

Jak urychlit adaptabilitu

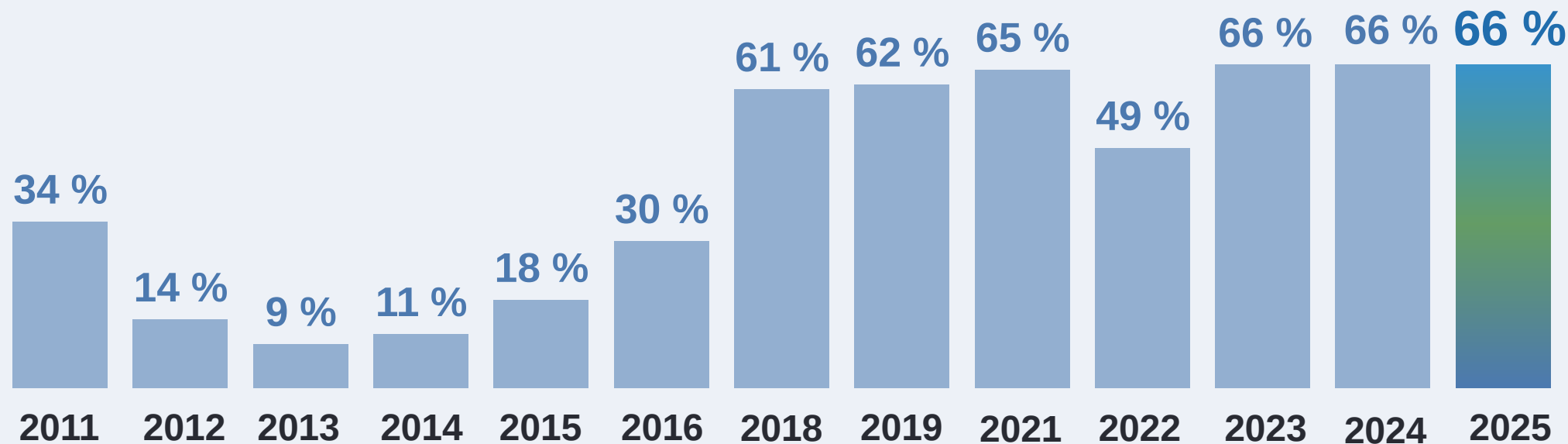
Trendy na trhu práce
v roce 2025



ManpowerGroup®

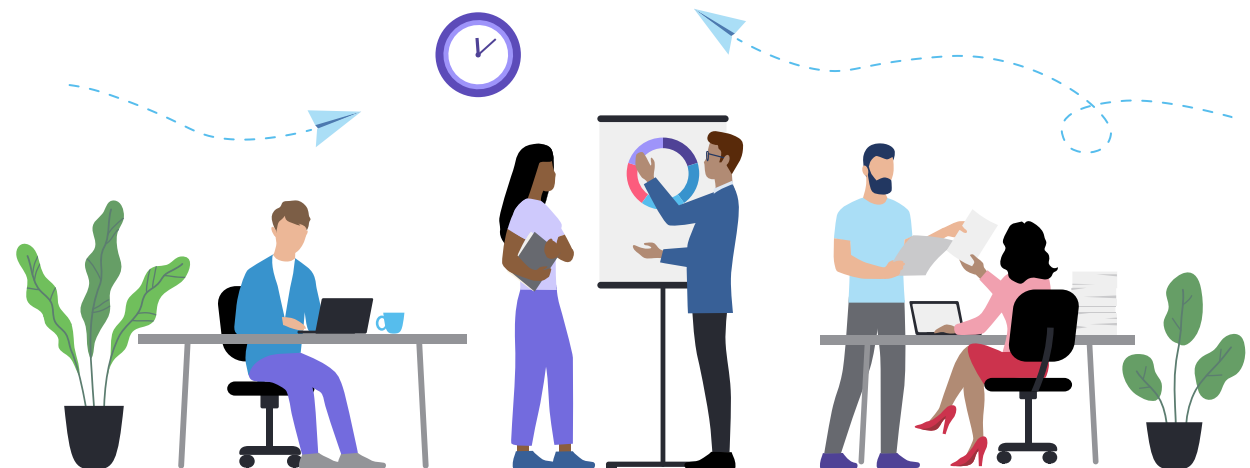
Nedostatek zaměstnanců v ČR

Již třetí rok za sebou se 66 % zaměstnavatelů v České republice potýká s problémy při obsazování pracovních pozic. Situace se sice nezhoršuje, ale ani nezlepšuje.

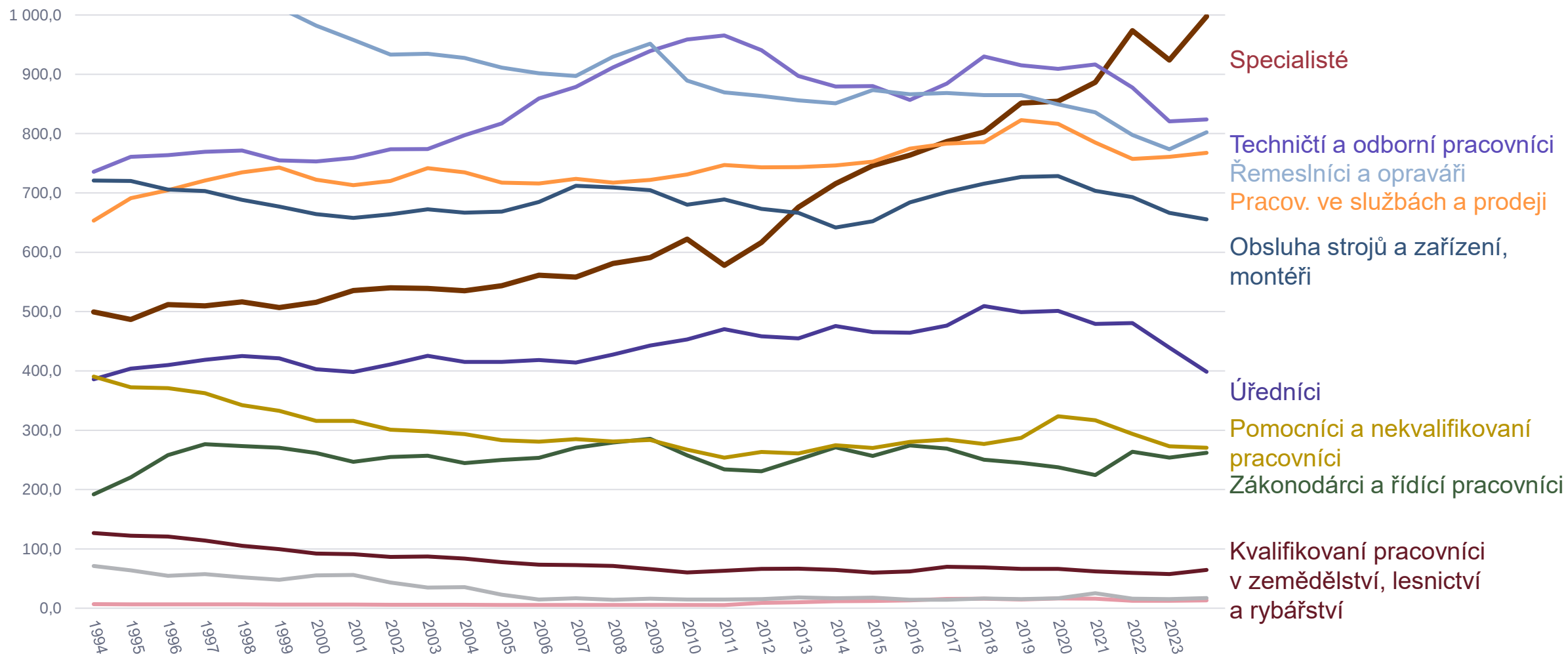


IT/data	28 %
Výrobní pozice	23 %
Provozní řízení	18 %
Engineering	17 %
Sales a marketing	16 %
Administrativa	11 %
Front office	11 %
HR	9 %
ESG	6 %

Nejhůře obsaditelné pozice



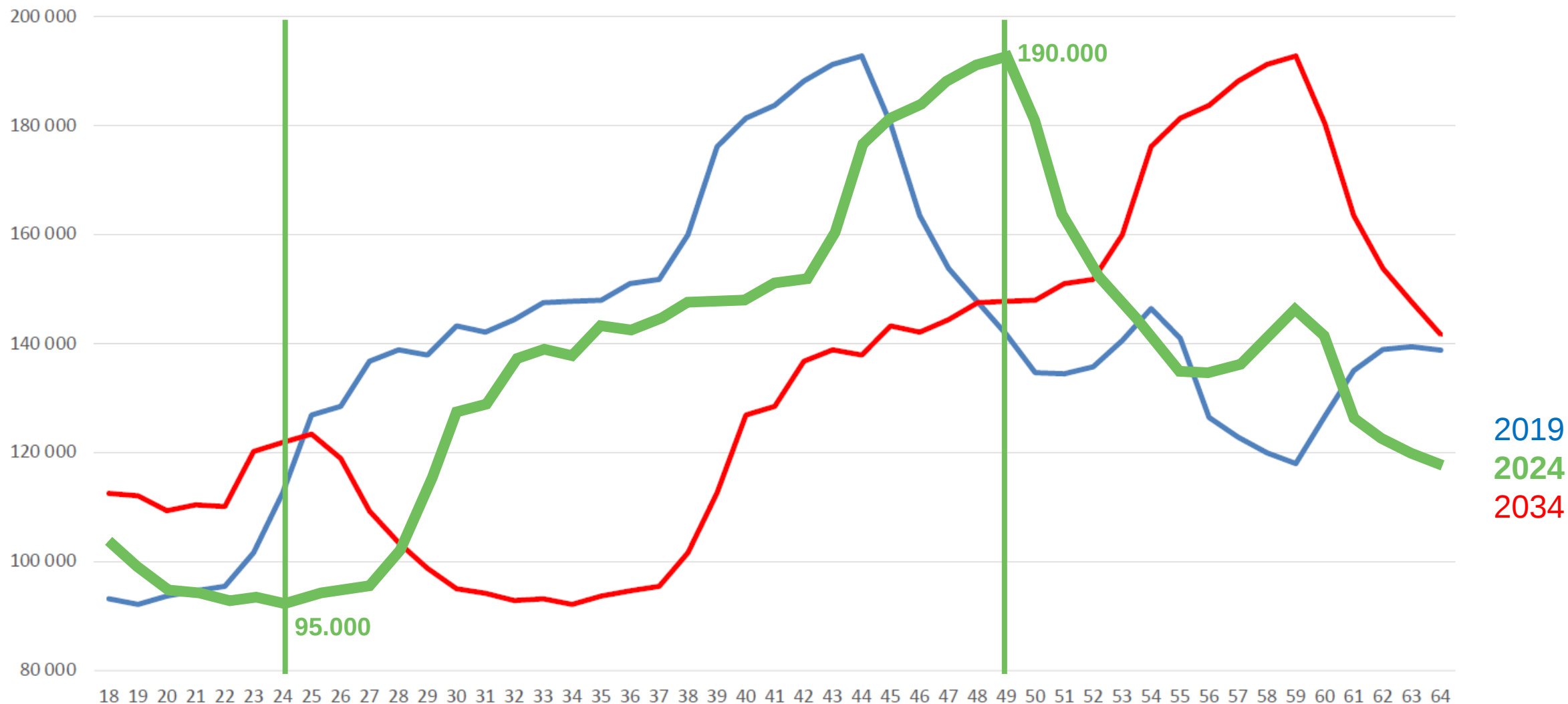
Rychle se měnící struktura zaměstnanosti



Demografický a sociální vývoj

Demografický vývoj

Do důchodu odchází více lidí než je absolventů a rozdíl poroste.



Omezené možnosti náboru v zahraničí

Před válkou přicházelo z UA 40.000 kvalifikovaných pracovníků do průmyslu a stavebnictví ročně.

Státní kvóty pro nábor z jiných zemí zůstávají velmi nízké.

Pro zaměstnance z východní Evropy již nejsou české mzdy atraktivní. Firmy nabírají v Asii.



Není čas poslat do důchodu naše představy o důchodu?

Zapojení starší generace do práce

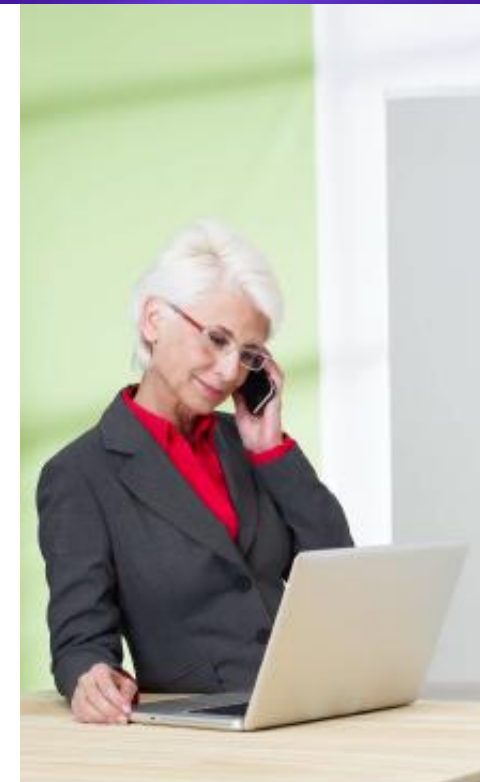
Částečné úvazky

Předávání zkušeností mladším

Role mentorů, začlenění do mladších týmů

Mezigenerační začlenění

Jak nastavit spolupráci a komunikaci, aby si rozuměli



Pouze **19%** náborových
manažerů aktivně hledá
zaměstnance, kteří jsou
v důchodovém věku



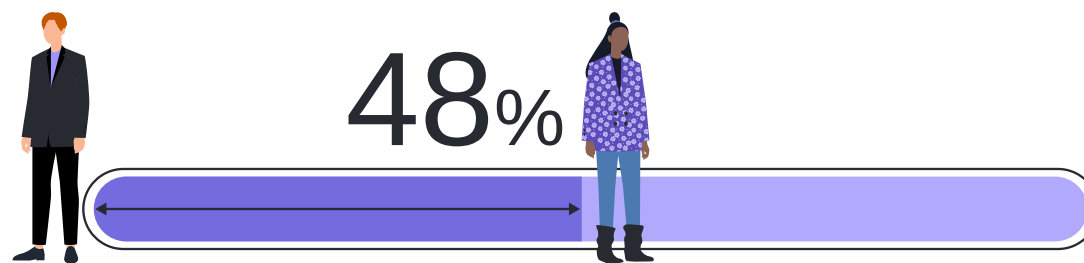
Odstraňování genderových rozdílů

WEF Gender gap 2024: ČR na 104. místě ze 146.

Gender Pay Gap: v průměru o 16,4 % méně než muži; EU průměr 13 %

13 % žen na vysokých manažerských pozicích

Ekonomická aktivita mužů 83,4 % a žen 69,8 %



Téměř polovina zaměstnavatelů se snaží odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů.²



Jak se adaptovat?

Flexibilní pracovní doba,
zkrácené úvazky

Rovné odměňování

Podpora rekvalifikace

Podpora péče o dítě

Měření výkonnosti založené na
datech, které vytváří více
příležitostí pro ženy.⁴

Bezplatné vzdělávací
programy v rostoucích
odvětvích, jako je zelená
energie nebo výroba baterií ⁵

Ne život naplněný prací, ale naplněný život

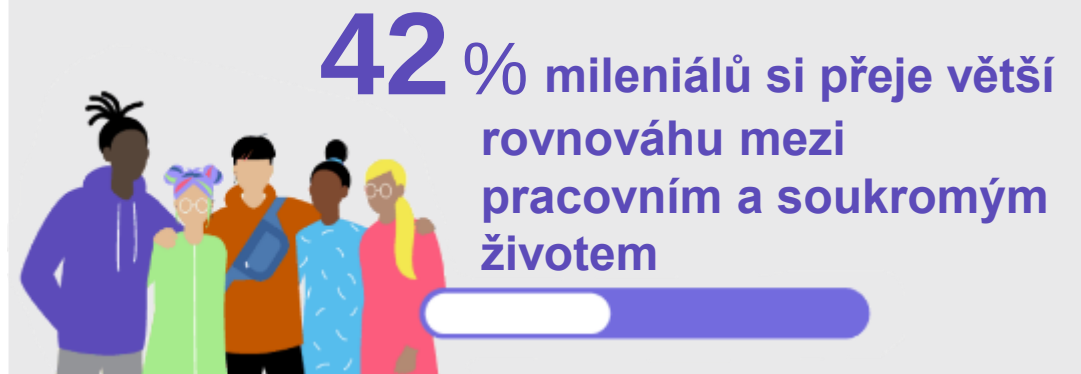
„The Me Economy“

Work-life balance a well-being před kariérním růstem a maximalizací příjmu.

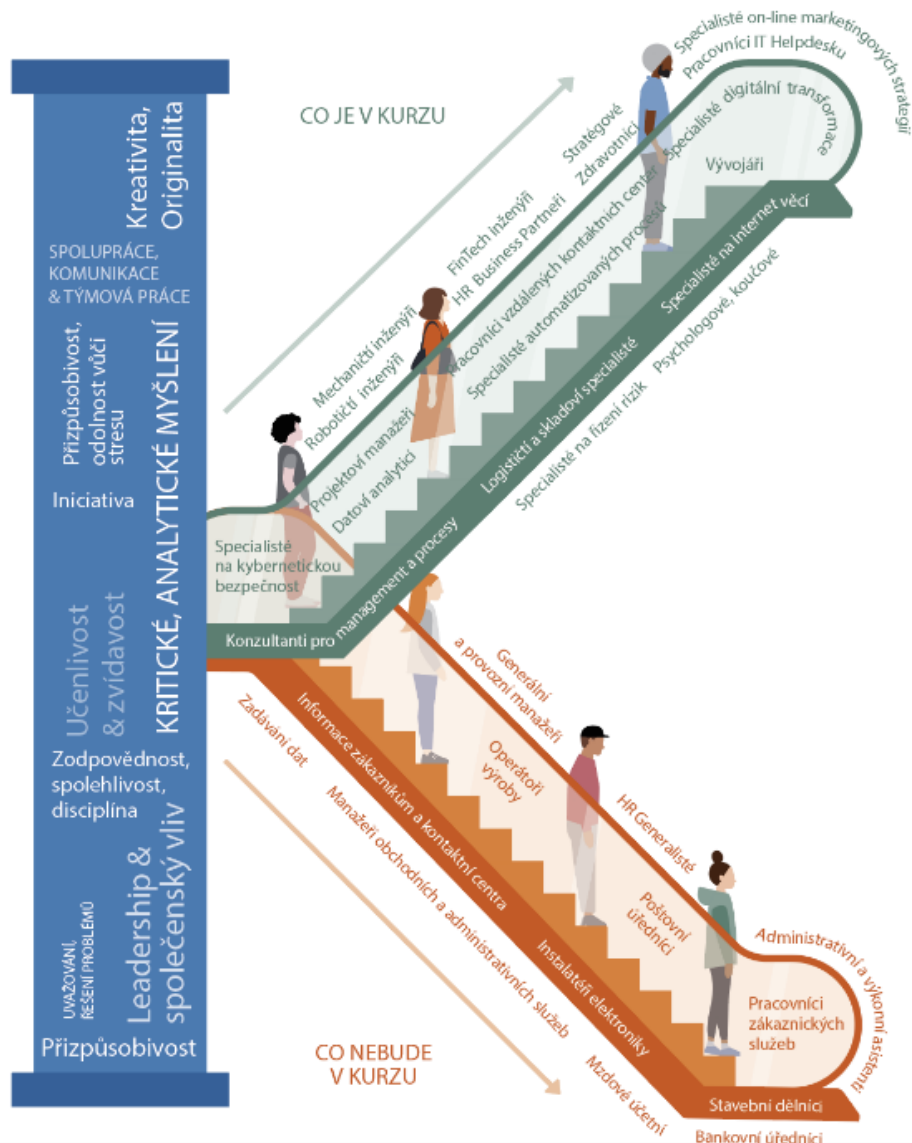
Smysl práce a firmy, pozitivní dopad na okolí
Odpovědnost

Získávat zkušeností,
ne šplhat po kariérním žebříku
Častá změna: horizontální rotace, zapojení do virtuálních týmu a projektů
Odmítají manažerskou zodpovědnost

- Většina zaměstnanců (81 %) uvedla, že pandemie ovlivnila jejich pohled na práci.
- 31 % současných pracovníků by v příštím měsíci přijalo jinou práci, pokud by nabízela lepší kombinaci práce a životního stylu.
- 61 % zaměstnanců si myslí, že asynchronní práce vytváří lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, a 42 % věří, že je to budoucnost práce.
- 64 % zaměstnanců by zvažovalo změnu práce, pokud by se museli vrátit plně do kanceláře.



Technologická revoluce



Technologie proměňují podobu všech pracovních pozic

Roste význam tvrdých dovedností ale zároveň s tím i měkkých dovedností:

Odpovědnost, spolehlivost a disciplína

Odolnost, schopnost zvládat stres a přizpůsobivost

Iniciativnost

Logické myšlení a schopnost řešit problémy

Učinnost a zvědavost

Spolupráce a týmová práce

Kritické a analytické myšlení

Kreativita a originalita

Leadership a sociální vliv

Proměna požadovaných dovedností: Technologie proměňují podobu všech pracovních pozic

	Finance a účetnictví	Lidské zdroje	Obchod a péče o zákazníky	Administrativní a kancelářské práce	Výroba	IT
SOUČASNÉ DOVEDNOSTI	• Dodržování zákonů, postupů a směrnic • Vedení záznamů • Smysl pro detail	• Směrnice a postupy • Pracovní právo • Nábor	• Zadávání dat • Základní jazyková a matematická gramotnost	• Vedení záznamů • Koordinace a časový management • Sledování nákladů	• Práce se stroji a technologiemi • Fyzická zdatnost • Dodržování postupů	• Instalace a údržba technologií • Používání, monitoring a kontrola technologií • Silné IT dovednosti
BUDOUCÍ DOVEDNOSTI	• Rozpoznávání vzorců a trendů • Pochopení potřeb businessu • Prezentace a zákaznické služby	• Porozumění lidskému chování • Analýza a hodnocení dat • Strategie a plánování rozvoje lidských zdrojů	• Řešení problémů • Komunikace a vytváření vztahů • Nastavení systémů	• Komunikace a vytváření vztahů • Kritické myšlení a analýza • Networking a vliv	• Programování strojů • Silná schopnost učit se • Komplexní řešení problémů	• Kritické myšlení, analýza a řešení problémů • Silná schopnost učit se • Technologický design a programování



Jak se adaptovat?

Po počátečním nadšení začínají skutečné výzvy spojené s implementací. Rozdíl mezi očekáváním vedení a vnímáním pracovníků ukazuje současný stav nedostatku dovedností.

AI není hrozba, ale příležitost. Místo paniky investujte do správné adopce nových technologií, protože většina lidí nezačne používat nové nástroje sama a potřebuje dlouhodobou podporu

Posun ve využívání umělé inteligence od „Wow“ k „How“

48 % zaměstnavatelů na celém světě v současné době využívá generativní nástroje umělé inteligence a dalších 21 % je plánuje využít v příštích 12 měsících.

Výzkumy odhadují, že generativní umělá inteligence může zlepšit výkon vysoce kvalifikovaných pracovníků až o 40 % ve srovnání s pracovníky, kteří ji nepoužívají. ²



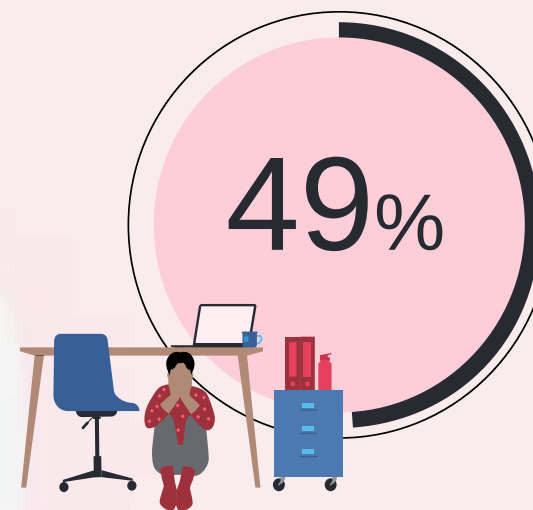
Mezi hlavní obavy zaměstnavatelů vysoké investiční náklady (33 %), ochrana soukromí a regulace (31 %) a nedostatek dovedností v oblasti AI (31 %).¹

Tlak na produktivitu



AI může také přispívat k vyhoření, protože 47 % pracovníků využívajících AI tvrdí, že netuší, jak dosáhnout zvýšení produktivity, které jejich zaměstnavatelé očekávají.

77 % zaměstnanců tvrdí, že AI nástroje snížily jejich produktivitu a určitým způsobem zvýšily jejich pracovní zátěž.³



Téměř polovina zaměstnanců zažívá v práci každodenní stres.



Jak se adaptovat?

Výzkumy odhalují, že **investice do léčby úzkosti a deprese** na pracovišti přinášejí v průměru až čtyřnásobné zvýšení produktivity pracovníků.⁴

Kreativní pracovní prostor

Celosvětová docházka do kanceláří se ustálila na úrovni o 30 % nižší než v roce 2019.¹

Medializují se případy, kdy velké firmy radikálně omezily homeoffice. Dostupnost HO se ale celkově nesnižuje, ale firmy nastavují jasná pravidla.

Mladší pracovníci vyhledávají sociální kontakt. 72 % generace Z tvrdí, že je důležitá osobní socializace s kolegy a 59 % si myslí totéž o virtuální socializaci.³



Zaměstnanci, kteří musí být na pracovišti méně často než hybridní zaměstnanci souhlasí s tím, že jejich zaměstnavatel podporuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.²



Jak se adaptovat?

Důležité je pochopit, že práce není místo, ale činnost.

Požadavky na kancelářské prostory pro vedoucí pracovníky se snížily o 80 %,

zatímco požadavky na sdílené prostory pro spolupráci vzrostly o 20 %.⁴

Roste obliba „třetích míst“ pro práci (kavárny, knihovny, klubovny a konferenční centra)

¹ [McKinsey](#) ² [ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer](#) ³ [Talent LMS](#) ⁴ [WeWork](#)

Rychlé přeskupování talentů

Stále více profesionálů volí práci na volné noze nebo gig ekonomiku, která už tvoří 12 % globálního trhu práce a **jednorázové nebo krátkodobé pracovní projekty a přivýdělky jsou pro lidi stále populárnější.**

Firmy, které umožní zaměstnancům větší flexibilitu a projektovou spolupráci, budou mít výhodu v získávání a udržení nejlepších lidí.

Flexibilní novela zákoníku práce.



Jak se adaptovat?

Koncept rychlého seskupení talentů předpovídá vývoj, kdy se větší část práce přesune z formálních rolí na rychle sestavené týmy s přidělenými úkoly.³ Místo toho, aby se organizace spoléhaly na tradiční zaměstnance na plný úvazek, kteří vykonávají většinu povinností, začínají hledat lidi na projekty, které vycházejí z okamžitých obchodních priorit. Tyto krátkodobé týmy zahrnují dočasné a smluvní zaměstnance, stejně jako konzultanty a odborníky na danou problematiku.

¹ [United Nations](#) ² [World Bank](#) ³ [ManpowerGroup](#) ⁴ [ManpowerGroup](#)

Úkol manažera: zvládnout kontinuální transformaci

Uprostřed změn pracovních modelů, obchodních potřeb a očekávání zaměstnanců **je na manažerech, aby:**

Řídili transformaci zaměřenou na lidi.

Udržet motivaci, angažovanost a wellbeing

Iniciovat zvyšování kvalifikace

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 zaměřujeme na krátkodobý horizont, a to je riziko.“

Tomas Chamorro-Premuzic, Chief Innovation Officer, ManpowerGroup