

# Moderní řízení HRM a CSR

Elektronický newsletter vydává Eonomia a.s.

číslo **03**

7. února 2018

## Do roku 2025 zmizí až 30 % současných profesí

Průmysl 4.0 je spojovaný především s jednotlivými průmyslovými odvětvími a jejich očekávanou proměnou. „Technologická revoluce“ ale citelně zasáhne i trh práce: podle jedné z tezí zmizí do roku 2025 až 30 % současných profesí, které budou nahrazené zcela jinými. Četné průzkumy a studie na téma proměny trhu práce shodně uvádějí, že tento trend dolehne zejména nízkokvalifikované a rutinní profese, kde je nejjednodušší nahradit lidskou práci strojem.

Všeobecně se očekává také úbytek úředníků, řidičů či pokladníků. Nebo zaměstnanců, jejichž úkolem je nakládání s informacemi, a kde se dá předpokládat, že tentýž úkol zvládne algoritmus či umělá inteligence. Graeme Codrington ze společnosti TomorrowTodayGlobal z tohoto pohledu odsuzuje k zániku dokonce pozice burzovních makléřů a právníků. Tady se ale jedná spíše o hudbu vzdálenější budoucnosti. Naopak nízkokvalifikované a rutinní pozice budou z pracovního trhu podle všeho mizet mnohem rychleji. V souvislosti s digitalizací státní správy mohou poměrně záhy výrazně ubývat i pracovní místa pro úředníky.



V případě manažerských a dalších řídicích pozic, lékařů, ošetřovatelek a sester nebo vysokoškolských učitelů se velká revoluce neočekává, byť i jejich náplň práce, a potažmo požadované kompetence, se budou měnit. Ovšem úplné nahrazení jejich práce umělou inteligencí, i vzhledem k široké škále měkkých dovedností, kterými musí disponovat, očekávat nelze. Stejně jako výrazné snižování celkového počtu pracovních míst. Namísto těch, která se budou rušit, totiž budou vznikat nová, především v IT sektoru, ale i v oboru HR, který bude stále komplexnější a v němž bude třeba velmi pružně reagovat na změny trhu práce. Dá se předpokládat, že homeworking bude stále využívanější a zaměstnavatelé budou dělat vše pro to, aby si své zaměstnance, do jejichž vzdělávání a proškolení vložili množství energie, udrželi co nejdéle.

(tz)

## FACEBOOK


<https://cs-cz.facebook.com/modernirizeni/>

## KRÁTCE

### Sledujte Facebook HN Kariéra



Nový profil, na kterém najdete to nejlepší z témat kolem života ve firmách, pracovního trhu, příběhů úspěšných podniků, HR, CSR praxe a další. Podívat se zde můžete na videa ze zajímavých firem a zákulisí přípravy reportáží. Pokud si na Facebooku označíte HN Kariéra jako „To se mi líbí“, získáte přehled o největších trendech na trhu. (red)

## Nedostatek malířů

V Česku je kolem 15 tisíc malířů, uživilo by se jich tu dvakrát tolik. Mladí se ale do tohoto řemesla příliš nehrnou. V Česku absolvuje poslední ročník jen kolem 100 učňů ročně. „Zájem o obor malíř/lakýrník v posledních deseti letech stagnuje a v porovnání s předrevolučním obdobím počty studentů tohoto oboru razantně klesly. Na počátku 90. let totiž začala kampaň, která vyzývala mladé lidi ke studiu maturitních oborů a následnému studiu vysokých škol, což mělo zásadní vliv na dramatický pokles zájmu o studium odborných škol a zavírání některých oborů,“ vysvětlil Miloslav Janeček, ředitel Střední odborné školy Jarov (SOŠJ).

Nedostatek řemeslníků je celosvětový problém. Jen v České republice jich chybí kolem 300 tisíc. Řemeslníci chybí napříč všemi obory, největší nedostatek je stavařů, tesařů nebo sklenářů. Obor malíř/lakýrník nabízí kolem 35 tuzemských středních škol, ovšem některé jej už kvůli nedostatku uchazečů nevyučují. „Navzdory očekávanému růstu zájmu o studium řemesla poptávka dlouhodobě překračuje nabídku a tento stav bude trvat i v budoucnu. Na kvalitního řemeslníka tak lidé čekají i několik měsíců.“

(tz)

## Téměř půlka firem nabízí třináctý plat

Téma třináctých platů je frekventované zejména v prosinci navzdory k tomu, že mnoho firem je i jiné mimořádné finanční bonusy vyplácí až po přelomu roku nebo v souvislosti s koncem jejich fiskálního roku. Podle šetření Hospodářské komory i dalších zdrojů byly tentokrát firmy nadstandardně šetrné. Mimořádné odměny nebo 13. plat plánovalo vyplatit 47 % firem, z těch větších nad 250 zaměstnanců dokonce 71 %. Nárůst táhnou stejné faktory jako mzdy – snaha o uspokojení zvyšujícího se počtu zakázek v souběhu s bojem o kvalitní pracovníky.



Zajímavé je porovnání těchto údajů s „hlasem lidu“ – tedy výsledky ankety na stránkách Profesia.cz. Zde 44 % respondentů uvedlo, že jejich firma 13. platy ani jiné finanční bonusy spojené s koncem roku nevyplácí, u 11 % procent dokonce došlo k negativní změně, tedy letos se oproti předcházejícím rokům těchto odměn nedočkájí. Na standardní výši bonusů zůstává 23 % respondentů, co do výše si polepšilo 14 % a nově je dostalo 8 % lidí. Pokud se na tyto odměny podíváme optikou mezinárodního srovnání, zaměstnanci v České republice jsou na tom poměrně dobře. Z průzkumu Paylab, který v České republice zatupuje portál Platy.cz vyplývá, že co do výše bonusů jsme v porovnání se srovnatelnými trhy na druhém místě za Litvou.

(tz)

## Boj o zaměstnance pomocí benefitů

Výrobní segment bojuje s kritickým nedostatkem pracovníků. Na jednoho uchazeče aktuálně připadají 3 pracovní místa. Vedle navyšování mezd, štedrých náborových příspěvků a zajímavých balíčků nefinančních benefitů hýčká zaměstnance i dalšími výhodami. Za doporučení nového zaměstnance dnes celá řada výrobních firem vyplácí stávajícím pracovníkům příspěvky, které dosahují až na úroveň 15 000 Kč. Zaměstnanci výrobních firem také často dostávají příspěvky na dojíždění do práce anebo příspěvky na bydlení. Není přitom neobvyklé, že příspěvek na bydlení je ve výši 100 % nákladů. Čím dál více výrobních firem otevírá firemní školky. Jsou však i takové, které je mají otevřeno 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. Děti pak školky navštěvují dle směn svých rodičů. Tím ovšem podpora rodin s dětmi nekončí, některé firmy nabízejí i službu Tetička, v rámci níž certifikované chůvy děti hlídají, vyzvedávají ze školy anebo třeba vodí do kroužků. V tomto případě si obvykle zaměstnanci hradí 50 % nákladů, i tak jde však o velmi vítaný benefit. Velkou pozornost věnují výrobní firmy i zdraví svých zaměstnanců. Vedle klasických, zdarma poskytovaných sportovních aktivit, jako je bruslení, plavání, fitness či masáže, se objevují i služby nutričních poradců.

(tz)

## Top Employer

Společnost DHL Supply Chain, specialista na smluvní logistiku v rámci skupiny Deutsche Post DHL, obdržela jako první ve svém odvětví certifikaci Top Employer (Nejlepší zaměstnavatel) v pěti zemích současně. Ocenění získala v Číně, Brazílii, Velké Británii, USA a Španělsku. Uvedené trhy dohromady představují 54 procent všech zaměstnanců na plný úvazek této divize.



„Z ocenění, jehož se nám dostalo na čtyřech kontinentech zároveň, máme velkou radost. Zaměstnanci jsou srdcem našeho podnikání a investice do nich jsou investicemi do naší budoucnosti,“ říká Rob Rosenberg, vedoucí oddělení lidských zdrojů ve společnosti DHL Supply Chain. „S tímto vědomím jsme zavedli řadu programů a iniciativ, jejichž účelem je zvyšovat osobní nasazení, motivaci a ocenění zaměstnanců na všech pozicích v naší organizaci.“

Top Employer Institute již 25 let oceňuje na celém světě zaměstnavatele, kteří vytvářejí vynikající pracovní podmínky pro své zaměstnance. Certifikace je založena na komplexním auditu procesů, zahrnujících 600 aspektů lidských zdrojů. Společnost DHL Supply Chain byla konkrétně vybrána za svůj přístup v oblastech: strategie talent managementu, rozvíjení vůdčích schopností, řízení kariéry a nástupnictví či rozvoj a vzdělávání.

(tz)