**Randstad: tématem roku 2018 bude flexibilita, trh práce výrazně ovlivní umělá inteligence a automatizace**

Praha, xx. února 2018 – **Přetrvávající nedostatek zaměstnanců způsobí vyšší investice firem do lidského kapitálu a do automatizace. Zaměstnavatelé se také budou ve větší míře věnovat analýzám chování svých zaměstnanců, aby lépe pochopili jejich preference, a zajistili si tak jejich loajalitu. Očekávat se dá i rozšíření nabídky flexibilních pracovních úvazků. Vyplývá to z analýzy trendů pracovního trhu pro rok 2018, který zrealizovala personálně poradenská společnost Randstad, globální i česká dvojka na trhu personálních služeb.**

Technologie podstatně mění způsob, jakým fungují společnosti a jejich zaměstnanci. V roce 2018 se zaměstnavatelé budou muset těmto změnám přizpůsobit a začít využívat nové strategie a nástroje pro nábor, rozvoj i budování loajality svých lidí. Zaměstnanci zase budou muset věnovat pozornost svému průběžnému vzdělávání. *„V souvislosti s pronikáním technologií prakticky do všech sfér podnikání roste potřeba pracovníků s technickými dovednostmi,“* říká Jacek Kowalak, ředitel společnosti Randstad v České republice. *„Dostáváme se do éry ovlivněné umělou inteligencí. Ta na jednu stranu způsobí, že některé pracovní pozice zaniknou, na druhou stranu nové pracovní pozice vytvoří. U těchto nových pozic však budou alfou a omegou právě technické dovednosti v kombinaci s progresivním myšlením, flexibilitou a ochotou se učit nové věci,“* dodal.

Vedle pronikání technologií ovlivní dle odborníků z agentury Randstad trh práce zejména tyto trendy:

1. **Růst mezd a úprava nefinančních benefitů.** Mnoho podniků dosud neupravilo mzdy tak, aby odrážely realitu na pracovním trhu. Pokud nyní nezareagují a svou nabídku neupraví, budou mít velké problémy. Dá se očekávat, že vedle mezd se budou zaměstnavatelé předhánět i v nabídce netradičních zaměstnaneckých výhod a benefitů.
2. **Rozvoj flexibilních pracovních modelů.** Experti ze společnosti Randstad předpokládají, že firmy rozšíří nabídku zkrácených pracovních úvazků a dalších pružných modelů spolupráce. Zejména s nástupem generace mileniálů se totiž výrazně mění preference pracovníků – chtějí mít možnost pracovat z domova, pracovat na částečný úvazek anebo projektově či dokonce fungovat na bázi crowdsourcingu. Flexibilní pracovní uspořádání a uvolněnější pracovní prostředí se tak stane klíčem k atraktivitě zaměstnavatele a udržení zaměstnanců.
3. **Růst významu tzv. měkkých dovedností při náboru.** S vyčerpanými zdroji kandidátů se zaměstnavatelé z celé řady oborů budou při náboru nových pracovníků stále více orientovat na jejich „měkké“ dovednosti. Při vzdělávání zaměstnanců se pak naopak zaměří na „tvrdé“, odborné znalosti. Samozřejmě to neplatí pro oblasti, jako je například zdravotní péče, technologie či právo, kde „tvrdé“ odborné dovednosti vládnou.
4. **Růst důležitosti technických (STEM) dovedností.** K nejžádanějším pracovním pozicím na českém trhu práce aktuálně patří středně pokročilí techničtí pracovníci, jako jsou specialisté na počítačovou podporu, vývojáři webových stránek a inženýři technici. Zaměstnavatelé začínají jejich kritický nedostatek řešit i vlastním vzděláváním pracovníků a jejich doškolováním na potřebné kompetence. Význam firemních akademií je na vzestupu.
5. **Vzestup umělé inteligence (AI) a automatizace.** Mnoho organizací již začalo začleňovat automatizaci do svých pracovních postupů, aby jejich zaměstnanci a procesy byly efektivnější a účinnější. Navzdory obavám, že automatizace odstraní pracovní místa, bude v dohledné budoucnosti nadále významná potřeba kvalifikovaných lidí pro provoz, využívání a rozvoj technologií. Podle studie McKinsey\* jen do roku 2030 čeká cca 15% zaměstnanců nutnost osvojit si zcela jiné znalosti a dovednosti v souvislosti s vývojem jejich profese. 8-9% profesí přitom vznikne zcela nově – zejména v oblastech, které vyžadují vysokou míru mezilidské interakce a také v technických a technologických oborech.
6. **Sofistikovaná analýza zaměstnanců nástrojem k zachování loajality lidí.** Loajalita zaměstnanců stejně jako jejich udržení se dostávají do popředí zájmu všech firem. Aby vedení společností lépe chápalo preference svých lidí, aby dokázalo co nejefektivněji stavět pracovní týmy a co nejlépe využívat zdroje napříč organizací, potřebuje sofistikovanou analýzu chování svých zaměstnanců. Experti ze společnosti Randstad tedy očekávají masivní rozmach využívání moderních analytických nástrojů, jako jsou například Prediktivní analytika odchodovosti zaměstnanců, Identifikace motivátorů a demotivátorů zaměstnanců a nástroje pro identifikaci klíčových osobností v týmech. *„Pomocí sofistikovaných analýz a strojového učení bude také možné propojit vhodné kandidáty se správnými náboráři nebo provést jejich úvodní screening, což výrazně zrychlí a zefektivní celý náborový proces,“* doplňuje Jacek Kowalak.

*\*McKinsey Global Institute, „Jobs lost, jobs gained. Workforce transition in times of automation.“ Listopad 2017*

**O společnosti Randstad:**

Společnost Randstad je druhým největším poskytovatelem personálně - poradenských služeb na světě. Má zastoupení ve 39 zemích, kde v 4752 pobočkách pracuje 32 280 zaměstnanců. Portfolio služeb Randstad zahrnuje klasické agenturní zaměstnávání, vyhledávání zaměstnanců na stálé pracovní úvazky, inhouse řešení a služby v oblasti HR. Randstad patří mezi top tři hráče na trhu v Nizozemí, Polsku, Portugalsku, Španělsku, Švýcarsku, Velké Británii, Německu, Argentině, Belgii, Lucembursku, Kanadě, Chile, Francii, Řecku, Indii a Mexiku. Významné podíly má rovněž na trzích v Austrálii, Japonsku
a Spojených státech. Randstad je dvojka na českém trhu, v České republice má více než 200 konzultantů a poskytuje služby v oblasti agenturního zaměstnávání, procesního řízení lidských zdrojů a vyhledávání lidí na stálé úvazky klientům prostřednictvím 22 pracovišť. Více informací na [www.randstad.cz](http://www.randstad.cz).

**Kontakt pro média:**

Ondřej Hampl, Managing Partner

ACCEDO Czech Republic

Email: ondrej.hampl@accedogroup.com

Tel.: +420 775 132 199