

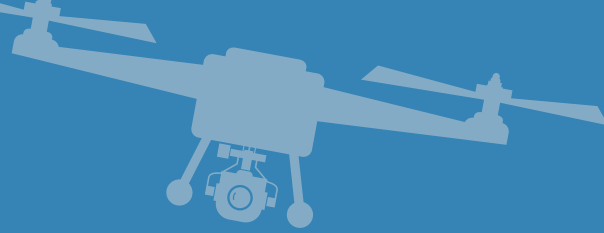


ManpowerGroup



Rewolucja Umiejętności 2.0

Robotom dziękujemy: Zasoby ludzkie rozwiązaniem na Rewolucję Umiejętności



Jesteśmy świadkami Rewolucji Umiejętności. Kompetencje, jakie w danym momencie są pożądane na rynku pracy zmieniają się dynamicznie, a firmy mają problem ze znalezieniem pracowników o właściwych umiejętnościach. Osoby dysponujące pożądanymi cechami, które wciąż doksztalcają się i dostosowują do nowej sytuacji mogą przebierać w ofertach zatrudnienia. Natomiast ci, którzy posiadają powszechnie spotykane umiejętności muszą liczyć się ze stagnacją płac i niepewną przyszłością.

*Wiemy również, że procesy cyfryzacji i automatyzacji odbywają się w różnym tempie, wpływając na poszczególne regiony, sektory i organizacje w różnych momentach i na różne sposoby. W przeszłości transformacja zajmowała całe dekady, a nawet wieki. Jednak dzisiaj odbywa się ona w niespotykanym dotychczas tempie, a jej wynik jest trudny do przewidzenia. **Pomysłowość i preferencje będą kluczowe dla tego, jak wykorzystamy technologię w naszym życiu i biznesie.** Pomaganie ludziom w podnoszeniu ich kwalifikacji w tym szybko zmieniającym się świecie pracy będzie tym, co zapewni im szansę na zatrudnienie.*

***Kompetencje i dostęp do zatrudnienia będą rozwiązaniem dla Rewolucji Umiejętności.** Niezbędne są programy przekwalifikujące, które zapewnią szybsze i krótsze praktyczne szkolenie na danych stanowiskach. Konieczne jest też przesunięcie wielu osób z branż schyłkowych do sektorów wzrostowych.*

Musimy także pomóc ludziom zmienić ich sposób myślenia. W tym cyfrowym świecie, do osiągnięcia sukcesu nie zawsze wymagany jest dyplom uczelni wyższej, jednak konieczny jest apetyt na ciągły rozwój umiejętności, co pozwoli im pozostać atrakcyjnymi dla pracodawców.

***Odpowiednie kompetencje pozwolą najlepiej wykorzystać technologię, która tym samym nie będzie stanowić konkurencji dla człowieka.** Największym obecnym wyzwaniem dla nas, jako liderów, będzie pomaganie innym w budowaniu właściwych kompetencji oraz w przygotowaniu się na przyszłość. Określenie pożądaných umiejętności i zapewnienie dostępu do zatrudnienia będzie stanowiło rozwiązanie na Rewolucję Umiejętności.*

Jonas Prising,
Prezes i Dyrektor Generalny ManpowerGroup



SPYTALIŚMY 20 000 PRACODAWCÓW

W 42 PAŃSTWACH O TO:

- Jak automatyzacja wpłynie na liczbę zatrudnianych pracowników w ich firmach w ciągu najbliższych dwóch lat
- Na które stanowiska w ich organizacji automatyzacja będzie miała największy wpływ
- Jakie umiejętności u pracowników i kandydatów cenią najbardziej, a jednocześnie znalezienie osób wykazujących się tymi cechami jest wyzwaniem

CZYNNIK LUDZKI A REWOLUCJA UMIEJĘTNOŚCI: KOMPETENCJE MIĘKKIE + TECHNICZNE + UMIEJĘTNOŚCI CYFROWE = NAJLEPSZE POŁĄCZENIE

Prognozy dla rynku pracy w perspektywie długoterminowej przewidują również radykalne scenariusze: technologia zabierająca nasze miejsca pracy, roboty zastępujące kierowców, a nawet prawdopodobieństwo świata bez pracy.¹ W najbliższej przyszłości będziemy jednak świadkami powstawania nowych miejsc pracy i nowych kompetencji. Już drugi rok z rzędu 86% pracodawców na całym świecie deklaruje, że w wyniku automatyzacji w ciągu najbliższych dwóch-trzech lat, liczba zatrudnionych pracowników wzrośnie lub pozostanie na zbliżonym poziomie. Ponieważ zapotrzebowanie na poszczególne umiejętności zmienia się dynamicznie, to pracodawcy nie zawsze wiedzą, jakich kompetencji będą potrzebować nawet w ciągu najbliższego 1,5 roku.

Niniejszy raport przedstawia wpływ automatyzacji i cyfryzacji na pracowników – nie za pięć lub dziesięć lat, ale teraz, w najbliższej perspektywie. Pokazuje, które funkcje w przedsiębiorstwach zyskają lub tracą na znaczeniu. Publikacja przedstawia również wartość kompetencji miękkich, które są najbardziej pożądane przez pracodawców, a jednocześnie znalezienie osób z takimi cechami sprawia firmom największe problemy.

W skali roku znajdujemy zatrudnienie dla 3 000 0000 ludzi, a nasi pracownicy doradzają 400 000 klientów w zakresie decyzji kadrowych i rozwijania umiejętności pracowników. Dobrze wiemy, jakie kompetencje są najważniejsze w dobie Rewolucji Umiejętności.

Niniejszy raport prezentuje dane sumaryczne dla Polski, Bułgarii, Czech, Słowenii, Słowacji i Węgier.



*pracodawców
w wyniku
automatyzacji
planuje utrzymać
lub zwiększyć
liczbę
zatrudnionych
osób*

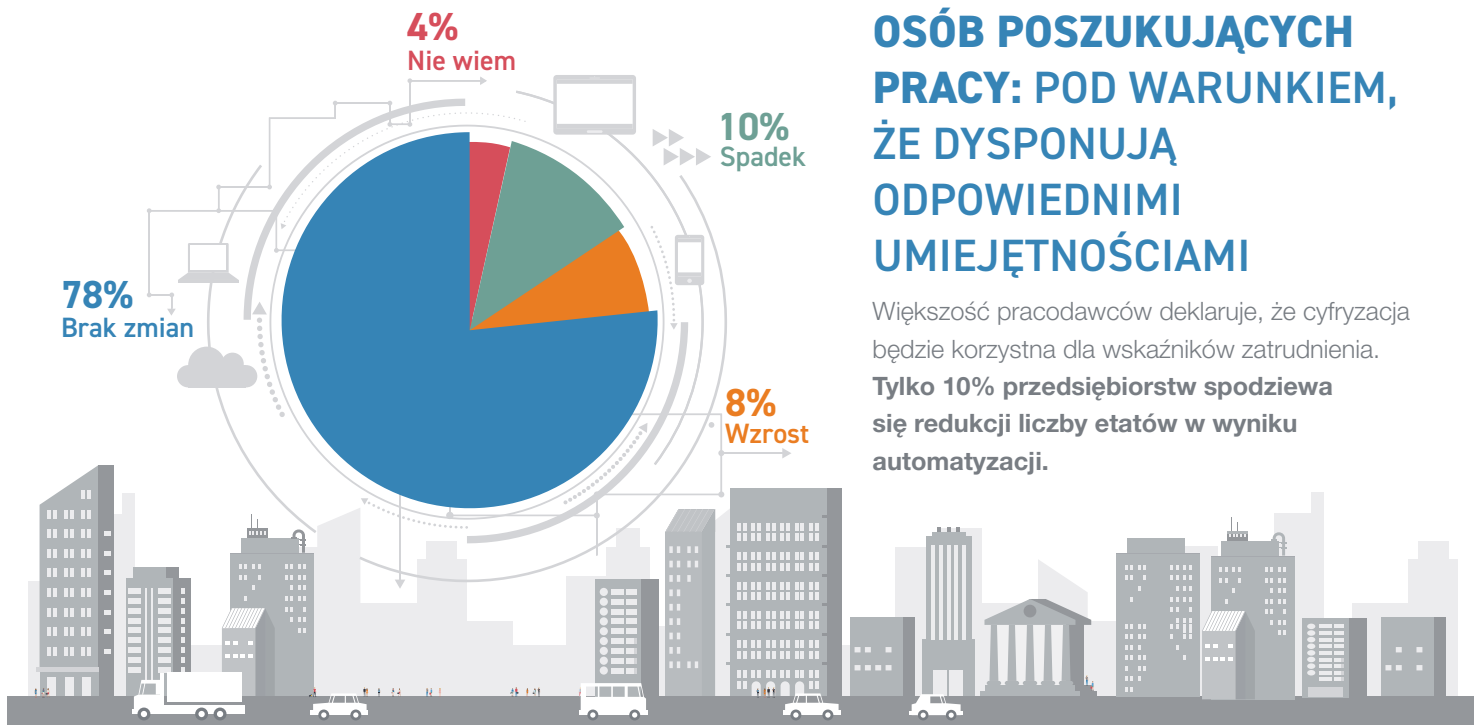


CZYNNIK LUDZKI

To między innymi dobrze znane kompetencje miękkie, takie jak komunikacja, umiejętność współpracy i kreatywność, a także wyjątkowe cechy, takie jak empatia, budowanie relacji, zdolności poznawcze, ciekawość i chęć uczenia się. **To jednocześnie umiejętności, które posiadają wyłącznie ludzie. Dzięki nim możliwe jest zwiększenie korzyści oferowanych przez technologię oraz ograniczenie ryzyka zastąpienia człowieka przez automatyzację.**

AUTOMATYZACJA MOŻE BYĆ KORZYSTNA DLA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY: POD WARUNKIEM, ŻE DYSPONUJĄ ODPOWIEDNIMI UMIEJĘTNOŚCIAMI

Większość pracodawców deklaruje, że cyfryzacja będzie korzystna dla wskaźników zatrudnienia. Tylko 10% przedsiębiorstw spodziewa się redukcji liczby etatów w wyniku automatyzacji.

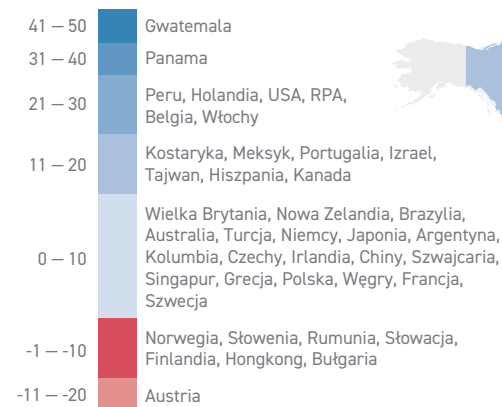


CYFRYZACJA: FENOMEN NA SKALĘ ŚWIATOWĄ

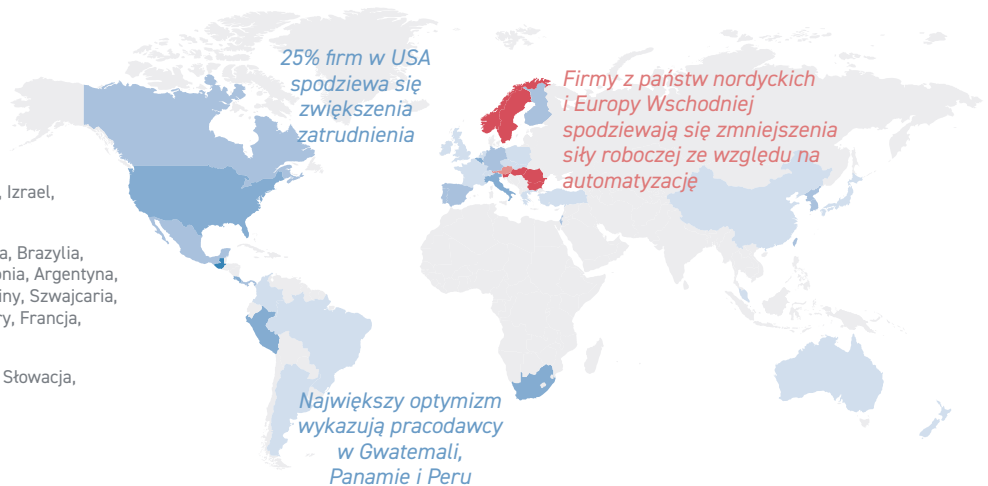
Żaden kraj nie uniknie cyfryzacji. Poszczególne branże wybierają bardziej zaawansowane, zautomatyzowane procesy, a pracodawcy potrzebują dodatkowych rąk do pracy – szczególnie osób z umiejętnościami z obszaru IT, które będą motorem ich transformacji. **W 34 z 42 krajów objętych badaniem, większość firm oczekuje, że cyfryzacja doprowadzi do zwiększenia, a nie zmniejszenia liczby zatrudnionych pracowników.**

Wpływ automatyzacji na liczbę zatrudnionych pracowników w ciągu najbliższych dwóch lat

Odsetek pracodawców przewidujących zwiększenie liczby pracowników



Odsetek pracodawców przewidujących zmniejszenie liczby pracowników



ROBOTY WYKONUJĄ ZADANIA, NIE ZAJMUJĄ MIEJSC PRACY:

Większość pracodawców spodziewa się, że w wyniku cyfryzacji ogólna liczba pracowników wzrośnie. Wpływ automatyzacji jest jednak zróżnicowany w zależności od funkcji w organizacji.

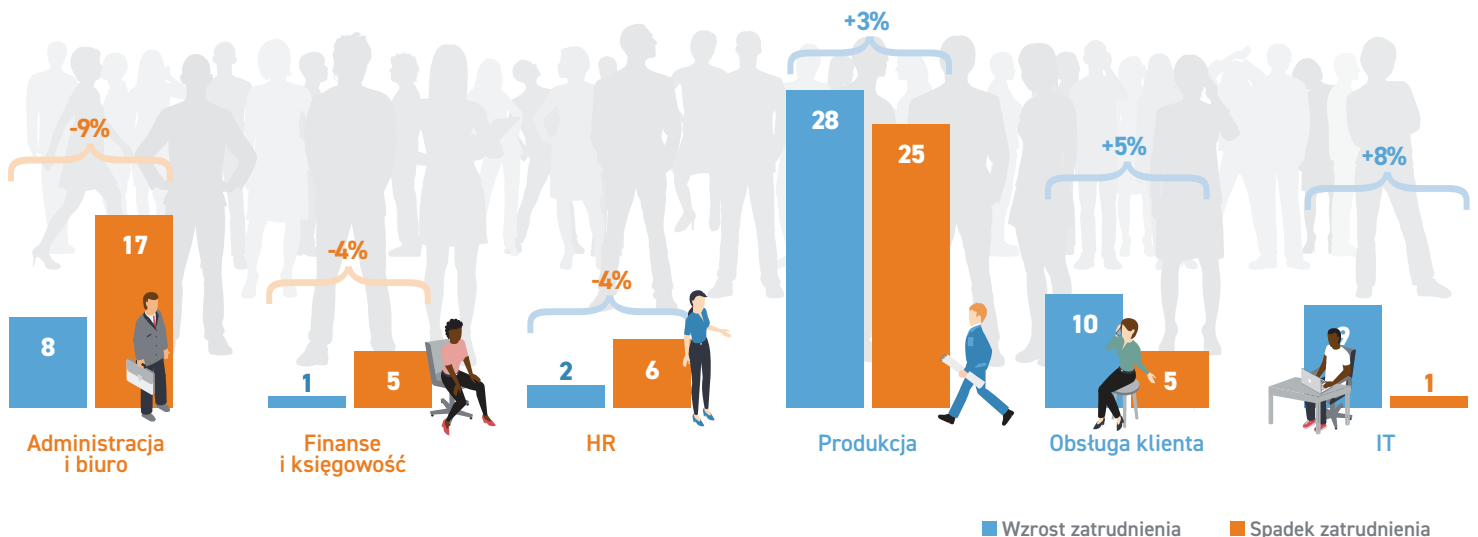
Spośród umiejętności cyfrowych najbardziej pożądane są kompetencje z obszaru IT, a zaraz za nimi plasują się funkcje związane z pierwszym kontaktem z klientem.

Natomiast największe spadki zatrudnienia spowodowane automatyzacją spodziewane są w zakresie stanowisk administracyjnych i biurowych.

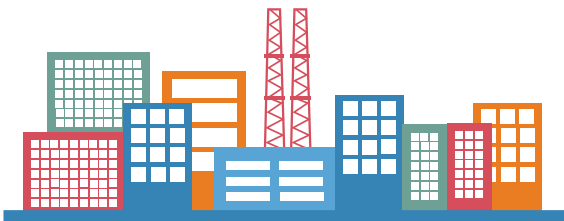
Wzrost konsumpcjonizmu oraz nacisk, jaki kładą firmy na jakość obsługi klienta stają się w cyfrowym świecie coraz bardziej widoczne. **Automatyzacja stanowi największe zagrożenie dla zadań, które są rutynowe lub oferują mniejszą wartość dodaną dla klientów.**



Stanowiska, które w ciągu najbliższych dwóch lat czeka największy spadek lub wzrost zatrudnienia



Największy wzrost zatrudnienia spodziewany jest w przypadku stanowisk z zakresu **IT**, **największy spadek zatrudnienia** może dotyczyć stanowisk **administracyjnych i biurowych**.



PRODUKCJA PRZEMYSŁOWA:

Pracodawcy sektora produkcji przemysłowej przewidują, że w wyniku Rewolucji Umiejętności pojawią się nowe kompetencje, a inne odejdą w zapomnienie.



Przedsiębiorstwa w tej branży prognozują największe zmiany kadrowe – zarówno w kontekście zwiększenia (28%) jak i zmniejszenia (25%) zatrudnienia. Powstanie Przemysłu 4.0 stanowi siłę napędową zaawansowanej odnowy produkcji.



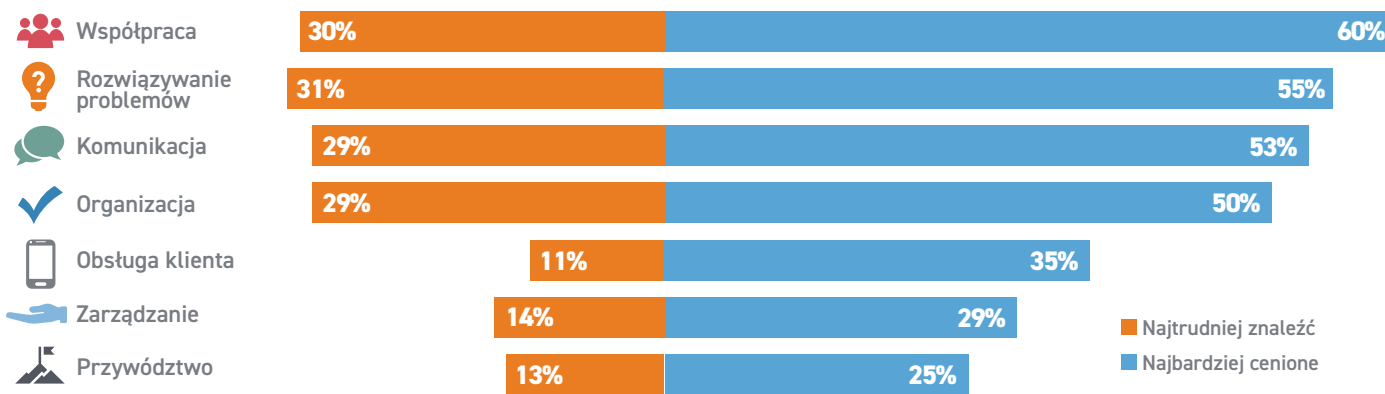
PIERWSZA LINIA KONTAKTU I OBSŁUGA KLIENTA:

Większość spółek oczekuje, że liczba osób zatrudnionych na stanowiskach związanych z obsługą klienta pozostanie stabilna. Prognoza zatrudnienia w tym obszarze, w wyniku automatyzacji, szacowana jest na poziomie +5%. **W miarę jak organizacje będą wdrażać nowe technologie i dostosowywać kadry oraz kompetencje, stanowiska związane z obsługą klienta będą odkrywać coraz większą rolę w procesie cyfrowej transformacji.**



firm, które zadeklarowały zmniejszenie swoich zespołów HR to jednocześnie przedsiębiorstwa, które w wyniku automatyzacji spodziewają się ogólnego wzrostu liczby pracowników.

UMIĘJĘTNOŚCI KLUCZOWE W PROCESIE CYFRYZACJI:



W CENTRUM UWAGI: KOMPETENCJE MIĘKKIE I CYFROWE NAJBARDZIEJ POŻĄDANYMI CECHAMI W DOBIE REWOLUCJI UMIEJĘTNOŚCI

Połączenie cyfrowego know-how i kompetencji miękkich jest szczególnie ważne zarówno dla firm jak i dla pracowników oraz kandydatów. **Ponad połowa przedsiębiorstw deklaruje, że zdolność współpracy to jedna z najcenniejszych kompetencji miękkich, zaraz za nią plasuje się umiejętność rozwiązywania problemów oraz komunikacji.**

Znalezienie osób dysponujących właściwą kombinacją umiejętności jest nie lada wyzwaniem: według pracodawców, największe trudności sprawia im znalezienie osób o takich zdolnościach jak rozwiązywanie problemów, komunikacja, organizacja i współpraca.



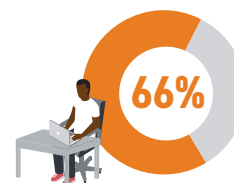
Najbardziej wartościowe kompetencje miękkie według funkcji



Najtrudniejsze do znalezienia kompetencje miękkie według funkcji



Umiejętność komunikacji jest szczególnie istotna na stanowiskach związanych z IT, gdzie pracownicy coraz częściej współpracują z wieloma zespołami. **Czasy, gdy dział IT był odizolowanym, samodzielnym działem odchodzą do lamusa – obecnie to kluczowy element transformacji biznesowej organizacji.** Firmy cenią pracowników, którzy potrafią się komunikować, rozwiązywać problemy oraz rozumieją nowe technologie i systemy zapewniające jeszcze lepszą jakość obsługi klienta i wartość dodaną w obszarach najbardziej cenionych przez klientów.



firm, które planują zwiększyć liczbę pracowników pełniących funkcje z zakresu IT twierdzi, że najbardziej cenioną wśród kompetencji miękkich jest umiejętność rozwiązywania problemów

OKREŚLENIE POŻĄDANYCH UMIEJĘTNOŚCI



PRZEKVALIFIKOWANIE PRACOWNIKÓW ZE SCHYŁKOWYCH BRANŻ DO SEKTORÓW WYKAZUJĄCYCH TENDENCJĘ WZROSTOWĄ – PRZYKŁAD RYNKU WŁOSKIEGO



Automatyzacja zmienia sposób wykonywania pracy i rozwija u pracowników nowe umiejętności. Jednocześnie, rodzi to potrzebę znalezienia rozwiązania dla osób zatrudnionych w schyłkowych branżach, których kompetencje nie są pożądane na rynku pracy, a którzy szukają dla siebie nowego miejsca. To partnerstwo publiczno-prywatne, **kierowane przez pracodawców. Oferuje ono rozwiązanie umożliwiające zmianę kwalifikacji, przekształcając zapotrzebowanie na pracowników oraz ożywiając całe społeczeństwo.**

We włoskim regionie Emilia Romagna, najbardziej zaawansowani producenci z branży motoryzacyjnej – Ferrari, Maserati, Lamborghini i Dallara – mieli trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników, którzy wytwarzaliby silniejsze, lżejsze komponenty wykorzystywane w samochodach o wysokich osiągnięciach. **Współpracując z lokalnymi politechnikami, uniwersytetami i rządem, zespół Experis ManpowerGroup stworzył Laboratorium i Akademicki Ośrodek Szkoleniowy.** Wykorzystując unikalny program nauczania, Laboratorium Experis przekwalifikowało zmagających się z bezrobociem lokalnych pracowników branży tekstylnej. Umożliwiło im to pracę na materiałach zaawansowanych technologii, takich jak włókna węglowe, wykorzystywanych w pojazdach o wysokich osiągnięciach. To format, który może zostać zaadoptowany również w innych branżach.²



*W dobie Rewolucji Umiejętności wszyscy **pracownicy będą potrzebować umiejętności cyfrowych oraz zdolności rozwiązywania problemów i współpracy, które będą niezbędne dla przeprowadzenia procesu digitalizacji.***



PRZEKVALIFIKOWANIE AMERYKAŃSKICH WETERANÓW WOJENNYCH NA POTRZEBY ZAAWANSOWANEJ PRODUKCJI

Pracodawcy z sektora produkcji przemysłowej w USA zmagają się z niedoborem talentów na rynku pracy. Chodzi o różnicę pomiędzy pożądanymi a oferowanymi przez kandydatów i pracowników umiejętnościami. Szacuje się, że **do 2020 roku nawet 2 miliony stanowisk w tej branży może być nieobsadzonych**. Aby temu przeciwdziałać, wraz z instytutem z Chicago, Digital Manufacturing Design Innovation Institute, ManpowerGroup określił 165 stanowisk pracy w sektorze zaawansowanej produkcji, związanych z cyfryzacją. Pozwala to na określenie najbardziej potrzebnych kompetencji – dzisiaj oraz w najbliższej przyszłości.⁶



We współpracy z Rockwell Automation oraz Akademią Zaawansowanej Produkcji (Academy of Advanced Manufacturing), ManpowerGroup uruchomił **12-tygodniowy program szkoleniowy. Łączył on naukę w warunkach szkolnych z praktycznymi doświadczeniami w laboratorium i doradztwem zawodowym, jednocześnie kładąc nacisk na rozwój umiejętności miękkich.**

Program szkoleniowy skierowany był do amerykańskich weteranów wojskowych, którzy jednocześnie posiadali doświadczenie inżynierskie. Były to osoby wykazujące się chęcią ciągłego doskonalenia umiejętności i otwarte na podjęcie nowych ról zawodowych.

Pierwsza grupa ukończyła kurs w listopadzie 2017 roku, a wszyscy absolwenci otrzymali atrakcyjne oferty zatrudnienia od najlepszych pracodawców. Określenie umiejętności, na które jest coraz większe zapotrzebowanie i uwolnienie niewykorzystanego potencjału uczestników pozwoliło rozwinąć cenne talenty.³



KOMPETENCJE MIĘKKIE W DOBIE REWOLUCJI UMIEJĘTNOŚCI

Kroki, jakie pracodawcy mogą podjąć, aby udoskonalić swoją strategię zatrudnienia przygotowując się na cyfrową transformację:



1 ZATRUDNIAJĄC, ZWRACAJ UWAGĘ NA ZDOLNOŚĆ UCZENIA SIĘ

Pracodawcy nie mają już pewności, czy na rynku pracy uda im się znaleźć pracownika z pożądanymi kompetencjami. Potrzeba ludzi, których cechuje zdolność uczenia się oraz chęć i możliwość doskonalenia umiejętności. W dzisiejszym świecie w zatrudnianiu mniej istotne jest to, co pracownik wie. Znacznie ważniejsze jest to, czego może się nauczyć.

Atmosfera firmy wspierająca dzielenie się wiedzą i zdolność uczenia się, pozwoli utrzymać i przyciągnąć osoby o najlepszych kompetencjach:

www.learnabilityquotient.com/



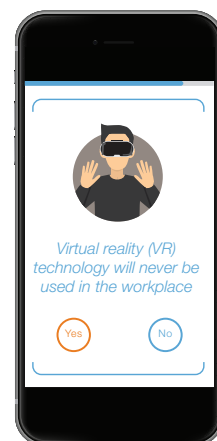
2 OKREŚL GRUPĘ POŻĄDANYCH UMIEJĘTNOŚCI

Pozwól ludziom odnieść sukces. Określ, jakie umiejętności są potrzebne, a następnie oceń i wytypuj kandydatów na pracowników, którzy dysponują pożądanymi cechami. **Buduj zespoły składające się ze sprawdzonych osób i zapewnij im możliwości dostosowania ich kompetencji do cyfrowej rzeczywistości.** Zobacz, w jaki sposób ManpowerGroup oraz Digital Manufacturing Design Innovation Institute opracowali 165 ról w sektorze produkcji: www.right.com/digitalmanufacturing

3 ZBUDUJ ZESPÓŁ CYFROWYCH LIDERÓW

Mimo, że 80% kompetencji przywódczych pozostaje bez zmian – zdolności adaptacyjne, wytrzymałość i motywacja – w dobie cyfrowej ery potrzebny jest nowy styl przywództwa. **To, co sprawdzało się kiedyś, nie sprawdzi się w przyszłości.** Obecni liderzy muszą mieć odwagę, by chwycić za ster i liczyć się z tym, że w każdej chwili mogą ponieść porażkę. Muszą wspierać kulturę ciągłego uczenia się, zwiększyć wydajność, wspierać przedsiębiorczość i uwolnić w pracownikach niewykorzystany potencjał.

DigiQuotient





A czy Ty jesteś gotowy, by zostać liderem w obliczu ery cyfryzacji? digiqoutient.io

Podstawowym wyzwaniem naszych czasów będzie wspieranie pracowników w podnoszeniu kwalifikacji, przygotowaniu się na przyszłość i dopasowaniu się do szybko ewoluującego świata pracy.

Określenie pożądanych umiejętności i zapewnienie dostępu do zatrudnienia będzie stanowiło rozwiązanie na Rewolucję Umiejętności.

O BADANIU

ManpowerGroup zlecił firmie Infocorp przeprowadzenie badań ilościowych w październiku 2017 r., przeprowadzając wywiady z 19 718 pracodawcami w sześciu sektorach przemysłu w 42 krajach. Badanie zostało przeprowadzone w następujących państwach: Argentyna, Australia, Austria, Belgia, Brazylia, Bułgaria, Kanada, Chiny, Kolumbia, Kostaryka, Czechy Republika Finlandii, Francja, Niemcy, Grecja, Gwatemala, Hong Kong, Węgry, Irlandia, Izrael, Włochy, Japonia, Meksyk, Holandia, Nowa Zelandia, Norwegia, Panama, Polska, Portugalia, Rumunia, Singapur, Słowacja, Słowenia, RPA, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Tajwan, Turcja, Wielka Brytania i USA. Analizę danych przeprowadziła firma Reputation Leaders.

W niniejszym raporcie zostały zaprezentowane sumaryczne dane dla Polski, Bułgarii, Czech, Słowenii, Słowacji i Węgier.

¹ Martin Ford, Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future, (New York, NY: Basic Books, 2015).

² Więcej informacji znajdziesz na: <http://www.right.com/digitalmanufacturing>

³ Więcej informacji znajdziesz na <https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/rockwell-automation/>



ManpowerGroup®

O MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) to lider w zakresie zatrudniania pracowników na całym świecie, który pomaga organizacjom przekształcać się w szybko zmieniającym się świecie pracy dzięki odnajdywaniu, ocenianiu, rozwijaniu i zarządzaniu talentami. Każdego roku znajdujemy innowacyjne rozwiązania dla setek tysięcy klientów, zapewniając im wykwalifikowanych pracowników, a jednocześnie pomagamy milionom ludzi znaleźć znaczącą, stałą pracę w szerokim zakresie różnych branż i umiejętności. Nasze specjalistyczne marki - Manpower®, Experis®, Right Management® i ManpowerGroup® Solutions - od 70 lat tworzą znacznie większą wartość dla naszych kandydatów i klientów z 80 krajów i terytoriów. W 2018 r. po raz dziewiąty z rzędu ManpowerGroup został uznany za jedną z najbardziej etycznych firm na świecie oraz po raz szesnasty 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 wzmocnić przyszłość pracy można znaleźć na stronie: www.manpowergroup.com.



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup