



Revolucja Umiejętności

CYFRYZACJA ORAZ DLACZEGO UMIEJĘTNOŚCI I TALENTY SĄ WAŻNE

Rewolucja Umiejętności

W obecnych czasach, liderzy muszą reagować szybko i odpowiedzialnie: nie jesteśmy w stanie spowolnić tempa rozwoju technologicznego czy globalizacji, ale możemy zainwestować w umiejętności pracowników, które pozwolą nam zwiększyć odporność naszych ludzi i organizacji na zachodzące zmiany. Również jednostki muszą pielęgnować swoją zdolność uczenia się, czyli chęć i umiejętność rozwijania nowych umiejętności, tak, aby pozostać istotnymi dla rynku pracy i zachować szanse na znalezienie zatrudnienia. Działania musimy podjąć niezwłocznie, aby przyspieszyć proces rozwijania kwalifikacji i przekwalifikowania obecnych pracowników, by mieć pewność, że nasz zespół posiada umiejętności, które okażą się niezbędne w przyszłości. Musimy również zaangażować tych, którzy nie są w pełni częścią naszego personelu. Musimy być gotowi na pojawienie się nowych zawodów i nowych umiejętności. **To właśnie oznacza dla nas początek Rewolucji Umiejętności.**

Jonas Prising,

Prezes i Dyrektor Generalny, ManpowerGroup

ZAPYTALIŚMY 18 000 PRACODAWCÓW W 43 PAŃSTWACH:

- Jaki przewidują prawdopodobny wpływ automatyzacji na liczbę zatrudnianych pracowników w ciągu najbliższych dwóch lat
- Na które stanowiska automatyzacja będzie miała największy wpływ
- Jakie przyjmują strategie, aby zapewnić, że dysponują umiejętnościami pozwalającymi na rozwój technologiczny

Ponad **90%** pracodawców spodziewa się, że w ciągu najbliższych dwóch lat **cyfryzacja nie pozostanie bez wpływu na ich organizację**



REWOLUCJA UMIEJĘTNOŚCI: DIGITALIZACJA I DLACZEGO UMIEJĘTNOŚCI I TALENTY SĄ WAŻNE

Właściwie każdego dnia docierają do nas informacje na temat wpływu cyfryzacji, robotyki, sztucznej inteligencji i wirtualnej rzeczywistości na miejsce pracy. Liderzy biznesu, politycy i ekonomiści chcą określić ilościowo wpływ technologii na zatrudnienie — jednak nikt nie wie na pewno, jaki będzie wynik. Publikowano różne prognozy na przyszłość: więcej miejsc pracy, inne miejsca pracy, mniej miejsc pracy, a nawet brak miejsc pracy. **Jednakże rzadko pisze się o tym, że ludzie coraz częściej będą potrzebować nowych umiejętności, aby być możliwymi kandydatami na stanowiska, o których mogliśmy nawet jeszcze nie słyszeć.**

Niniejszy raport przedstawia nowe odkrycia, prezentując świeże spojrzenie na najbliższą przyszłość. Jako eksperci w dziedzinie pracy, znajdujemy pracę dla 3,4 miliona ludzi i mamy niemal 30 000 pracowników, którzy każdego roku doradzają 400 000 klientów w zakresie decyzji kadrowych i rozwijania umiejętności. Chcieliśmy dowiedzieć się, jak gotowi na Rewolucję Umiejętności są pracodawcy.

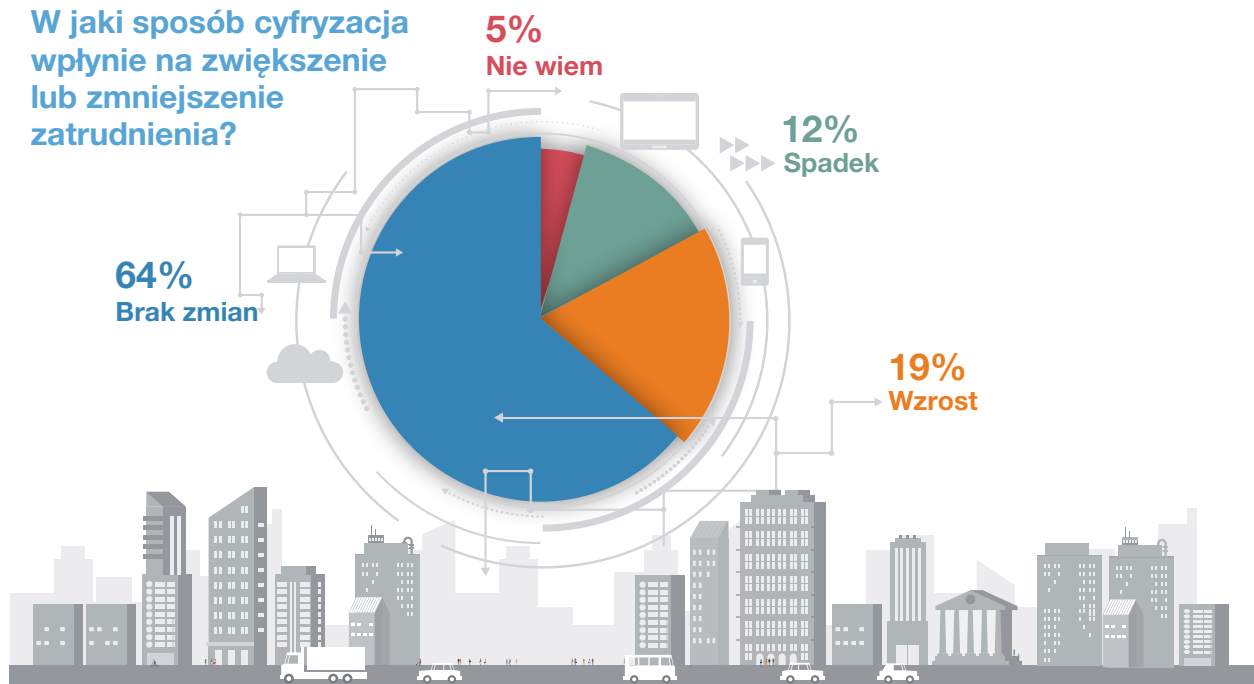
Spytaliśmy 18 000 pracodawców w 43 państwach i sześciu branżach o to, jaki przewidują wpływ technologii na liczbę zatrudnianych pracowników w ciągu najbliższych dwóch lat oraz o to, w jaki sposób zapewniają, że ich personel dysponuje odpowiednimi umiejętnościami i jest w stanie dostosować się do zmieniających się warunków.

SZYBCIEJ I INNACZEJ: NIESPOTYKANY PRZEŁOM W UMIEJĘTNOŚCIACH

Nawet 45% zadań, za które pracownicy dziś otrzymują wynagrodzenie, mogłoby ulec automatyzacji dzięki użyciu dostępnej technologii.¹ **The difference now is the life cycle of skills is shorter than ever and change is happening at an unprecedented scale.** Już dawniej udało nam się dostosować do ewolucji rynku pracy – kasjerzy w banku zmienili się w pracowników obsługi klienta, stenotypiści ustąpili miejsca edytorom tekstu i osobistym asystentom – rewolucja w pracy, jej zniszczenie, redystrybucja i kreowanie na nowo nie jest niczym nowym. Różnica polega na tym, że cykl życia umiejętności jest dziś krótszy niż kiedykolwiek wcześniej, a zmiany zachodzą na bezprecedensową skalę.

¹ Where Machines Could Replace Humans – and Where They Can't (Yet), McKinsey (2016)

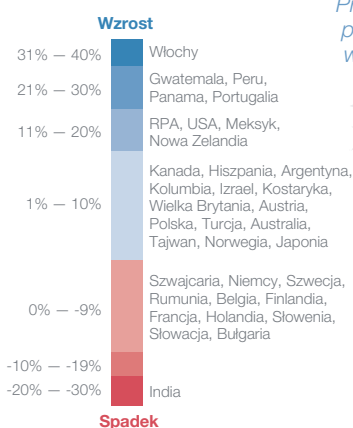
W jaki sposób cyfryzacja wpłynie na zwiększenie lub zmniejszenie zatrudnienia?



W PERSPEKTYWIE KRÓTKOTERMINOWEJ PROGNOZY SĄ OPTYMISTYCZNE

Nowe technologie mogą być drogie, a do ich obsługi potrzebne są osoby ze specjalistycznymi umiejętnościami, dlatego pracodawcy wciąż niechętnie żegnają się z pracownikami na rzecz automatyzacji. W perspektywie krótkoterminowej przyszłość rynku pracy wygląda optymistycznie. **Większość pracodawców przewiduje, że automatyzacja i dostosowanie do cyfryzacji przyniesie zysk netto w zakresie zatrudnienia. Osiemdziesiąt trzy procent pracodawców zamierza utrzymać lub zwiększyć liczbę zatrudnianych pracowników oraz podnosić ich kwalifikacje w ciągu najbliższych dwóch lat.**

Gdzie cyfryzacja wpłynie na zwiększenie lub zmniejszenie zatrudnienia?



Pracodawcy we Włoszech, Gwatemali i Peru przejawiają największy optymizm w temacie wpływu automatyzacji na stanowiska pracy.

Ponad jedna czwarta pracodawców w Indiach spodziewa się redukcji zatrudnienia: Bułgaria, Słowacja i Słowenia są blisko za Indiami.

Pracodawcy spodziewają się zmian. Trzech na czterech z nich jest zdania, że w ciągu najbliższych dwóch lat, automatyzacja będzie wymagała nowych umiejętności.² Nie możemy spowolnić tempa postępu technicznego, jednak pracodawcy mogą inwestować w umiejętności swoich pracowników, tak by zarówno ludzie, jak i organizacje ich zatrudniające zachowały istotną pozycję na rynku.

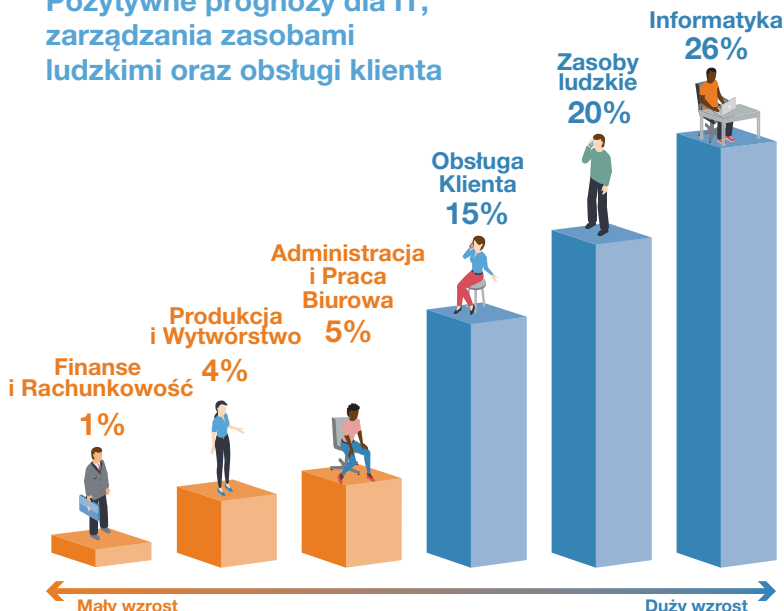
² Global Human Capital Trends, Deloitte (2016)

POSZUKIWANE: JAKIE STANOWISKA, JAKIE UMIEJĘTNOŚCI?

Umiejętności i talent w dobie Rewolucji Umiejętności mają jeszcze większe znaczenie. Cykle życia umiejętności stają się krótsze, a 65% prac, jakie wykonywać będzie pokolenie Z, jeszcze nawet nie powstało.

Osoby pracujące w obszarze IT i obsłudze klienta mają powody do optymizmu: pracownicy w tych obszarach przewidują największy wzrost liczby pracowników. W niemal wszystkich branżach i regionach geograficznych oczekiwany jest nagły wzrost zapotrzebowania³ na **analityków danych**, którzy są niezbędni do analizy dużych ilości danych, a także **wyspecjalizowanych przedstawicieli handlowych**, którzy zajmować się będą komercjalizacją zdigitalizowanych ofert. W perspektywie krótkoterminowej spodziewany jest również wzrost zatrudnienia w zarządzaniu zasobami ludzkimi, ponieważ niezbędni będą specjaliści, którzy pomogą firmom w dostosowaniu się do nowych okoliczności.

Pozytywne prognozy dla IT, zarządzania zasobami ludzkimi oraz obsługi klienta

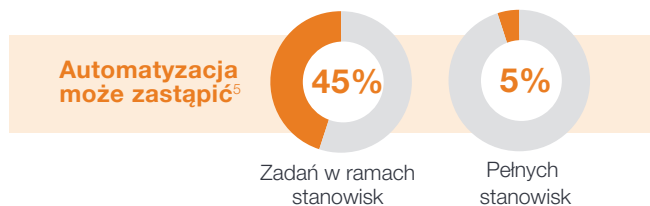


KARTA PRZETARGOWA: DOPASOWANIE UMIEJĘTNOŚCI, ELASTYCZNOŚĆ O ZDOLNOŚĆ UCZENIA SIĘ

W Rewolucji Umiejętności wartość, jaką dziś przypisujemy różnym umiejętnościom, ulegnie w przyszłości zmianie. Cyfryzacja i wzrost zatrudnienia specjalistów otworzy nowe możliwości – o ile tylko firmy i jednostki będą na nie gotowe. Technologia wyręczy nas w rutynowych zadaniach umysłowych i manualnych, dzięki czemu ludzie będą mogli oddać się mniej typowym zajęciom i pełnić role, w których się spełniają. Umiejętności takie jak kreatywność, **inteligencja emocjonalna i elastyczność poznawcza** pozwolą uwydatnić ludzki potencjał i wspierać pracę robotów, dzięki czemu unikniemy wyparcia przez maszyny.⁴ Ludzie będą stale odczuwać potrzebę poszerzania kwalifikacji i otworzenia się na nowe dziedziny. Kluczową rolę będzie pełnić dopasowanie umiejętności, elastyczność i zdolność uczenia się.



65% prac, jakie wykonywać będzie pokolenie Z, jeszcze nawet nie powstało.



ZDOLNOŚĆ UCZENIA SIĘ

chęć i umiejętność przyswajania nowych umiejętności, które dadzą nam szansę na zdobycie zatrudnienia długoterminowo



³ The Future of Jobs, Światowe Forum Ekonomiczne (2016)

⁴ The Future of Jobs, Światowe Forum Ekonomiczne (2016), Where Machines Could Replace Humans – and Where They Can't (Yet), McKinsey (2016)

W krajach OECD najszybciej rozwijają się **zawody, w których niezbędne są wysoko rozwinięte umiejętności**.⁵ Efekt, jaki będzie miało to na najmocniej dotknięte branże najsilniej wpłynie na niektóre grupy pracowników – osoby nisko wykwalifikowane, nisko wykształcone, a także kobiety. Automatyzacja zagraża zawodom związanym ze sprzedażą, operacjami biznesowymi i finansowymi oraz pracą biurową i administracyjną. Wszystkie te obszary są zdominowane przez kobiety. W branżach, które spodziewają się wzrostu zatrudnienia, w tym architektura, inżynieria, IT i zastosowania matematyczne, z reguły zatrudnionych jest mniej kobiet. Jeżeli obecny kierunek się utrzyma, kobiety mogą stracić 3 miliony miejsc pracy, a zyskać tylko pół miliona – na każde zyskane miejsce pracy przypada ponad pięć straconych. **Szansa na zdobycie zatrudnienia – zdolność do zdobycia i utrzymania pożądanego stanowiska – nie zależy już od tego, co wiemy, ale od tego, czego jesteśmy w stanie się nauczyć.** Zwyciężą organizacje, które potrafią właściwie wyważyć ludzi, umiejętności i technologię.⁶

ZATRUDNIALNOŚĆ

(SZANSA NA ZDOBYCIE ZATRUDNIENIA)

zdolność do zdobycia i utrzymania pożądanego stanowiska

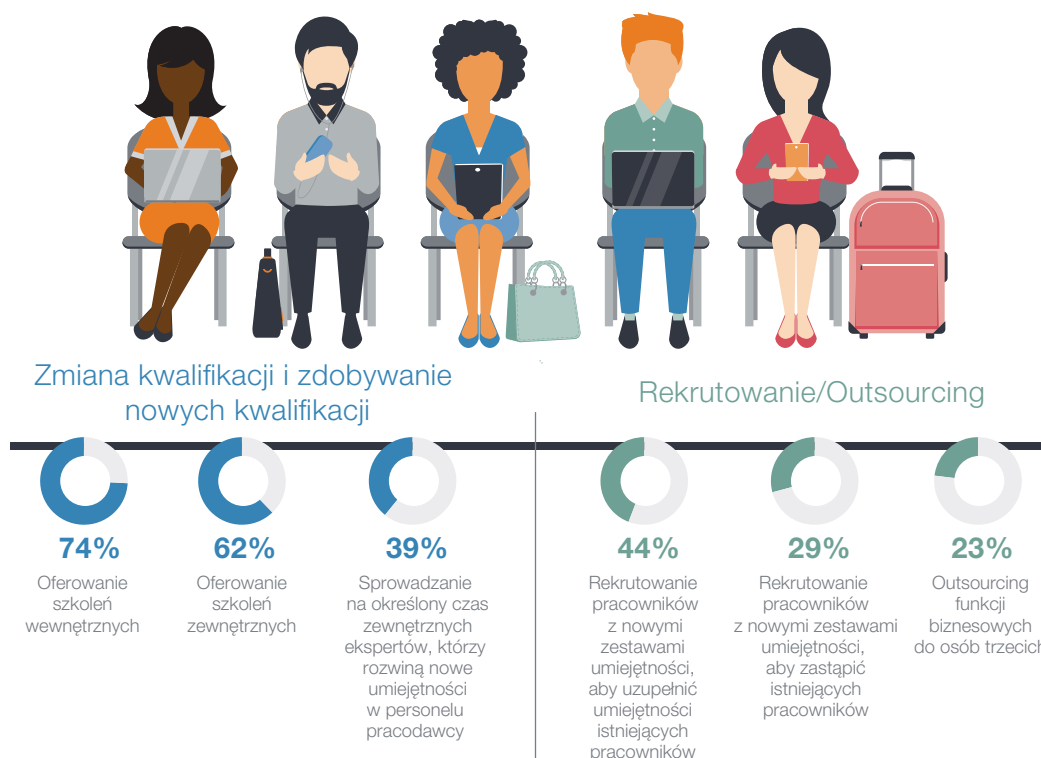


„Do roku 2020 ponad jedna trzecia połączonych zestawów umiejętności podstawowych w przypadku większości zawodów będzie się składała z umiejętności, które obecnie nie są jeszcze uznawane za kluczowe z perspektywy pracy”.

~ Światowe Forum Ekonomiczne

PRZYGOTOWUJĄC SIĘ NA PRZYSZŁOŚĆ: LUDZIE WZMOCNIĄ ROBOTY

W przyszłości praca będzie wymagać różnych umiejętności, a pracodawcy bardziej niż kiedykolwiek wcześniej będą musieli skupić się na rozwijaniu kwalifikacji i przekwalifikowaniu pracowników, aby sprostać obecnym niedoborom i przewidywać przyszłe wymagania. **Blisko trzy czwarte z nich inwestuje w szkolenia wewnętrzne, tak, aby umiejętności pracowników pozostały aktualne, 42% rekrutuje osoby z nowymi umiejętnościami zamiast zastępować starych pracowników, a ponad jedna trzecia usprawnia transformację, korzystając z usług podwykonawców lub osób trzecich, którzy przekazują umiejętności eksperckie ich własnej kadrze.** Nie możemy lekceważyć wartości kontaktów międzyludzkich. Transformacja pracy w erze maszyny nie musi być walką ludzi z robotami.



⁵ Badanie umiejętności osób dorosłych, OECD (2016)

⁶ The Future of Jobs, Światowe Forum Ekonomiczne (2016)



NADSZEDŁ CZAS NA REAKCJĘ I ODPOWIEDZIALNE PRZYWÓDZTWO

Rewolucja umiejętności wymaga nowego nastawienia, zarówno od pracodawców, którzy starają się zapewnić dla siebie pracowników dysponujących odpowiednimi zestawami umiejętności, jak i od osób chcących rozwijać karierę. Inicjatywy edukacyjne mające na celu wzmocnienie dopływu talentów są ważne, nie stanowią jednak jedynej odpowiedzi, a na ich efekty być może trzeba będzie czekać wiele lat. **Jedną z ról firm jest poprawa życia ludzi i stanie się ważną częścią rozwiązania. W obecnych czasach, liderzy muszą szybko reagować i być odpowiedzialni.**

O MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) jest światowym liderem innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy. Od niemal 70 lat firma tworzy i dostarcza wysoce skuteczne rozwiązania. Codziennie łączymy ponad 600 000 pracowników z pracodawcami z różnych branż i specjalizacji. Dzięki sieci marek ManpowerGroup – Manpower, Experis, Right Management oraz ManpowerGroup Solutions – pomagamy ponad 400 000 klientów w 80 krajach odpowiedzieć na najważniejsze potrzeby dotyczące talentów dzięki kompleksowym rozwiązaniom w zakresie rekrutacji, zarządzania i rozwijania talentów. W 2016 r. po raz szósty z rzędu ManpowerGroup został uznany za jedną z najbardziej etycznych firm na świecie oraz znalazł się w rankingu najbardziej podziwianych organizacji przygotowanym przez Fortune: oba wyróżnienia potwierdzają pozycję organizacji, która cieszy się największym zaufaniem i szacunkiem w branży. Więcej informacji o tym, jak ManpowerGroup™ pomaga firmom odnieść sukces we współczesnym świecie pracy można znaleźć na stronie : www.manpowergroup.com.

O BADANIU

Na zlecenie ManpowerGroup, w lipcu 2016 roku przeprowadzono globalne badanie ilościowe, przeprowadzając wywiady z ponad 18 tysiącami pracodawców w sześciu branżach. W badaniu Infocore wzięły udział 43 państwa:

Argentyna, Australia, Austria, Belgia, Brazylia, Bułgaria, Kanada, Chiny, Kolumbia, Kostaryka, Czechy, Republika Finlandii, Francja, Niemcy, Grecja, Gwatemala, Hong Kong, Węgry, Indie, Irlandia, Izrael, Włochy, Japonia, Meksyk, Holandia, Nowa Zelandia, Norwegia, Panama, Polska, Portugalia, Rumunia, Singapur, Singapur, Słowacja, Słowenia, RPA, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Tajwan, Turcja, Wielka Brytania, USA.



ManpowerGroup®



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup