

Nová budúcnosť práce

Technológie môžu byť veľkým prínosom.
Ľudia sú však stále budúcnosťou.

Demografické zmeny

Populácia starne a počet narodených detí klesá.

To spôsobuje akútny nedostatok pracovníkov v mnohých krajinách vrátane Slovenska nielen v rýchlo rastúcich odvetviach.

Okrem toho, čoraz viac zamestnancov generácie Z kladie dôraz na témy , ktoré sú pre nich dôležité, ako napríklad diverzita, rovnosť, inklúzia, spolupatričnosť, životné prostredie a zmena klímy.



TREND 1

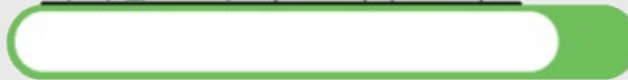
Generačný posun v očakávaniach zamestnancov

Generácia Z očakáva od svojich zamestnávateľov viac vo všetkých globálnych otázkach - od rozmanitosti, rovnosti, začlenenia a spolupatričnosti (DEIB) cez klimatické zmeny až po práva LGBTQI+ ľudí. **V oblasti životného prostredia, 52 %** respondentov tvrdí, že firmy nerobia dosť.

Úloha a očakávania zamestnávateľov nikdy neboli väčšie. Ak chcú spoločnosti prilákať, rozvíjať a udržať si talenty z generácie Z, musia mať jasný a autentický cieľ.

- Generácia Z bude [do roku 2025 tvoriť 27 % pracovnej sily](#). Táto generácia [silno vníma](#) témy ako rozmanitosť, rovnosť, inklúzia a spolupatričnosť.
- [68 % zamestnancov generácie Z nie je spokojných](#) s tým, ako ich zamestnávateľa vytvárajú rozmanité a inkluzívne pracovné prostredie a [56 % by neprijalo pracovnú pozíciu, pokiaľ by vedenie spoločnosti nepodporovalo diverzitu](#).



88% 
respondentov tvrdí, že pandémia ovplyvnila to, čo očakávajú od svojej práce vs. 65 % zamestnancov nad 55 rokov

*ManpowerGroup consumer study, november 2022
7.000 zamestnancov v USA, UK, Španielsku, Taliansku,
Francúzsku, severských krajín a Holandska*



TREND 2

Priority zamestnancov:

Čo je pre nich najdôležitejšie

Viac ako kedykoľvek predtým chcú zamestnanci vedieť, ako spoločnosti pristupujú k otázkam, na ktorých im záleží. Zamestnávateľia musia preukázať svoj pozitívny sociálny a environmentálny vplyv argumentmi založenými na konkrétnych údajoch.

Musia sa zamerať na vytváranie pozitívnych pracovných miest - rozširovanie rozmanitosti, rovnosti, začlenenia a spolupatričnosti. Poskytnúť zamestnancom väčšiu kontrolu nad ich úspechom, aby si mohli byť istí, že majú zručnosti, ktoré môžu uplatniť nielen dnes, ale aj v budúcnosti.

Uchádzači o zamestnanie pri hľadaní práce uprednostňujú príležitosti v rýchlo sa rozvíjajúcich ekologických odvetviach.

- Tempo vytvárania ekologických pracovných miest sa má v roku 2023 zrýchliť a definícia ekologických pracovných miest sa má rozšíriť z pracovných miest v ekologických odvetviach na tie, ktoré znižujú spotrebu energie a surovín, znižujú emisie skleníkových plynov, minimalizujú odpad a znečistenie, chránia a obnovujú ekosystémy a umožňujú organizáciám a ľuďom prispôbiť sa zmene klímy.
- Približne 6 z 10 Európanov sa domnieva, že politiky v oblasti zmeny klímy vytvárajú viac nových pracovných miest.
- 75 % investorov tvrdí, že spoločnosti by sa mali zaoberať otázkami ESG, aj keď to znižuje krátkodobú ziskovosť.



78 % organizácií má alebo pripravuje ciele v oblasti ESG, no iba

6 % tvrdí, že má k dispozícii ľudí s potrebnými zručnosťami, na ich dosiahnutie.

ManpowerGroup, [Search for ESG talent](#), november 2022



TREND 3

Do akej miery je dôležité vysokoškolské vzdelanie?

Požiadavky na vzdelanie sa už dlho používajú na filtrovanie uchádzačov a s príchodom technológií na automatické triedenie životopisov sa tento trend len zrýchlil.

Má to však aj svoju nevýhodu - mnohí uchádzači bez vysokoškolského vzdelania nemajú prístup k lepším pracovným miestam, hoci majú zručnosti a skúsenosti, ktoré z nich robia vhodných kandidátov.

Napätá situácia na trhu práce v súčasnosti núti zamestnávateľov znižovať požiadavky na vzdelanie. Google, Delta Air Lines a IBM sú príkladmi spoločností, ktoré sa prikláňajú k hodnoteniu kandidátov na prácu na základe všetkých informácií - nielen akademických titulov - s cieľom lepšie posúdiť ich potenciál.





TREND 4

Nie je čas poslať do dôchodku naše predstavy o dôchodku?

S rastúcim nedostatkom zamestnancov musia zamestnávateľia hľadať ľudí, kdekoľvek môžu. A kde inde hľadať ako medzi miliónmi dôchodcov (v SR ich je 1,4 milióna)? Mnohí ľudia s celoživotnými pracovnými skúsenosťami sú ochotní a schopní sa naďalej angažovať.

„Zamestnávateľia musia zmeniť svoj prístup k zamestnávaniu starších ľudí. Ak ľudia zostávajú aktívni a angažovaní v práci a udržiavajú si sociálne kontakty, môže to prispieť k ich lepšiemu zdravotnému stavu a dĺžke života.“

Joseph Chamie, Demographer and Former Director, United Nations Population Division



- Vo vyspelých krajinách populácia rýchlo starne – ve [Francúzsku sa prezident E. Macron chystá zvýšiť minimálny odchod do dôchodku zo 62 na 65 rokov](#)
- [V roku 2020 odišlo do dôchodku rekordných 3,2 miliónov amerických zamestnancov a do roku 2029 ich bude každý deň odchádzať 10.000](#)
- Do roku 2030 bude celosvetovo [chýbať 85 miliónov zamestnancov](#)
- Rastúce životné náklady a túžba zapojiť sa do diania vedú dôchodcov k návratu do práce.

Iba **19%** náborových manažérov aktívne hľadá zamestnancov, ktorí sú v dôchodkovom veku



ManpowerGroup consumer study, november 2022

Individuálny výber

V dôsledku pandémie sa flexibilná práca stala pre mnohých zamestnancov realitou a došlo k zmene paradigmy v tom, ako ľudia zosúladujú svoj pracovný a osobný život. Chcú mať väčšiu možnosť voľby, kedy, kde a ako budú vykonávať svoju prácu. A oceňujú veci, ako je osobné naplnenie, učenie a rast, pred samotným kariérom postupom.



TREND 5

Nie život naplnený prácou, ale naplnený život

Pandémia ukázala, že kariéra je len jedným z rozmerov bohatého a naplneného života. V súčasnosti ľudia všetkých vekových kategórií a pohlaví hľadajú zamestnávateľov, ktorí uznávajú a aktívne podporujú zdravšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.



- Väčšina zamestnancov (81 %) uviedla, že pandémia ovplyvnila ich pohľad na prácu.
- 31 % súčasných zamestnancov by v najbližšom mesiaci prijalo inú prácu, ak by ponúkala lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.
- 61 % zamestnancov si myslí, že asynchrónna práca vytvára lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a 42 % si myslí, že je to budúcnosť práce.
- 64 % zamestnancov by zvažovalo zmenu zamestnania, ak by sa museli plne vrátiť do kancelárie.

42 % mileniálov chce viac
rovnováhy medzi
pracovným a
súkromným životom



ManpowerGroup consumer study, november 2022



TREND 6

Ženy chcú, aby pre nich práca fungovala

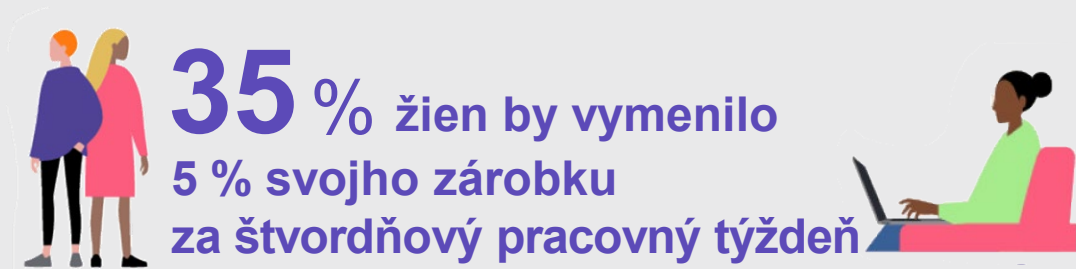
Milióny žien počas pandémie opustili svoje zamestnanie a mnohé z nich sa doň ešte nevrátili, pretože staré spôsoby práce sa im zdajú menej kompatibilné s ich novými životnými prioritami.

Organizácie musia zmeniť predstavu o tom, kedy, kde a ako sa práca vykonáva, ponúknuť rovnaké odmeňovanie a podporiť rekvalifikáciu, čo nielenže privedie ženy späť, ale pomôže zmierniť celosvetový nedostatok talentov.

Je jasné, že zosúladenie obchodných postupov s potrebami žien by mali byť pre zamestnávateľov na celom svete najvyššou prioritou.



- Ženy chcú flexibilnejší pracovný čas
- Ženy sú viac motivované vrátiť sa do kancelárie ako muži:
- 41 % uvádza ako hlavné dôvody socializáciu a angažovanosť
- Chcú väčšiu stabilitu, menej strachu zo straty zamestnania a najdôležitejšia je pre nich rovnosť na pracovisku - bez ohľadu na vek alebo pohlavie.
- Na zručnostiach záleží - ženy hľadajú viac príležitostí na učenie a rast.



ManpowerGroup consumer study, november 2022



TREND 7

Koniec päťdňového pracovného týždňa?

Výskumy ukazujú, že prechod na štvordňový pracovný týždeň môže zvýšiť produktivitu, znížiť režijné náklady, zlepšiť pohodu na pracovisku, prilákať a udržať talenty a podporiť tvorbu pracovných miest.

Flexibilita je dôležitá, ale musí byť spravodlivo rozdelená medzi všetky typy zamestnancov - nielen znalostných pracovníkov. Od manuálnych pracovníkov až po vodičov dodávok a skladníkov, každý potrebuje a zaslúži si možnosť voľby a chcú zamestnávateľov, ktorí podporujú ich potreby.

„Ak covid priniesol niečo pozitívne, tak je to prehodnotenie našich priorít. Prehodnotíme, či chceme, aby práca bola stredobodom nášho života, a že chceme plánovať a prispôbovať prácu životu, a nie naopak.“

Adam Grant, Professor of Management and Psychology, Wharton School, University of Pennsylvania



- Po šesťmesačnom pilotnom projekte štvordňového [pracovného týždňa v USA a Írsku sa 97 % zamestnancov vyslovilo pre pokračovanie zkrátenej pracovnej doby.](#)
- Iba 1 z 10 spoločností ponúka štvordňový pracovný týždeň

4 z 10 zamestnancov
by vymenilo 5 % svojho
zárobku za štvordňový
pracovný týždeň



ManpowerGroup consumer study, november 2022



TREND 8

Spomaľte, aby ste predišli vyhoreniu

Organizácie, ktoré postavili svoje obchodné modely na očakávaní, že zamestnanci budú pracovať nad rámec svojich možností a pracovať v noci, cez víkendy a dokonca aj počas sviatkov, aby dosiahli svoje ciele alebo splnili termíny, možno budú musieť túto stratégiu prehodnotiť vzhľadom na rastúci výber zamestnancov a možnostiam životného štýlu.

"V súvislosti s pandemiou už nemožno ignorovať rastúcu krízu duševného zdravia. Teraz musíme prejsť od uvedomenia k činom. Ide o to, aby sme ľuďom pomohli rozpoznať varovné signály problémov s duševným zdravím, aby mohli vyhľadať potrebnú pomoc, urobiť potrebné zmeny a žiť tak, ako chcú.,,

Ariana Huffington, Founder and CEO, Thrive Global



- Zamestnanci majú pocit, že zamestnávateľia majú všetky právomoci určovať, kde budú pracovať (66 %).
- Takmer tretina (29 %) zamestnancov tvrdí, že by chceli, aby ich nadriadený viac chápal úsilie, ktoré si vyžaduje splnenie úloh.

48 % zamestnancov uvádza, že sú v danom týždni prepracovaní

ManpowerGroup consumer study, november 2022





TREND 9

Hľadanie naplnenia. Nielen kariérny postup.

Ľudia sú čoraz viac motivovaní rozvíjaním zručností a skúseností namiesto snahy o povýšenie. To možno dosiahnuť napríklad prostredníctvom horizontálnej rotácie, ktorá umožňuje ľuďom nájsť si zamestnanie a stať sa agilnejšími zamestnancami.

- 57 % zamestnancov už absolvuje školenia mimo zamestnania, pretože firemné vzdelávacie programy im neposkytujú relevantné zručnosti, nepostupujú v ich kariérnom raste alebo im jednoducho nepomáhajú udržať si konkurencieschopnosť na trhu.
- Organizácie plánujú väčšine pracovníkov (71 %) ponúknuť nástroje na školenie alebo kariérny rozvoj, najčastejšie na technických pozíciách.
- Ženy (67 %) sa rekvalifikujú menej často ako muži (75 %). Iba tretina pracovníkov v súčasnosti navštevuje rekvalifikačné kurzy

ManpowerGroup consumer study, január 2022



Využívanie technológií

Spojenie technologických inovácií s ľudskou vynaliezavosťou povedie k rozsiahlemu hospodárskemu rastu a pomôže prekonať spoločenské výzvy.

Keďže organizácie naďalej investujú do technológií, budú musieť rozvíjať digitálne zručnosti svojich zamestnancov a zároveň hľadať externé talenty.



TREND 10

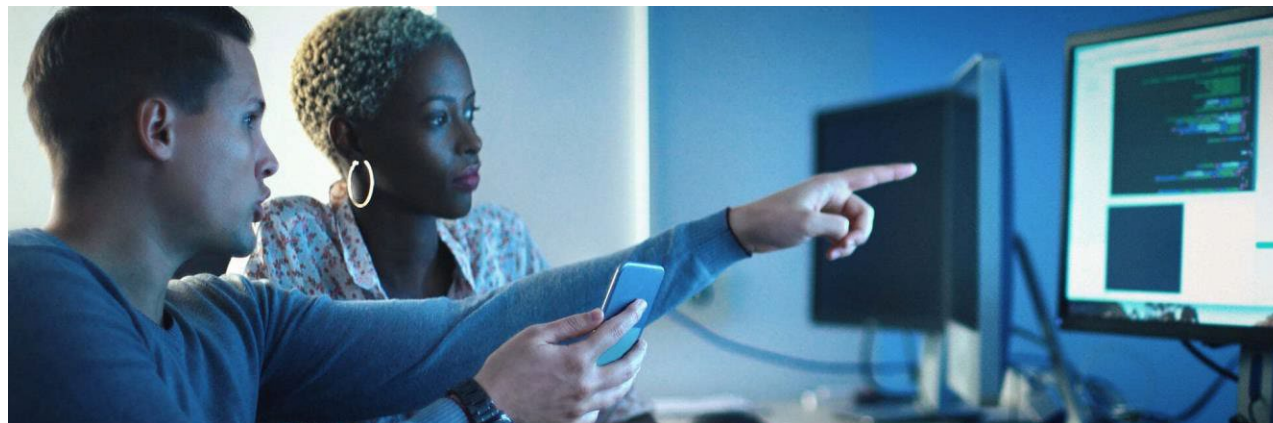
Rastúce odvetvia budú musieť investovať do rastu svojich talentov

Hoci mnohí predpovedajú v roku 2023 výrazný hospodársky pokles, dopyt po zamestnancoch bude v mnohých rastúcich odvetviach naďalej silný. Prebiehajúca digitálna transformácia bude zamestnávateľov v týchto odvetviach nútiť hľadať kreatívne spôsoby, ako obsadiť pracovné miesta so strednou a vyššou kvalifikáciou.

Zamestnávatelia, ktorí sa zamerajú na podporu svojich zamestnancov v ich kariére, budú omnoho úspešnejší v priťahovaní, udržiavaní a výchove novej generácie talentov.

"V súčasnosti nie je možné dosiahnuť silný rast zamestnanosti, pretože sa prehlbuje rozdiel medzi zručnosťami, ktorými ľudia disponujú, a zručnosťami, ktoré organizácie potrebujú.,,

Dr. Tomas Chamorro-Premuzic, Chief Innovation Officer, ManpowerGroup



- Dopyt po špecializovaných zručnostiach bude naďalej rásť - z viac ako 140 000 pracovníkov v oblasti technológií, ktorí boli prepustení od marca 2022, si 72 % našlo novú prácu do troch mesiacov.
- Do roku 2025 vznikne 149 miliónov nových digitálnych pracovných miest v oblastiach, ako je ochrana súkromia a dôveryhodnosť, kybernetická bezpečnosť, dátová analytika, strojové učenie a umelá inteligencia, cloud, dáta a vývoj softvéru.
- Do roku 2025 bude 50 % všetkých zamestnancov potrebovať rekvalifikáciu, pretože sa rozšíri rozsah používania technológií.
- 76 % globálnych spoločností má problémy s obsadením voľných pracovných miest pre IT a technických pracovníkov.



TREND 11

Rehumanizácia. Nie dehumanizácia



Ľudia si začínajú uvedomovať, ako veľmi sa svet práce zlepšil vďaka technológiám a inováciám - už nie je presné myslieť si, že "človek vs. automatizácia". Spoločnosti teraz musia využiť silu technológií, aby sa pracovisko znovu stalo ľudským, nie odľudšteným.

"Posledná vec, ktorej budú stroje schopné, je prejavíť úctu, uznanie alebo starostlivosť o ostatných. Takže hoci si niektorí môžu myslieť, že s rastúcim významom technológií, by sme sa všetci mali stať dátovými vedcami a naučiť sa kódovať, skutočnosť je taká, že ľudia potrebujú posilniť svoje ľudské, mäkké zručnosti, ktoré je v skutočnosti pri nábore najťažšie nájsť.,,

Dr. Tomas Chamorro-Premuzic, Chief Innovation Officer, ManpowerGroup

Hoci najčastejšie sú školenia zamerané na technické zručnosti, zamestnanci tvrdia, že produktivita nie je najdôležitejším predpokladom pre dobré vykonávanie ich práce:

- Viac zamestnancov si myslí, že schopnosť spolupracovať (83 %), riešiť problémy (82 %) a dôveryhodnosť (82 %) sú dôležitejšie pre dobrý pracovný výkon, než len vysoká produktivita (76 %).
- Zamestnávateľia sa zhodujú, že medzi najdôležitejšími vlastnosťami patrí dôveryhodnosť (40 %), za ktorou nasleduje flexibilita (31 %) a spoľahlivosť (31 %).

ManpowerGroup consumer study, november 2022



TREND 12

Stále nie je jasná definícia hybridnej práce

Všetci sa zhodujú na tom, že hybridná práca je o flexibilitě, možnosti voľby a väčšej kontrole zamestnancov nad tým, kedy, kde a ako vykonávajú svoju prácu. A musí to vyhovovať im aj ich zamestnávateľom. Okrem toho zahŕňa rôzne modely a prístupy, často zamerané na konkrétne odvetvia alebo profesie.

Najvyššou prioritou pre znalostných pracovníkov je napríklad asynchrónna práca, ktorá podporuje prácu v kancelárii aj na diaľku v čase a na mieste, ktoré si každý člen tímu zvolí. Hybridná forma môže zahŕňať prácu z domu - alebo nemusí. Najcennejšou výhodou pre 66 % zamestnancov pracujúcich na zmeny je flexibilita. Vzhľadom na rekordný počet zamestnancov, ktorí si privyrábajú druhou prácou na plný úväzok, bude ponuka väčšej flexibility a kratších pracovných zmien zamestnávateľom výhodou na prehriatom trhu práce.

"Práca vo firme je tímový šport, takže tímy sa budú musieť rozhodnúť, ako sa najlepšie zapojiť, kedy byť spolu a kedy nie. A na aký účel.,"

Jonas Prising, Chairman and CEO, ManpowerGroup

- 87 % respondentov prieskumu nechce pracovať iba z kancelárie.
- 42 % z nich uprednostňuje hybridný model.
- Hlavnou motiváciou pre návrat do kancelárie je viac sociálnych interakcií (39 %) a efektívnosť spolupráce (26 %).
- 52 % pracovníkov a 46 % zamestnávateľov tvrdí, že osobné brainstormingy prinášajú najkreatívnejšie nápady.
- 27 % zamestnancov a 28 % zamestnávateľov si myslí, že hybridní pracovníci alebo pracovníci na diaľku majú menšiu šancu byť povýšení ako prví v porovnaní s ostatnými pracovníkmi.

ManpowerGroup consumer study, november 2022

Faktory konkurenceschopnosti

V globálnej digitálnej ekonomike je prístup k vysokokvalifikovaným talentom významnou konkurenčnou výhodou. A tento talent musíte nájsť, nech je kdekoľvek - trh s tými najlepšimi a najšikovnejšími je skutočne neobmedzený. Súťaženie - a víťazstvo - je aj o riadení rizík a budovaní odolnosti voči tvárou v tvár pretrvávajúcej hospodárskej a geopolitickej neistote.



TREND 13

Kvalifikácia nepozná hranice

Po kvalifikovaných pracovníkoch bol vždy silný dopyt, ale dnes je po nich väčší dopyt ako kedykoľvek predtým. 75 % spoločností na celom svete hlási problémy s ich hľadaním - podľa prieskumu spoločnosti ManpowerGroup o nedostatku kvalifikovaných pracovníkov v roku 2022. Všetky spoločnosti uprednostňujú miestnych zamestnancov, ale realita je globálna. Kvalifikovaní zamestnanci sú regionálne rozptýlení od Ameriky po Áziu, od Afriky po Európu.

V mnohých krajinách je regulačné prostredie priaznivé pre zamestnávanie, infraštruktúra je prispôsobená pre prácu na diaľku, náklady na pracovnú silu sú nízke a produktivita vysoká. Podľa prieskumu Total Workforce Index spoločnosti ManpowerGroup Talent Solutions sú tromi najlepšimi trhmi pre kvalifikovaných pracovníkov Spojené štáty, Singapur a Kanada (Holandsko a Švajčiarsko vypadli z prvej desiatky najmä kvôli starnúcej pracovnej sile a klesajúcemu významu vzdelania v metodike TWI).

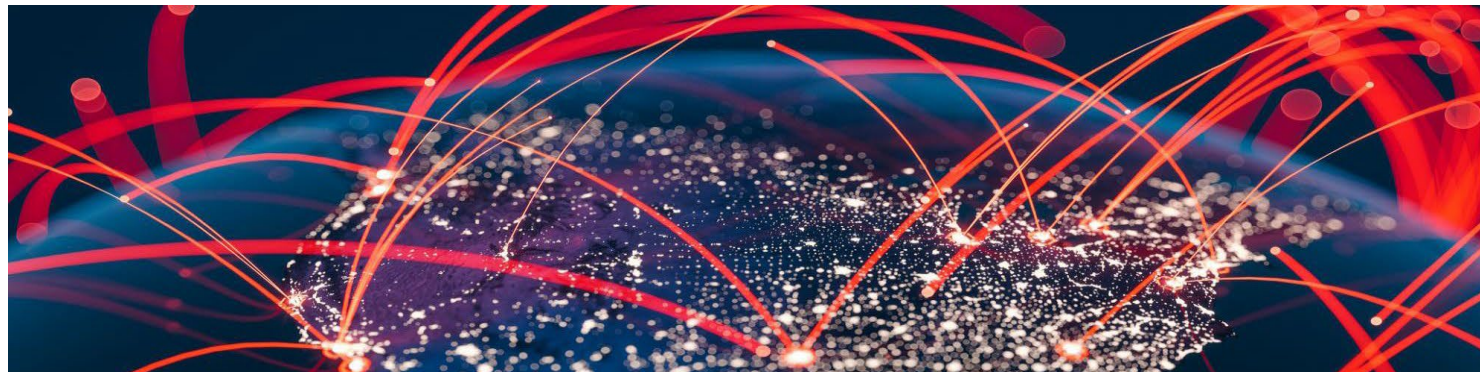
"Spoločnostiam, ktoré sa chcú odlíšiť, môže Total Workforce Index pomôcť orientovať sa v zmenách na trhu v reálnom čase, vrátane nových trhov, kde majú menej skúseností. To im umožní aktívne a kreatívne súťažiť o potrebné talenty a zároveň plniť svoje obchodné ciele. Firmy sa musia stať preferovaným zamestnávateľmi na trhu práce bez ohľadu na lokalitu a zohľadniť požiadavky, ktoré sú pre zamestnancov dôležité."

Dave McGonegal, VP, Talent Solutions Consulting



TREND 14

Riziko a odolnosť v meniacom sa svete



Riziká a neistota budú v nadchádzajúcom roku naďalej ovplyvňovať podnikanie v dôsledku konfliktu na Ukrajine, energetickej krízy, obáv z recesie, vysokej inflácie a narušenia dodávateľských reťazcov.

Tie sa postupne zmierňujú, ale v budúcnosti môžeme očakávať väčší posun smerom k regionálnym a globálnym systémom. Individuálni dodávatelia a vertikálne dodávateľské reťazce sú out - cirkulárne, sieťové, regionálne, odolné a udržateľné sú in.

Tí, ktorí sa zamerajú na zvýšenie odolnosti dodávateľského reťazca a konsolidáciu dodávateľov, znížia neistotu a riziko.

- Jednou z troch najdôležitejších stratégií rastu je riadenie geopolitických rizík.
- 90 % spoločností plánuje investovať do onshoringu alebo nearshoringu výrobných zariadení, pretože sa snažia znížiť riziko dodávateľského reťazca prostredníctvom alternatívnych zdrojov.
- Premeniť údaje na zmysluplné poznatky je rozhodujúce pre riadenie rizík v oblasti ľudského kapitálu. To zahŕňa aj zapojenie externých pracovníkov a iné formy externej spolupráce.

90 % firiem 
plánuje investovať
do výrobných
závodov v krajine
alebo v jej blízkosti.