

# Trendy na trhu práce 2024

## Éra adaptability

**Praha, 12. března 2024 – Společnost ManpowerGroup Česká republika dnes zveřejnila Zprávu, ve které popisuje 14 klíčových trendů, které utvářejí trh práce v roce 2024.**

*„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,“* uvádí Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká republika.

**Již více než 10 let popisujeme změny na trhu práci prostřednictvím rámce 4 megatrendů:**



### Demografické změny

Počty lidí v jednotlivých generacích jsou velmi nerovnoměrně zastoupené. V ČR je to ještě patrnější než v jiných zemích. Již nyní odchází do důchodu více lidí, než vychází ze škol. Velký problém nastane za 10 let, až k důchodovému věku dospěje silná generace Husákových dětí, kdy bude do důchodu odcházet každý rok až o 70.000 lidí více, než bude absolventů. Proto je třeba se zaměřit na nevyužité zdroje talentů, investovat do rozvoje zaměstnanců a rekvalifikaci. Řešením nedostatku talentů může být částečně i automatizace a AI.

### Technologická revoluce

Automatizace, digitalizace, robotizace nebo AI rychle proměňují způsob, jakým pracujeme a proměňuje podobu a náplň pracovních rolí. Vývoj generativní umělé inteligence je velice rychlý a ze zkušenosti víme, že technologie se ukázaly být silným spojencem, který spíše rozšiřuje než že 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 dvojí výzvou. Pracoviště je třeba digitalizovat, ale také humanizovat. Cílem by mělo být umožnit lidem, aby se propojili s ostatními, budovali

smysluplné vztahy a realizovali se kreativním a etickým způsobem, i když technologie prostupují jejich prací.

### 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.

### 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.

### Trendy na trhu práce v roce 2024

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

**TREND 1 | Překlenutí generační propasti prostřednictvím strategické rekvalifikace a rekvalifikace.** Demografické změny ovlivňující pracovní sílu: V zemích Evropské unie roste počet obyvatel starších 65 let a v asijsko-pacifické oblasti se očekává, že do roku 2050 bude čtvrtina obyvatel starší 60 let. Řešení předávání znalostí: Cílená rekvalifikace, vzdělávací programy a mentoring jsou zásadní pro překlenutí rozdílů ve znalostech mezi generacemi. Umožňují uspokojit poptávku generace Z po aktuálních dovednostech a zkušenějším zaměstnancům pomáhá udržet si svou hodnotu.

**TREND 2 | Ženy jsou hlavní hnací silou současného i budoucího trhu práce.** Přestože je podíl žen na trhu práce rekordně vysoký, zastávají méně než třetinu vedoucích pozic a jsou nedostatečně zastoupeny v oborech souvisejících s technologiemi. Autonomie v pracovních

preferencích: Významná část žen, konkrétně 85 %, chce mít flexibilitu při volbě organizace práce a prosazuje rovnováhu mezi prací na dálku a v kanceláři.

### **TREND 3 | Katalyzátor inovací a kreativity: Rozmanitost, rovnost, začlenění a sounáležitost**

Inkluze podporuje inovace: Společnosti, které podporují inkluzi na pracovišti, dosahují o 39 % lepších výsledků než jiné podobné společnosti, přitahují špičkové talenty, zlepšují svou relevanci na trhu a zlepšují udržení zaměstnanců. **Vnímání vs. realita:** 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**

V ČR se ekonomicky aktivní populace v důsledku demografického vývoje zmenšuje o 40 tisíc lidí ročně. Tyto výpadky se čeští zaměstnavatelé naučili kompenzovat zahraničním nábořem. Kvóty pro nábor ze zemí mimo EU jsou ale velmi nízké, a to přes jejich zdvojnásobení v letošním roce. Velký potenciál se také ukrývá v plnohodnotném pracovním uplatnění uprchlíků, kdy i vysoce kvalifikovaní specialisté vykonávají manuální práce.

**TREND 5 | Lidé v srdci umělé inteligence.** Společnosti očekávají, že se v příštích pěti letech obmění 23 % pracovních míst, a to vytvořením nových pozic a zrušením jiných. Tento trend tak odráží výraznou proměnu rolí v důsledku digitalizace a automatizace. Optimismus zaměstnanců: Přibližně 60 % Američanů se domnívá, že umělá inteligence bude mít velký dopad na zaměstnance obecně, ale pouze 28 % se domnívá, že bude mít velký dopad na ně osobně.

**TREND 6 | AI vytvoří více pracovních míst, než kolik jich nahradí.** Nutnost rekvalifikace: Manažeři odhadují, že 40 % zaměstnanců bude do tří let potřebovat rekvalifikaci, aby se přizpůsobili umělé inteligenci a automatizaci, což dále podtrhuje potřebu průběžného vzdělávání. Předpokládaný pozitivní dopad: Zaměstnavatelé se domnívají, že umělá inteligence a virtuální realita budou mít pozitivní dopad na počet zaměstnanců v jejich organizacích, přičemž 58 % z nich očekává nárůst v příštích dvou letech.

**TREND 7 | Paradox produktivity: manévrování mezi lidským potenciálem a pokročilými technologiemi.** Zaměstnavatelé považují za důležitější faktory produktivity profesní rozvoj, jasné cíle, pozitivní pracovní kulturu a efektivní využívání technologií. Až potom jmenují osobní spolupráci, což ukazuje na měnící se priority ve způsobu práce. **Vnímání vs. realita:** Přestože zaměstnanci tvrdí, že jsou produktivní (87 %), pouze 12 % manažerů s tím souhlasí, což ukazuje na rozdíl ve vnímání produktivity.

**TREND 8 | Ekologická transformace vedená lidmi.** Dopad ekologické transformace: Globální ekologická transformace povede v příštích pěti letech k vytvoření největšího počtu nových

pracovních míst a bude vyžadovat kvalifikované zaměstnance pro realizaci strategie čistých nulových emisí. Mění se preference spotřebitelů: Téměř polovina spotřebitelů zaplatí za udržitelné výrobky vyšší cenu, zejména generace Z, která dává přednost udržitelnosti před věrností znače.

**TREND 9 | Úkol manažera: zvládání neustálé transformace.** 55 % 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. Klíčovou úlohou manažerů je podpora neustálého zvyšování kvalifikace a podpora zaměstnanců přizpůsobovat se proměnám ve způsobu práce.

**TREND 10 | Onshore vs. Nearshore vs. Offshore.** Pandemie ukázala na slabá místa a zranitelnost dodavatelských řetězců a přimělo společnosti, aby přehodnotily globalizaci a konsolidovaly dodavatelské řetězce. 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.** Firmy hledají balanc mezi nutností přilákat klíčové talenty a napjatým rozpočtem. Výsledkem je nerovné odměňování. Mzdy nových zaměstnanců jsou o 15 % vyšší než mzdy stávajících zaměstnanců. Spravedlivé odměňování zůstává z pohledu zaměstnanců hlavním faktorem produktivity, což odráží jeho význam pro spokojenost a udržení zaměstnanců.

**TREND 12 | „Me Economy“.** Změna pracovních preferencí: Zaměstnanci chtějí flexibilitu a samostatnost, čtyřdenní pracovní týden, pružnou pracovní dobu a možnost práce na dálku. Zohlednění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem: 18 % zaměstnanců by uvažovalo o snížení své mzdy výměnou za lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

**TREND 13 | Generace Z formuje budoucnost kultury na pracovišti.** Vliv generace Z: Mladší pracovníci ovlivňují trendy na pracovišti s důrazem kladeným na hranice mezi pracovním a soukromým životem, využívání technologií, spravedlivé odměňování a zapojení zaměstnavatele do společenských otázek. Duševní zdraví jako priorita: Pouze 15 % příslušníků generace Z uvedlo, že jejich současné duševní zdraví nebo pohoda jsou vynikající. Organizace, které drží krok s kulturními změnami v oblasti well-being a vytvářejí psychicky bezpečné a flexibilní prostředí, mají největší šanci přilákat a udržet si talenty.

**TREND 14 | Osobní přístup: vycházet vstříc individuálním potřebám zaměstnanců.** Poptávka po rozvoji „na míru“: Zaměstnanci očekávají personalizovaný kariérní rozvoj a

vzdělávací programy šité na míru. Přizpůsobení pomocí umělé inteligence: Pokročilá analytika a umělá inteligence umožňují personalizovat zkušenost zaměstnanců a nabízejí jim kariérní postup a rozvoj dovedností na míru podle jejich silných stránek.

*„Pandemie covidu-19 proměnila dynamiku pracovního prostředí a spustila diskuse o prioritách zaměstnanců ve srovnání s potřebami zaměstnavatelů. Tato situace vedla ke vzniku nových pracovních paradigmat, kde se klíčovým stává důraz na flexibilitu, autonomii a rozvoj dovedností. Zaměstnavatelé i zaměstnanci se tak ocitli v novém pracovním prostředí, které vede k potřebě nového nastavení vztahů. Zaměstnanci kladou důraz na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, novou podobu kariérního růstu, wellbeing a sdílené hodnoty. Zároveň dochází k rapidnímu tempu automatizace a ekologické transformace. Jsme svědky transformačního dopadu generativní umělé inteligence, která formuje nová odvětví ekonomiky a zvyšuje poptávku po specializovaných dovednostech a schopnosti přizpůsobit se. V prostředí těchto změn a rostoucího nedostatku lidí s potřebným profilem je extrémně důležité se zaměřit na nevyužitý potenciál na trhu práce prostřednictvím rozmanitosti, rovnosti, začlenění a sounáležitosti,“* dodává Rezlerová.