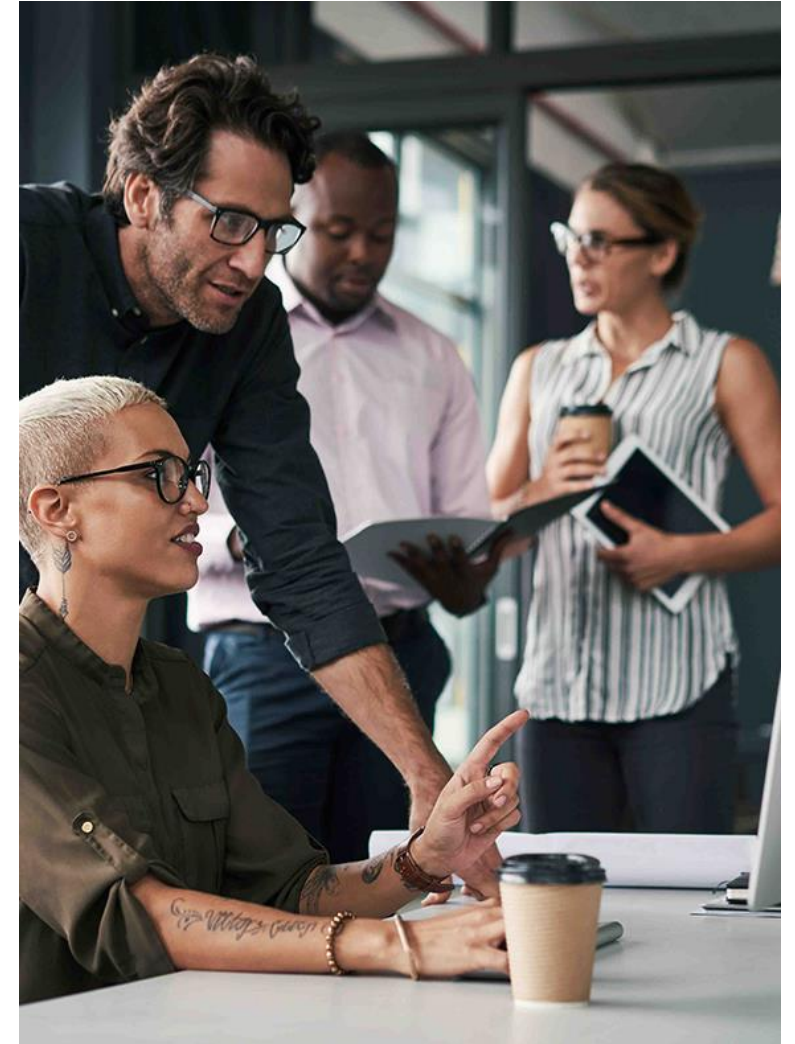
Hledání rovnováhy: atraktivní mzdy vs. zachování ziskovosti

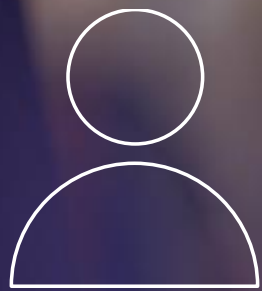
Kvůli ekonomické nejistotě dnes téměř čtvrtina zaměstnanců (23 %) nemůže mít práci, kterou by chtěli. Lidé mění zaměstnání méně často, a zaměstnavatelé proto musí řešit, jak najít správnou rovnováhu mezi dostatečně atraktivními mzdami, které přilákají talenty, a zároveň udržením ziskového růstu.

Vzhledem k tomu, že „dobrá odměna za dobrou práci“ je hlavním faktorem produktivity, není překvapením, že třetina všech zaměstnanců (31 %) si přeje, aby vedení lépe chápalo finanční problémy, které ovlivňují jejich práci. Kromě zvýšení mezd musí společnosti najít i další způsoby, jak si zachovat konkurenceschopnost a **udržet kvalifikované talenty tím, že jim poskytnou samostatnost, flexibilitu a smysluplnou práci.**

Mzdy nových zaměstnanců jsou **o 15 % vyšší** než mzdy stávajících pracovníků.

ManpowerGroup Real-Time Data, U.S.





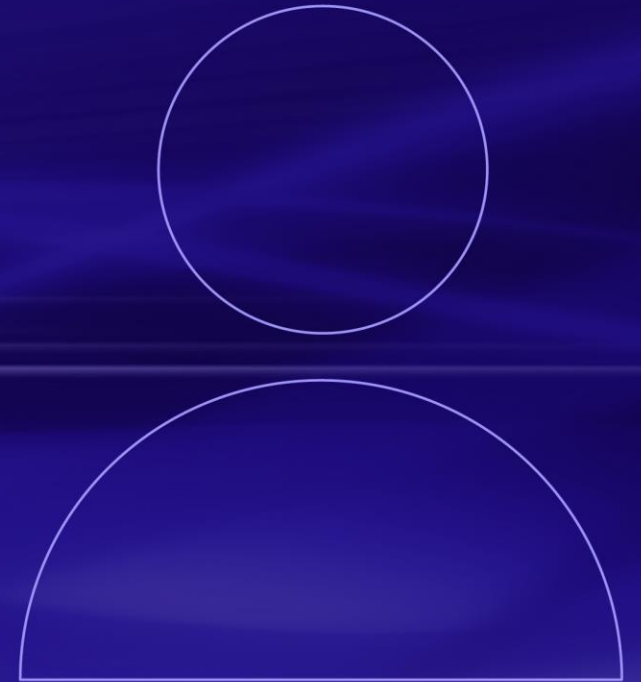
Individuální volba

Vzestup kariérního konzumerismu

Individuální volba

V souvislosti s tzv. konzumerizací práce vznikl nový vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v němž lidé očekávají, že budou práci „konzumovat“ podobně jako konzumují v jiných oblastech života, tedy podle vlastních časových možností a způsobem, který odpovídá jejich individuálním potřebám.

Stejně jako si spotřebitelé vybírají výrobky a služby, které odpovídají jejich životnímu stylu, chtějí dnes zaměstnanci pracovat pro organizace, které se věnují jejich kariéře, blahobytu a jsou v souladu s jejich osobními hodnotami. Společnosti se musí přizpůsobit pracovní síle, která si přeje větší flexibilitu, práci „na míru“ a soulad s osobními prioritami, protože lidé hledají zaměstnání, které jim umožní bezproblémové propojení práce se zbytkem života.



„The Me Economy“

Podobně jako spotřebitelé v rámci konceptu „Me Economy“ chtějí dnešní zaměstnanci flexibilitu a nezávislost, protože dávají přednost rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Jako nejžádanější výhodu uchazeči uvádějí čtyřdenní pracovní týden (64 %), možnost zvolit si začátek a konec pracovní doby (45 %) a flexibilitu pracovat z domova v případě potřeby (35 %).

Vzhledem k tomu, že mnoho společností prosazuje návrat k práci v kanceláři, **prohlubuje se rozdíl mezi očekáváním zaměstnanců a přáním zaměstnavatelů.**



- 80 % HR lídrů (CHRO) ze společností Fortune 500 [neplánuje](#) v příštích 12 měsících [omezit flexibilitu práce na dálku](#).
- S nárůstem práce na dálku se stírají hranice mezi domovem a prací, a proto stále více zemí zvažuje zákony o „[právu na odpojení](#)“, které chrání zaměstnance před povinností reagovat na pracovní komunikaci mimo běžnou pracovní dobu.

Téměř každý pátý zaměstnanec (18 %) by zvážil nižší mzdu výměnou za lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.



Zdroj: [What Workers Want: From Surviving to Thriving at Work](#) - ManpowerGroup

| Trend 13 |

Generace Z formuje budoucnost kultury na pracovišti

Budoucnost práce se mění přímo před našima očima, od očekávání zaměstnanců a způsobů práce až po demografické složení. Současná „kulturní revoluce“ a nová hierarchie, kterou silně ovlivňuje generace Z, **staví do popředí duševní zdraví a zaměřuje pozornost na vedoucí pracovníky a manažery.**

Organizace, které drží krok s kulturními změnami v oblasti pohody v práci (well-being) a vytvářejí psychicky bezpečné a flexibilní prostředí, mají největší šanci přilákat a udržet si talenty.



93 % zaměstnanců z celého světa uvádí, že je **ovlivnili spolupracovníci ve věku kolem dvaceti let**, v následujících trendech na pracovišti:

78 % Hranice mezi pracovním a osobním životem

76 % Otevřenost novým technologiím

76 % Touha po kariéřním úspěchu

75 % Spravedlivé odměňování za práci

71 % Zapojení zaměstnavatele do sociálních otázek

Zdroj: [Edelman Trust Barometer](#)

- Pouze 15 % příslušníků generace Z uvedlo, že [jejich současné duševní zdraví nebo pohoda jsou vynikající](#).

Osobní přístup: vycházet vstříc individuálním potřebám zaměstnanců

Individuální přístup ke spotřebitelům proniká i na pracoviště. Zaměstnanci nyní očekávají a požadují větší přizpůsobení na míru u všeho, od zaměstnaneckých benefitů přes školení dovedností až po kariérní postup a možnosti rozvoje, které odpovídají jejich osobním silným stránkám a zájmům.

Progresivní společnosti využívají pokročilou analytiku a procesy zpětné vazby k personalizaci zkušenosti zaměstnanců. Od individuálních nástupních programů přes na míru nastavené moduly školení dovedností až po algoritmy pro výběr benefitů, které poskytují personalizovaná doporučení... zkušenost zaměstnanců se mění „na vyžádání“.

Personalizované vzdělávací programy nastavené tak, aby snižovaly stávající mezery v dovednostech by mohly do roku 2030 zvýšit globální HDP o 6,5 bilionu dolarů.

Zdroj: [Generative AI and the future of work in America](#) - McKinsey

Platformy využívající umělou inteligenci a strojové učení mohou nyní identifikovat specifické dovednosti a zájmy každého zaměstnance a navrhnout individuální plány kariérního postupu odpovídající osobním schopnostem a zároveň splňující obchodní cíle. Pracovní úkoly lze dokonce dynamicky přizpůsobovat podle individuálního pracovního stylu a vzorců produktivity, a utvářet tak budoucnost práce v reálném čase.



- 60 % zaměstnanců z generace Z [očekává, že jim zaměstnavatel poskytne individuální kariérní rozvoj](#) s pravidelným vedením, vyškolenými mentory a transparentními plány postupu přizpůsobenými osobním cílům.



Budoucnost práce

Svět práce se mění rychleji než kdykoli předtím. Demografické změny, technický pokrok, konkurenceschopnost a individuální volba přinášejí zaměstnavatelům výzvy i příležitosti. Jedna konstanta však zůstává - megatrendy, jako je generativní umělá inteligence, automatizace, přesun výroby zpět a ekologická transformace podnikání, se budou nadále zrychlovat.

Děkujeme za pozornost

Další tisková konference
proběhne 11. června 2024

