

digitalizácia

MÄKKÉ ZRUČNOSTI

Nové spôsoby práce

AUTOMATIZÁCIA AI VR

ROBOTI RAST

Inovácie

HĽADÁME ĽUDÍ:

Roboti vás potrebujú





Zaoberáme sa tým, ako roboti berú ľuďom prácu, ale to najdôležitejšie neriešime. Roboti v role pracovnej sily pribúdajú, ale ľudia tiež. Náš výskum už tri roky ukazuje, že väčšina zamestnávateľov plánuje v dôsledku automatizácie zvýšiť či udržať počet zamestnancov. Technológie nezmiznú a my ako lídri musíme vymyslieť, ako prepojsť ľudí a stroje.

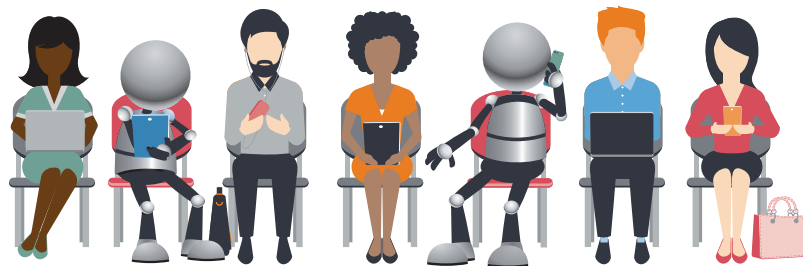
V budovaní kultúry učenia a vytvárania talentov hráme dôležitú rolu. Mať správne zručnosti je pre firmy aj jednotlivcov cestou k rastu a adaptabilite. Musíme u ľudí podporovať schopnosť učiť sa a podporovať kontinuálne učenie u všetkých zamestnancov, nielen u tých, ktorí by si zručnosti zlepšovali tak či tak.

Spôsob učenia musí prebiehať inak než v minulosti. Musíme ľuďom pomôcť naučiť sa zvládať automatizáciu a rozvíjať nové zručnosti potrebné pre prácu so strojmi. Potrebujeme krátke učebné kurzy a cykly, aby sme v čase, keď technológie zásadne menia biznis modely firiem a celé trhy, tieto príležitosti podchytili.

Tento prieskum prináša aktuálny pohľad na to, ako automatizácie menia spôsob fungovania firiem. Firmy nabierajú nových zamestnancov, vytvárajú nové pozície a dopĺňajú do svojich tímov nové zručnosti, aby mali pracovnú silu potrebnú na úspech. Nejde tu o boj ľudí proti strojom. Som presvedčená, že firmy aj jednotlivci sa so strojmi dopĺňajú a môžu spolupracovať na vytváraní silnejšej a lepšej spoločnosti.

Jonas Prising,
Chairman & CEO, ManpowerGroup

Hľadáme ľudí: Roboti vás potrebujú



Roboti zaberajúci pracovné miesta ľudí sú hlavnou témou posledného desaťročia. Zdá sa však, že opak je pravdou. Z nášho výskumu vyplýva, že viac zamestnávateľov než kedykoľvek predtým (87 % globálne a 83 % na Slovensku) plánuje zvýšiť alebo udržať počet zamestnancov v dôsledku automatizácie, a to už tretí po sebe nasledujúci rok. Firmy neznižujú počty pracovných príležitostí, ale skôr investujú do digitalizácie, prevádzajú pracovné úlohy na robotov a vytvárajú nové pracovné miesta. Súčasne firmy upravujú zvyšovanie kvalifikácie tak, aby ich zamestnanci boli schopní zastávať nové úlohy, ktoré budú dopĺňať úkony vykonávané strojmi. Revolúcia zručností je v plnom prúde.

Viac zamestnávateľov než kedykoľvek predtým (83 % v SR) plánuje zvýšiť alebo zachovať počet zamestnancov v dôsledku automatizácie.

SPÝTALI SME SA 19 000 ZAMESTNÁVATEĽOV V 44 KRAJINÁCH NA:

- pravdepodobný vplyv automatizácie na počet ich zamestnancov v nasledujúcich 2 rokoch,
- pozície, ktoré budú v rámci ich firmy najviac ovplyvnené, a ktoré zručnosti si najviac cenia,
- aké stratégie zavádzajú, aby si do budúcnosti zaistili potrebné schopnosti a zručnosti.



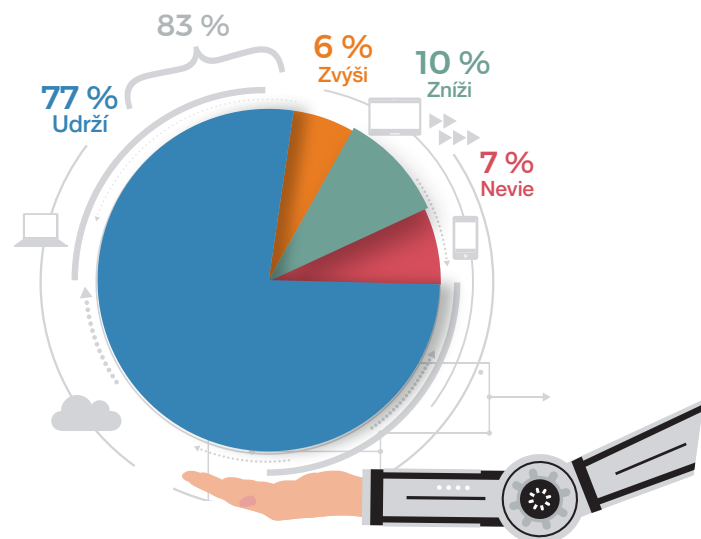
UČENLIVOSŤ

Schopnosť a ochota prispôbiť sa a rýchlo si zvyšovať zručnosti v záujme zachovania svojej dlhodobej zamestnateľnosti.

HLAVNÉ ZÁVERY

AUTOMATIZÁCIA VYTVÁRA PRACOVNÉ MIESTA – ALE NA SLOVENSKU S ŇOU ZATIAĽ LEN ZAČÍNAME

Viac zamestnávateľov než kedykoľvek predtým predpokladá, že v dôsledku automatizácie zvýši alebo zachová počet zamestnancov – ide o zvýšenie z 83 % na 87 % globálne a na Slovensku z 80 % na 83 % za tri roky. Súčasne podiel firiem očakávajúcich znížovanie počtu pracovných pozícií poklesol celosvetovo z 12 % na 9 % a na Slovensku bol 11 % a 10 % v rokoch 2018 a 2019.



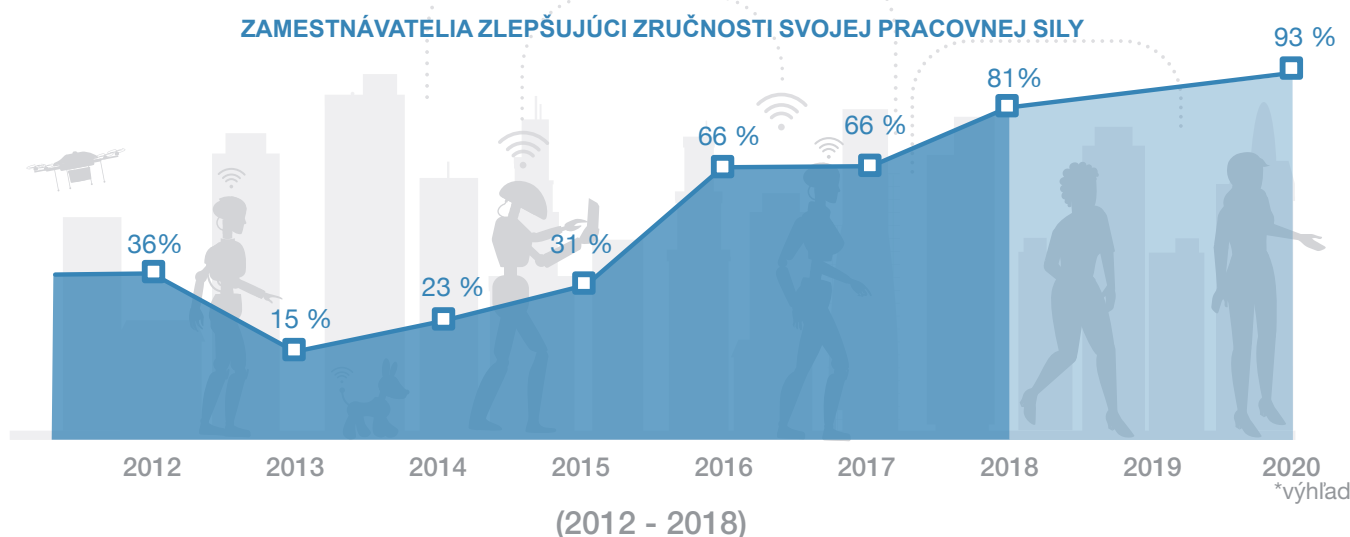
FIRMY, KTORÉ ZAVÁDZAJÚ AUTOMATIZÁCIU NAJINTENZÍVNEJŠIE, VYTVÁRAJÚ NAJVIAC PRACOVNÝCH MIEST – SLOVENSKO VŠAK ČAKAJÚ VEĽKÉ ŠTRUKTURÁLNE ZMENY

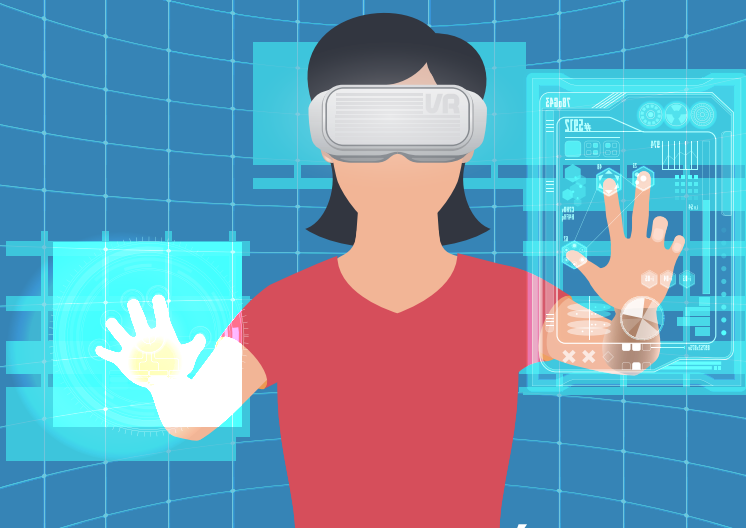
Spoločnosti, ktoré digitalizujú, rastú, a tento rast vytvára ďalšie a nové typy zamestnaní. **Tie firmy, ktoré už využívajú automatizáciu a postupujú v digitálnej premene, aj s najväčšou istotou tvrdia, že budú zvyšovať počty zamestnancov.** Globálne 24 % týchto firiem očakáva, že v nadchádzajúcich dvoch rokoch vytvoria nové pracovné miesta. Len 12 % firiem prechádzajúcich automatizáciou tvrdí, že budú znížovať stavy, zatiaľ čo 3 % si nie sú isté, čo im budúcnosť prinesie. Na Slovensku je automatizácia zatiaľ zameraná primárne na nahradzovanie rutínnej práce vo výrobe, a tak rast počtu zamestnancov očakáva len 9 % firiem, ale pokles v budúcich dvoch rokoch plánuje 15 % firiem, ktoré automatizujú.

Globálne zo 41 % firiem, ktoré budú v nasledujúcich 2 rokoch automatizovať niektoré činnosti, 24 % vytvorí nové pracovné miesta. Na Slovensku automatizuje 46 % firiem a 9 % z nich vytvorí nové miesta.

A ZVYŠOVANIE ZRUČNOSTÍ RASTIE: FIRMY ROZVÍJAJÚ SVOJICH ZAMESTNANCOV

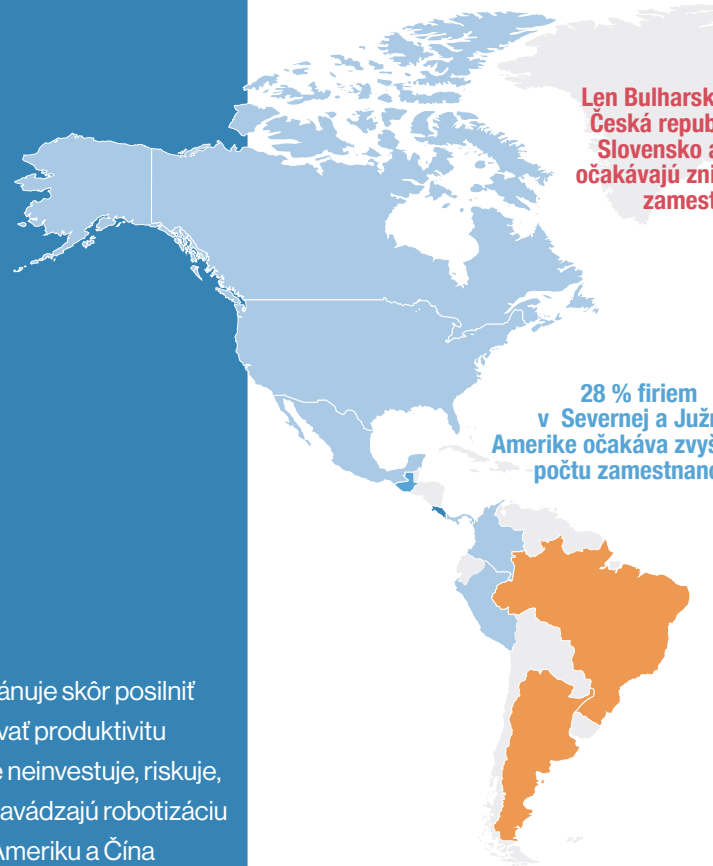
Vzhľadom na najväčší nedostatok ľudí s potrebným profilom za posledných 12 rokov a dopyt po nových zručnostiach, ktoré sa objavujú tak rýchlo, ako rýchlo miznú tie staré, **plánuje najviac firiem v histórii budovať talenty**, a očakáva sa, že tento trend do roku 2020 len porastie. Firmy zisťujú, že už nemôžu očakávať, že nájdu potrebný talent vo chvíli, keď ho budú hľadať. 84 % firiem globálne a dokonca 93 % na Slovensku očakáva, že do roku 2020 budú u svojich zamestnancov zručnosti zvyšovať.





FIRMY S AUTOMATIZÁCIOU DO BUDÚCNOSTI POČÍTAJÚ

Dôvera v automatizáciu rastie po celom svete. V 35 zo 44 krajín viac firiem plánuje skôr posilniť alebo udržať počty zamestnancov, než ich znižovať. Roboti pomáhajú zvyšovať produktivitu a dokazujú, že sú pre ekonomický rast nevyhnutní. Ten, kto do automatizácie neinvestuje, riskuje, že mu v podnikaní a vytváraní pracovných miest ujde vlak. Krajiny a regióny zavádzajú robotizáciu veľmi odlišným tempom: Juhovýchodná Ázia prekonáva Európu a Severnú Ameriku a Čína predbieha USA.



DOPYT PO DIGITÁLNYCH ZRUČNOSTIACH RASTIE: KVALIFIKÁCIE RÝCHLE ZASTARÁVAJÚ

Automatizácia mení zručnosti, ktoré firmy u svojich pracovníkov potrebujú, ale rýchlosť, s ktorou k tomu na pracovných pozíciách vo firmách dochádza, je rozličná.

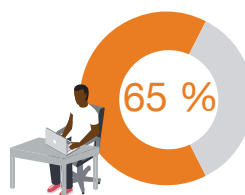
Dopyt po IT zručnostiach výrazne a rýchle rastie: 16 % firiem očakáva nárast počtu IT zamestnancov – 5x viac, než koľko ich očakáva pokles.

Na Slovensku očakáva 13 % rast a pokles 2 % firiem.

No dostupnosť technologických talentov je stále horšia a vzdelanie a skúsenosti požadované zamestnávateľmi vôbec nezodpovedajú tomu, aké profily uchádzačov sú na trhu k dispozícii. V USA 86 % pracovných ponúk v IT vyžaduje bakalárske vzdelanie v matematickej informatike, len 43 % IT pracovníkov také vzdelanie má; 92 % ponúkaných pozícií pre Java programátorov žiada príslušné vzdelanie, ale len 48 % programátorov ho má.

V Spojenom kráľovstve má len 25 % IT pracovníkov diplom, hoci v 46 % vypísaných ponukách je to povinná požiadavka. Najväčšie zmeny sa očakávajú v oblasti výrobných pozícií: 25 % zamestnávateľov globálne a 31 % na Slovensku tvrdí, že v dohľadnej dobe bude zamestnávať viac osôb, zatiaľ čo ďalších 20 % (35 % na Slovensku) tvrdí, že ich bude zamestnávať menej.

K nárastu dôjde celosvetovo aj na pozíciách v priamom kontakte so zákazníkom, v inžinierstve a na manažérskych pozíciách, pričom všetky tieto pozície si vyžadujú mäkké zručnosti, ako je výborná komunikácia, vyjednávanie, schopnosť viesť a riadiť či prispôsobivosť. Počty administratívnych, kancelárskych a ostatných pozícií sa znižujú. Očakáva sa, že počet zamestnancov v ľudských zdrojoch bude bez zmien.



65 % firiem plánujúcich zvýšiť počet zamestnancov na pozícií v IT tvrdí, že schopnosť komunikácie je najvyhľadávanejšou mäkkou zručnosťou.



Ako ManpowerGroup rieši nedostatok talentov? Spolupracujeme napr. s firmou Microsoft, kde identifikujeme požiadavky kladené na jednotlivé pracovné pozície, hľadáme uchádzačov, ktorí majú predpoklady osvojiť si potrebné zručnosti a tých potom trénujeme tak, aby sa len za 3 mesiace mohli stať certifikovanými testerami hier. Vášeň pre hry, výborná schopnosť riešiť problémy a schopnosť rýchlo sa učiť sú kľúčovými komponentmi. Doteraz sme tieto nedostatkové zručnosti trénovali u viac než 500 ľudí.

sko, Maďarsko,
ublika, Nórsko,
o a Rumunsko
znižovanie počtu
estnancov

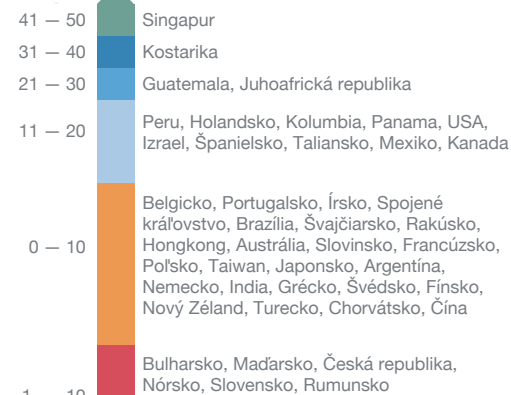
užnej
vyšovanie
ncov

Sektory poľnohospodárstva a výroby sú si najmenej isté, že pracovníci majú zručnosti potrebné na využívanie nových technológií..

2/3 zamestnávateľov
v regióne EMEA
neočakávajú žiadne
zmeny v počte
zamestnancov dané
automatizáciou

Krajiny, ktoré sú si najmenej
isté súčasnými
technickými zručnosťami,
predvídajú najnižší nárast
počtu zamestnancov,
s výnimkou Singapuru.

% zamestnávateľov zvyšujúcich počty zamestnancov

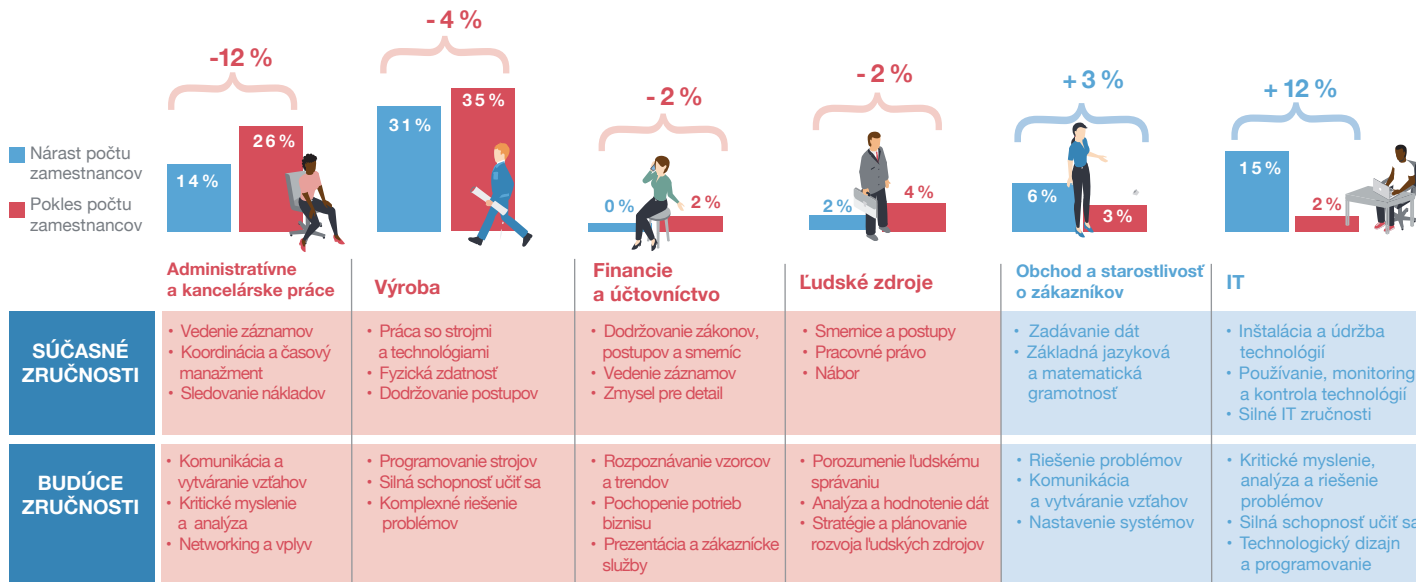


% zamestnávateľov znižujúcich počty zamestnancov

MÄKKÉ ZRUČNOSTI: ZLE SA HĽADAJÚ, EŠTE HORŠIE SA UČIA

Dopyt po technologických a digitálnych zručnostiach rastie naprieč všetkými pracovnými pozíciami, **ale firmy so zavádzaním automatizácie predovšetkým rutinných činností čoraz viac oceňujú typicky ľudské mäkké zručnosti.** Zatiaľ čo 38 % firiem celosvetovo (na Slovensku 31 %) tvrdí, že je ťažké učiť žiadané technické zručnosti, podľa 43 % (50 % na Slovensku) z nich je ešte ťažšie učiť potrebné mäkké zručnosti, ako je analytické myslenie a komunikácia. Kandidáti s lepšími kognitívnymi zručnosťami, kreativitou a schopnosťou spracovávať komplexné informácie, ktorí sa súčasne dokážu prispôsobiť a ich okolie ich má rado, môžu očakávať lepšiu kariéru. Do roku 2030 vzrastie dopyt po mäkkých zručnostiach, t. j. sociálnych a emocionálnych zručnostiach, naprieč všetkými odvetvami o 26 % v USA a o 22 % v Európe.

POZÍCIE OČAKÁVAJÚCE NAJVÄČŠÍ NÁRAST A POKLES POČTU ZAMESTNANCOV V NASLEDUJÚCICH 2 ROKOCH (SR)



AKO NA TALENTY V ČASE REVOLÚCIE ZRUČNOSTÍ: PESTOVAŤ, PRIVÁDZAŤ Z VONKU, POŽIČIAVAŤ, POSÚVAŤ

Nedostatok talentov dosahuje 12-ročné maximum a nové zručnosti sa objavujú tak rýchlo, ako rýchlo miznú tie staré. Takmer všetci zamestnávateľia (94 % globálne a 99 % na Slovensku) využívajú jednu či viac stratégií, aby si zaistili potrebné zručnosti, pričom platí, že firmy, ktoré majú plán, sú si istejšie so zvyšovaním počtu zamestnancov než tie, ktoré váhajú.



Investovať do učenia
a rozvoja



Hľadať na pracovnom
trhu talenty, ktoré
sa nedajú rozvinúť
vo firme



Kultivovať komunity
talentov mimo firmy



Pomáhať ľuďom posunúť
sa ďalej, či na iné
pracovné pozície v rámci
firmy alebo mimo nej

PESTOVAŤ PESTOVAŤ TALENTY: ZLEPŠOVAŤ ZRUČNOSTI ZNAMENÁ RÁŠŤ

Viac firiem než kedykoľvek predtým plánuje investovať do tréningu a rozvoja svojich zamestnancov. Do roku 2020 chce zlepšiť zručnosti zamestnancov 84 % (93 % na Slovensku) z nich.

Firmy zisťujú, že už nemôžu očakávať, že talenty v potrebnú chvíľu nájdú, hoci sú ochotné za to viac zaplatiť.



93 % slovenských zamestnávateľov bude zlepšovať zručnosti svojich zamestnancov

VŠETKY CESTY VEDÚ K UČENIU

V roku 2022 už bude viac než polovica (54 %) zamestnancov potrebovať významné zmeny a zlepšovanie zručností. Predpokladá sa, že 35 % bude potrebovať školenie v dĺžke do 6 mesiacov, 9 % sa bude preškoľovať 6 až 12 mesiacov a 10 % bude potrebovať dodatočné zručnosti, k získaniu ktorých sa budú školiť rok a dlhšie. Učenie bude zásadné.

Firmy k tejto téme pristupujú mnohými rôznymi spôsobmi. V Severnej Amerike sú hlavným nástrojom online systémy Learning Management Systems, ktoré umožňujú hromadné školenia pracovníkov, hlavne pri tzv. onboardingu, dodržiavaní pravidiel a školenia týkajúce sa kybernetickej bezpečnosti.

Aby ale v revolúcii zručností naozaj uspeli, firmy musia šíriť kultúru učenia, poskytovať podporu v kariérnom raste a ponúkať krátke, ciele, možnosti zvyšovania zručností. Ľudia potrebujú vedieť, ako sa pripraviť na rýchle sa meniace pozície v budúcnosti, a že ich zamestnávateľ v učení podporuje.

Návratnosť investície do zvyšovania zručností je zrejma: v Severnej Amerike dosahujú náklady na fluktuáciu a nahradzovanie zamestnancov až 30 % mzdových nákladov, zatiaľ čo náklady na školenia zostávajú pod 10 % mzdových nákladov.

Firmy poskytujú osobné aj online školenia v rámci firmy, ale obracajú sa aj na externé zdroje, pomocou ktorých vytvárajú spriaznené komunity talentov: 36 % spolupracuje s organizáciami ako sú napr. školy, univerzity alebo odborové komory.

Firmy preferujú rôzne HR stratégie podľa toho, v akej sú fáze digitalizácie a automatizácie. Spoločnosti, ktoré sú v automatizácii najďalej a zvyšujú počty zamestnancov, využívajú nasledujúcu stratégiu v uvedenom poradí:

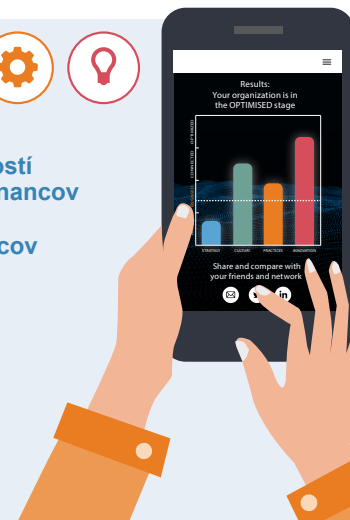


1. Automatizácia starostlivosti
2. Zvyšovanie plátov
3. Zbavovanie sa nepotrebných profilov zamestnancov

4. Nábor profilov na prechodné obdobie
5. Interná optimalizácia
6. Ponúkание lepších benefitov

7. Zlepšovanie zručností súčasných zamestnancov
8. Naberanie nových stálych zamestnancov

Evaluačný nástroj Digital Evolution Pathway skupiny ManpowerGroup pomáha lídrom merať digitálnu zrelosť firmy naprieč 4 oblasťami: stratégie, ľudia a kultúra, procesy a inovácie. Zistíte, ako ste na tom vy: www.digipathway.com



PRIVÁDZAŤ



96 % slovenských zamestnávateľov plánuje potrebné zručnosti „nakúpiť“: buď zaplatí vyššiu trhovú cenu, alebo zvýši odmeny súčasným zamestnancom.

PRIVÁDZAŤ TALENTY: MZDOVÁ ŠPIRÁLA U NEDOSTATKOVÝCH PROFILOV

Organizácie boli zvyknuté platiť za nájdenie potrebných zručností vo chvíli, keď ich potrebujú. To už ale dnes neplatí. Na trhu, kde sa potrebné zručnosti menia s nevídanou rýchlosťou, **držia najžiadanejšie talenty esá v rukáve**. Mzdy v ekonomike rastú veľmi nerovnomerne. Na niektorých pozíciách, napríklad v administratíve, skôr stagnujú. Za žiadané zručnosti firmy radi priplatia. 47 % slovenských firiem ponúka vyššiu mzdu v snahe vyriešiť problém s náborom a 72 % zvyšuje mzdy súčasným zamestnancom, aby si ich udržali. Problém nastáva, ak dané zručnosti nie sú k dispozícii ani za nadštandardné mzdy. Potom je jedinou možnosťou talenty budovať.

POŽIČIAVAŤ SI TALENTY: NEXTGEN AKO NOVÉ ZAKLÍNADLO

Digitalizácia prináša **nové spôsoby práce a novým generáciám vyhovuje práca na skratený úväzok, angažmán na jednotlivé projekty alebo sa chcú živiť ako freelanceri**. V realite sa ľudia a firmy v preferenciách nestretávajú: 87 % zamestnancov celosvetovo tvrdí, že sú otvorení tzv. NextGen prístupom k práci, ale len 32 % zamestnávateľov iné spôsoby práce ponúka.

Firmy musia tento rozpor vyriešiť,

aby prilákali pracujúcich novej generácie a súčasne si udržali a motivovali tých, ktorých už majú.



28 % slovenských firiem bude využívať freelancerov a ďalšie formy alternatívnych pracovných modelov.



POSÚVAŤ POSÚVAŤ TALENTY: VERTIKÁLNE A HORIZONTÁLNE POSUNY, ZÍSKAVANIE SKÚSENOSTÍ

56 % firiem globálne a 59 % na Slovensku pomáha v rámci svojej HR stratégie zamestnancom posunúť sa ďalej, vyššie či inam na nové pracovné pozície v rámci firmy alebo mimo ňu. **Plánovanie týchto pohybov vyžaduje špecifické hodnotiace nástroje, analýzu veľkých dát a nástroje na predikciu výkonu, ktoré umožňujú definovať pridružené zručnosti, identifikovať silné stránky a pomôcť zamestnancom vytvoriť si jasný kariérny plán.**

59 % slovenských zamestnávateľov plánuje do r. 2020 pre ľudí vytvoriť kariérne cesty, po ktorých budú môcť prechádzať firmou alebo mimo ňu.



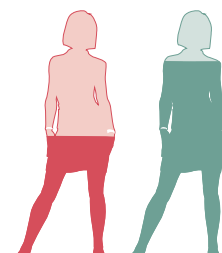
Varovanie: firmy, ktoré nemajú vytvorenú žiadnu HR stratégiu pre nový trh práce, sú si oproti firmám, ktoré tak urobili, len z polovice isté, že v budúcnosti vytvoria nové pracovné miesta.

AKO NA TO ? HODNOTIŤ AKTUÁLNE SCHOPNOSTI, KTORÉ V BUDÚCNOSTI UMOŽNIA OSVOJIŤ SI POTREBNÉ ZRUČNOSTI

Ľudia podávajú najlepší výkon, keď zastávajú pozíciu v súlade s ich prirodzenými schopnosťami a keď sú chápané ich silné stránky. **Hodnotenie zamestnancov je najlepší spôsob, ako pochopiť ľudský potenciál a priradiť jednotlivcov na správne miesto.** Zamestnávateľia tak môžu identifikovať príbuzné zručnosti, t. j. zručnosti jedincov, ktoré možno ľahko prispôbiť a použiť v nových pracovných pozíciách.

Hodnotenie zamestnancov zvyšuje pravdepodobnosť, že sa správny človek dostane na správne miesto z 50 % na viac než 80 %. **Len u 48 % osôb bolo hodnotenie ich zručností urobené.** Firmy, ktoré svojim ľuďom rozumejú a sú schopné predvídať ich výkon, majú výkonnejších, angažovanejších, produktívnejších a motivovanejších zamestnancov.

Hodnotenie zamestnancov zvyšuje pravdepodobnosť, že sa správna osoba dostane na správne miesto z 50 % na 80 %.



VÍTAZNÉ RIEŠENIA V REVOLÚCII ZRUČNOSTÍ



POHĽAD DO BUDÚCNOSTI DIGITÁLNEJ VÝROBY

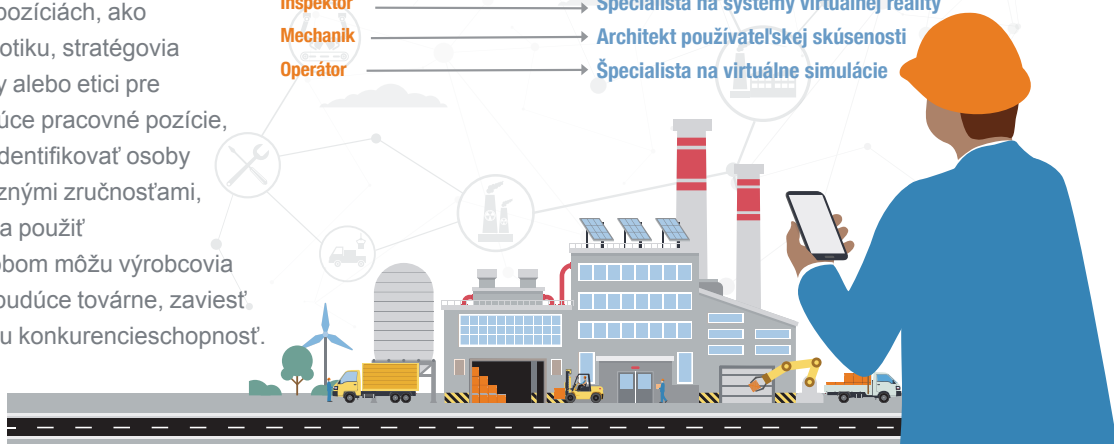
Očakáva sa, že odvetvie výroby v USA vytvorí v nasledujúcom desaťročí až 2 milióny nových pracovných miest. Súčasne by na 2,7 milióna pracovníkov vo výrobe malo do roku 2025 odísť do dôchodku, zatiaľ čo digitalizácia a automatizácia mení potrebné zručnosti a rýchlosť výroby. Pracovné pozície sú iné než v nedávnej minulosti a budú iné aj v blízkej budúcnosti.

V snahe nájsť praktické riešenia nedostatku potrebných zručností a zaisťiť, že až 2 milióny pracovných pozícií nezostane neobsadených, zvolala ManpowerGroup spoločnosti ako napr. Siemens, Microsoft, Caterpillar a GE, aby vytvorili taxonómiu, ktorá by definovala pracovné pozície v digitálnej výrobe budúcnosti. **Táto prelomová analýza budúcich potrieb trhu práce, vyvinutá v rámci partnerstva s Digital Manufacturing and Design Innovation Institute (DMII), prináša zoznam 165 tzv. data-centric pracovných pozícií a 20 kľúčových pracovných pozícií budúcnosti.**

Detailné popisy obsahujú technické aj mäkké zručnosti potrebné pri žiadaných pracovných pozíciách, ako napr. odborníci na kolaboratívnu robotiku, stratégovia pre kybernetickú bezpečnosť výroby alebo etici pre digitalizáciu firmy. Pretože ide o budúce pracovné pozície, hĺbková analýza firmám pomáha aj identifikovať osoby s podobnými zručnosťami, t. j. príbuznými zručnosťami, ktoré možno ľahko upraviť, rozvinúť a použiť v týchto nových rolách. Týmto spôsobom môžu výrobcovia nájsť zdroje talentov pre súčasné a budúce továrne, zaviesť nové technológie a udržať si globálnu konkurencieschopnosť.

Pracovné pozície vo výrobe

Dnes	Zajtra
Montér	Inžinier pre digitálnu výrobu
Technik	Odborník na prediktívne údržbové systémy
Odlievateľ	Stratég pre kyberbezpečnosť výroby
Zvárač	Odborník na kolaboratívnu robotiku
Zlievateľ	Odborník na digitálnu biomimetickú výrobu
Konštruktér	Stratég pre change management
Obrábač	Etik pre digitalizáciu
Inšpektor	Špecialista na systémy virtuálnej reality
Mechanik	Architekt používateľskej skúsenosti
Operátor	Špecialista na virtuálne simulácie





VYUŽITIE UMELEJ INTELEGENCIE (AI) NA PREDVÍDANIE BUDÚCICH ZRUČNOSTÍ A VYHODNOCOVANIE, MAPOVANIE A ROZVOJ TALENTOV

Pre zamestnávateľov je nanajvýš dôležité vedieť, aké zručnosti ich zamestnanci majú, aké zručnosti potrebujú a ako premostiť vzniknutý rozpor a vybudovať talenty v rámci firmy a rozvíjať jedincov na rýchle rastúcich pozíciách. V snahe firmám s týmto pomôcť ManpowerGroup Taliansko navrhla inovatívnu platformu riadenú AI, ktorá kombinuje analýzu dát a porozumenie pracovnej sile. Tak zamestnávateľom pomáha rozvíjať vlastný súbor potrebných zručností.

Visi-Skill zachytáva špecifické technické zručnosti a ľudské silné stránky pracovníkov, analyzuje súčasné pracovné miesta a prehľadným AI spôsobom generuje zmeny zručností v čase, pričom ukazuje vývoj pozícií za posledné 1 – 3 roky. Pri každej pracovnej pozícii je znázornený požadovaný pomer zručností: napr. práca Java developera môže vyžadovať 50 % kódovacích zručností v Java, 20 % v C# kódovaní, 10 % softwarového dizajnu a 20 % kreativity. AI využíva sémantiku na analýzu osôb vo firme a/alebo resumé možných externých kandidátov, ktorých zručnosti najviac zodpovedajú súčasným a budúcim požadovaným zručnostiam.

Projekt Visi-Skill sa začal v Taliansku a teraz je upravovaný pre Spojené kráľovstvo, Nemecko, Holandsko, Španielsko, Nórsko a Švédsko.



VYTVÁRANIE KARIÉRNÝCH PLÁNOV A ZVYŠOVANIE KVALIFIKÁCIE

Pripravovať jednotlivcov na budúci spôsob práce, ktorá bude viac digitalizovaná a bude sa odohrávať v rýchlejšom tempe než kedykoľvek predtým, si vyžaduje rýchle zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov vo veľkom meradle. V snahe pomôcť najmotivovanejším ľuďom získať zmysluplnú prácu a budovať si udržateľnú kariéru poskytuje program MyPath® spoločnosti ManpowerGroup zrýchlené výučbové programy, školenia na pracovisku, certifikáciu a prax na najžiadanejších pracovných pozíciách.

MyPath®



ÚSPEŠNÝ ČLOVEK



RIEŠITEĽ PROBLÉMOV



KOMUNIKÁTOR



ŠTUDENT



TÍMOVÝ HRÁČ



VÝROBCA

MyPath analyzuje súčasný a budúci dopyt po určitých pracovných pozíciách.

Vytvára kariérnu perspektívu na mieru, aby si ľudia mohli zvyšovať zručnosti a postupovať v kariére v rastúcich odvetviach, vrátane IT, výroby a biznisu.

V USA certifikovaní agenti talentov sprevádzajú jednotlivca pracovným rastom od mzdového účtovníka s platom 19 dolárov na hodinu po finančného analytika s platom 41 dolárov na hodinu a viac.

Jednotlivci majú ľudské zručnosti, napr. schopnosť zapojiť sa, spolupracovať, zvedavosť, schopnosť riešiť problémy, orientáciu na výsledok a skvelé komunikačné zručnosti. Následne získavajú od zamestnávateľov odznaky uznania a majú tak lepšie šance na budúce povýšenie a kariérny rast. Táto kombinácia skúsenostného učenia, získaných odznakov a koučingu potvrdzuje technické zručnosti a oceňuje ľudské silné stránky. Program MyPath sa zrodil v USA, kde pomohol už viac než 120 000 ľuďom zvýšiť zručnosti a platové ohodnotenie. Teraz je upravovaný pre ďalšie odvetvia vo Francúzsku a Indii.





Mara Swan, EVP
Global Strategy and Talent,
ManpowerGroup

NAJLEPŠIE RIEŠENIA PRE REVOLÚCIU ZRUČNOSTÍ: TALENT STRATEGY 4.0

Rola HR sa potrebuje ďalej vyvíjať, aby mohla firmám pomáhať v raste a ziskovosti. Potrebujeme novú stratégiu v oblasti talentov, aby sme všetkým firmám pomohli prepojiť automatizáciu s ľudskými zručnosťami.

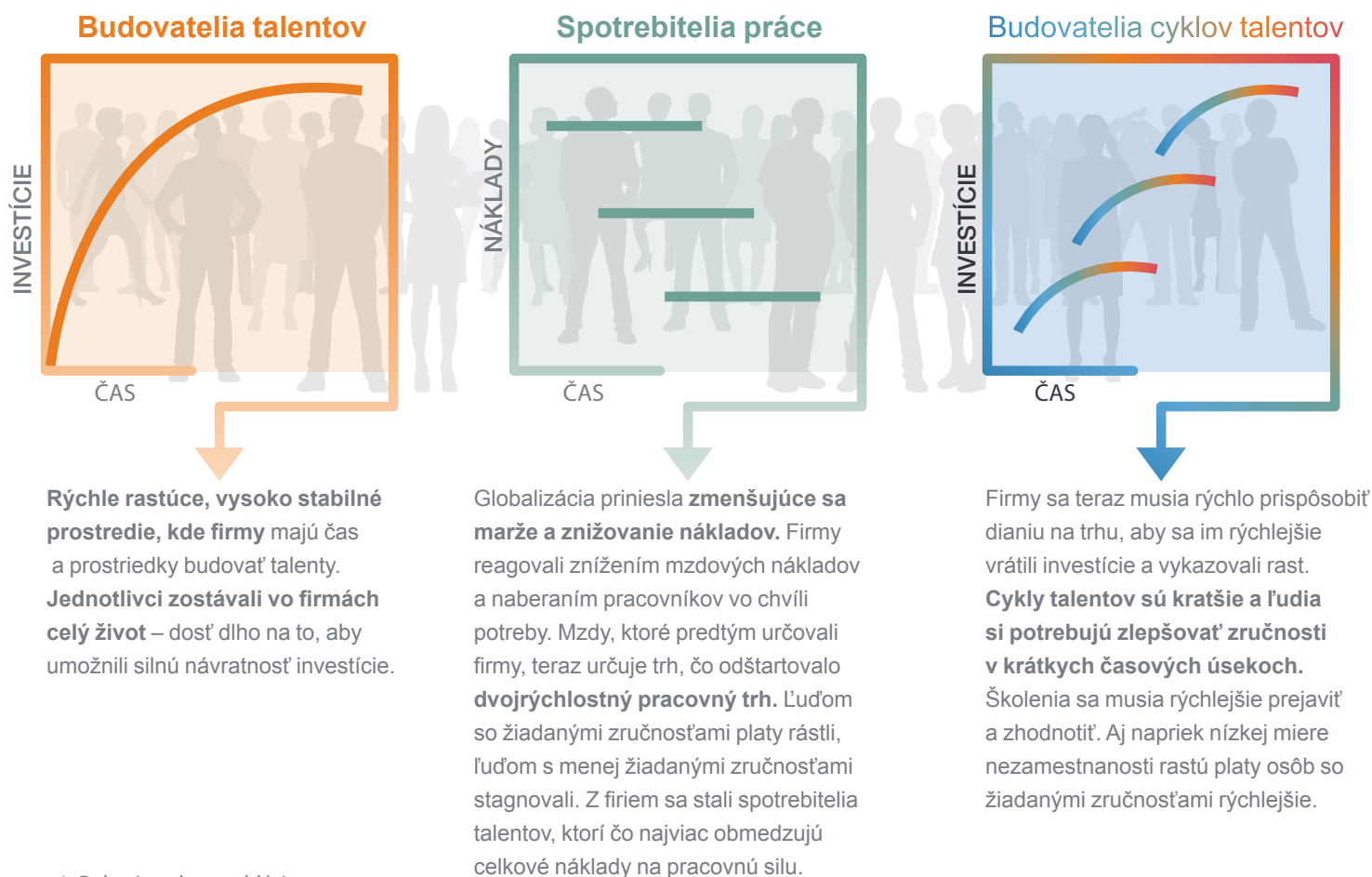
Firmy sa potrebujú vedieť prispôbiť rýchlejšiemu cyklu talentov, než to bolo v minulosti. Potrebujú vytvoriť agilné, multifunkčné tímy s mnohými zručnosťami rovnako, ako sa to už deje v mnohých IT oddeleniach. Potrebujú používať kvalitný systém hodnotenia zručností a dáta, aby mohli predvídať výkon a mali presný obrázok o zručnostiach zamestnancov. Tak môžu spoznať zručnosti jednotlivca, jeho silné stránky a štýly nad rámec vzťahu manažér – pracovník. Vďaka tomu budú vedieť, kam presunúť talenty tak, aby ľudia naplno využívali svoj potenciál.

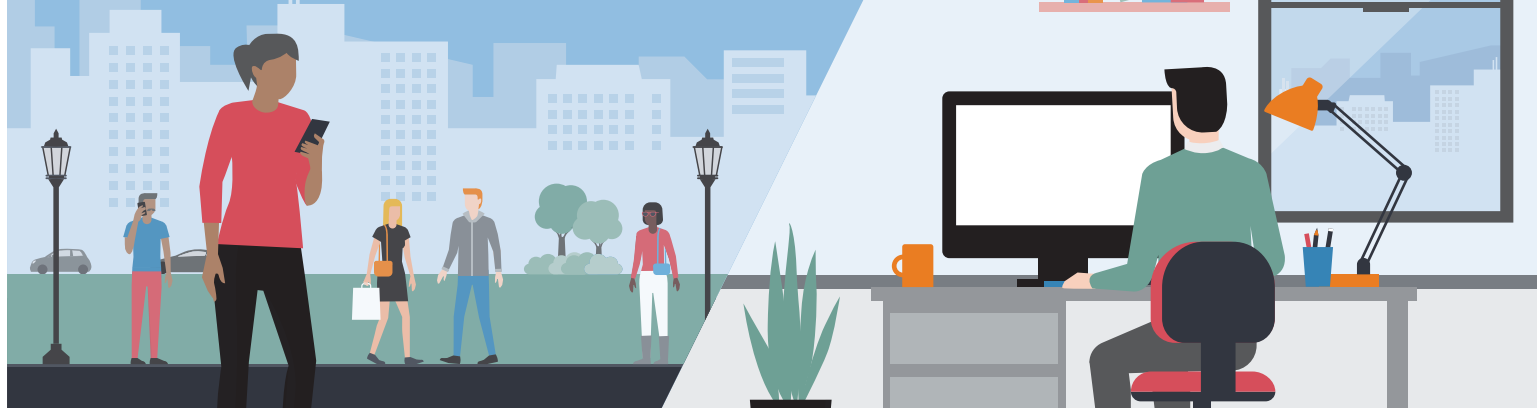
Ľudia budú chcieť robiť novú prácu s novými zručnosťami. To si bude žiadať priebežné učenie sa, a preto je schopnosť učiť sa (túžba a schopnosť priebežne rozvíjať svoje zručnosti) taká dôležitá. Ľudia s vysokou schopnosťou učiť sa dokážu rozvíjať žiadané zručnosti, zatiaľ čo tí bez nej sa budú musieť rozvíjať vo svojom zamestnaní alebo sa presunúť inam.

Firmy už nemôžu byť len spotrebiteľmi práce. Potrebujú byť budovateľmi cyklov talentov, pomáhať ľuďom rozvíjať si odolnosť a schopnosť prechádzať z jednej role do druhej. V Revolúcii zručností budú týmto spôsobom ľudia schopnosti robotov umocňovať skôr, než aby sa nimi nechali nahradiť.



VÝVOJ STRATÉGIE V OBLASTI TALENTOV





7 SPÔSOBOV AKO ZAISTIŤ SPOLUPRÁCU ĽUDÍ A STROJOV:

1

NEZABÚDAJTE, ŽE VODCOVSTVO JE DÔLEŽITÉ

Manažéri musia iniciovať zmeny, inovácie a kultúru, a tak zaistiť, že ich firmy budú učiacou sa organizáciou v období rýchlo sa meniacich potrebných zručností.

2



ZAISTITE, ABY ŽENY BOLI SÚČASŤOU RIEŠENÍ

Ženy tvoria 50 % pracovnej sily a v roku 2017 v dosiahnutom vzdelaní predbehli mužov. Vytvoriť kultúru, v ktorej sa ženám môže dariť, nebolo nikdy také dôležité. A navyše: keď je to dobré pre ženy, je to dobré aj pre ostatných.

POCHOPTE, ČO VAŠI PRACOVNÍCI CHCÚ

3



V roku 2025 budú mileniáli a príslušníci generácie Z tvoriť viac než 2/3 svetovej pracovnej sily. Firmy na to musia zareagovať adaptáciou pracovných modelov NextGen zahrňujúcich freelancerov, projektovú prácu a čiastočné úväzky, aby priliahli a uchovali si tie najlepšie zručnosti, pretože 87 % zamestnancov má o také spôsoby práce záujem.

SPOZNAJTE SCHOPNOSTI SVOJICH ĽUDÍ

4

Firmy musia využívať vyhodnocovanie, čisté dáta a prediktívny výkon v snahe rozmiestiť talent čo najefektívnejšie a zamedziť vytváraniu tzv. bank zručností.



5

ŠKOLENIA NA MIERU



Firmy musia nahradiť štandardizované školenia presne zacielenými stratégiami a odborným vedením, a tak u pracovníkov rozvíjať zásadné, žiadané zručnosti.

6

STAVTE NA MÄKKÉ ZRUČNOSTI

Firmy by mali zladit' svoje stratégie v otázke talentov so skutočnosťou, že mäkké zručnosti je zložitejšie rozvíjať než zručnosti technické.



7

UMOŽNITE ĽUĎOM VYTVÁRAŤ SYNERGIE S TECHNOLOGIAMI

Firmy musia priebežne zlepšovať zručnosti svojich pracovníkov a vytvárať talenty.

Musia vyhodnocovať a prehodnocovať zručnosti potrebné na to, aby ľudský talent doplňoval automatizáciu.



Revolúcia zručností zásadne premieňa trh práce.

V dôsledku technologickej revolúcie firmy čelia veľmi rýchle sa meniacemu prostrediu: musia preto vytvoriť kultúru učivosti a prioritou HR stratégie by mala byť kombinácia všetkých možností. Ako do spoločnosti priviesť ľudí s potrebnými schopnosťami a zručnosťami prostredníctvom pestovania talentov, ich privádzania alebo zapožičiavania z externých zdrojov či posúvania do nových a nových rolí.

To je jediné riešenie nedostatku talentov, ktoré umožní ľuďom a firmám, aby v digitálnom veku naplnili svoj potenciál.



ManpowerGroup®

O MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) je svetovým lídrom v poskytovaní inovatívnych HR služieb a riešení na mieru, ktoré pokrývajú životný cyklus zamestnanca a pomáhajú firmám dosiahnuť svoje ciele a zvýšiť si konkurencieschopnosť. Tieto riešenia pokrývajú všetky potreby zamestnávateľov od vyhľadania a nábory talentov, ich hodnotenia, tréning a rozvoj, riadenie kariéry, po agentúrne zamestnávanie a outsourcing.

V roku 2018 bola skupina ManpowerGroup už po deviatykrát označená za jednu z najetickejších spoločností na svete a po šestnástykrát za jednu z najobdivovanejších spoločností podľa časopisu Fortune, čo potvrdilo našu pozíciu naj dôveryhodnejšej a najobdivovanejšej značky v tomto odvetví. Pozrite sa, ako ManpowerGroup poháňa budúcnosť práce: www.manpowergroup.com.



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup

O VÝSKUME

ManpowerGroup zadala v roku 2018 agentúre Infocorp vykonanie kvantitatívneho výskumu medzi 19 417 zamestnávateľmi naprieč 6 odvetviami v 44 krajinách. Výskum prebiehal v Argentíne, Austrálii, Belgicku, Brazílii, Bulharsku, Českej republike, Číne, Chorvátsku, Fínsku, Francúzsku, Guatemale, Grécku, Holandsku, Hongkongu, Indii, Írsku, Izraeli, Japonsku, Južnej Afrike, Kanade, Kolumbii, Kostarike, Mexiku, Maďarsku, Nemecku, Nórsku, na Novom Zélande, v Paname, Peru, Poľsku, Portugalsku, Rakúsku, Rumunsku, Singapure, Slovensku, Slovinsku, Spojenom kráľovstve, Španielsku, Švédsku, Švajčiarsku, na Taiwane, v Taliansku, Turecku a USA. Analýzu dát urobila agentúra Reputation Leaders.

PRIDAJTE SA KU KONVERZÁCII ONLINE



@ManpowerGroup



facebook.com/ManpowerGroup



linkedin.com/company/ManpowerGroup