



Zpráva O Budoucnosti Pracovních Míst 2023

- překlad

Zdroj: World Economic Forum Report 05/2023

Úplný report ke stažení <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>

Jana Klekar, BA(hons)

www.klekar.cz



Obsah

Hlavní body	4
Úvod: globální trh práce v roce 2023	10
<i>Rozdílné výsledky na trhu práce mezi zeměmi s nízkými, středními a vysokými příjmy</i>	<i>11</i>
<i>Rozdílná míra zaměstnanosti podle pohlaví, věku a vzdělání</i>	<i>13</i>
<i>Reálné mzdy a životní náklady</i>	<i>13</i>
<i>Preference pracovníka</i>	<i>14</i>
<i>Změny zaměstnanosti napříč sektory</i>	<i>16</i>
<i>Nejrychleji rostoucí pracovní místa podporují růst prodeje a zapojení zákazníků, hledání talentů a technologie/IT.....</i>	<i>18</i>
Hybné síly transformace trhu práce	20
<i>Růst a inflace</i>	<i>22</i>
<i>Mění se ekonomické geografie</i>	<i>23</i>
<i>Ekologická transformace</i>	<i>24</i>
<i>Očekávaný dopad přijetí technologií na transformaci podniků a zaměstnanost</i>	<i>25</i>
<i>Očekávaný dopad technologické adaptace na pracovní místa</i>	<i>26</i>
<i>Hranice člověk – stroj</i>	<i>29</i>
Vyhlídky na pracovní místa	31
<i>Fluktuace na trhu práce a tempo transformace</i>	<i>31</i>
<i>Rostoucí a klesající počet pracovních míst</i>	<i>33</i>
<i>Pracovní místa umožněná digitálním přístupem a digitálním obchodem</i>	<i>37</i>
<i>Pracovní příležitosti v oblasti pokročilých technologií</i>	<i>38</i>
<i>Trendy v oblasti zelených pracovních míst</i>	<i>39</i>
<i>Vzdělávací pracovní místa</i>	<i>40</i>
<i>Pracovní místa v zemědělství</i>	<i>40</i>
<i>Opraváři, tovární dělníci a dělníci</i>	<i>41</i>

<i>Pracovní místa v dodavatelském řetězci a logistice</i>	41
<i>Pandemie vedla k rychlejšímu růstu sociálních pracovních míst</i>	42
Vyhlídky na dovednosti	43
<i>Očekávané narušení dovedností</i>	43
<i>Základní dovednosti v roce 2023</i>	43
<i>Vývoj dovedností 2023–2027</i>	45
<i>Priority rekvalifikace a zvyšování kvalifikace v příštích 5 letech</i>	48
<i>Priority a strategie zvyšování kvalifikace</i>	48
<i>Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou v oblasti školení</i>	51
<i>AI a big data</i>	53
<i>Postoje</i>	55
Strategie pracovních sil	58
<i>Překážky transformace a strategie pro pracovní sílu</i>	58
<i>Strategie pracovních sil</i>	59
<i>Výhled pro talenty</i>	60
<i>Dostupnost a udržení talentů</i>	61
<i>Hodnocení dovedností při najímání zaměstnanců</i>	63
<i>Diverzita, rovnost a začlenění (DEI)</i>	65
<i>Veřejné politiky ke zlepšení přístupu k talentům</i>	67
<i>Rozvoj talentu</i>	68
<i>Dostupnost a účinnost školení dovedností</i>	70
<i>Vyhlídky na motivaci a produktivitu</i>	72
Závěr	73
Metodika průzkumu	74
Příklady reportu	
<i>(Ekonomický profil, odvětví, kontinent a dovednosti)</i>	75

Hlavní body

Hospodářské, zdravotní a geopolitické trendy vedly k rozdílným výsledkům na světových trzích práce v roce 2023. Zatímco v zemích s vysokými příjmy převládá napjatá situace na trzích práce, v zemích s nízkými a nižšími středními příjmy je nezaměstnanost i nadále vyšší než před pandemií COVID-19. Na individuální úrovni se výsledky na trzích práce rovněž liší, neboť **pracovníci s pouze se základním vzděláním a ženy se potýkají s nižší úrovní zaměstnanosti**. Současně klesají reálné mzdy v důsledku pokračující krize životních nákladů a měnící se očekávání pracovníků a obavy o kvalitu práce se celosvětově stávají stále výraznějšími problémy.

Čtvrté vydání průzkumu má dosud nejširší pokrytí podle témat, zeměpisných oblastí a odvětví. Průzkum Budoucnost pracovních míst přináší pohled 803 společností - dohromady zaměstnávajících více než 11,3 milionu pracovníků - ve 27 průmyslových klastrech a 45 ekonomikách ze všech světových regionů. **Průzkum zahrnuje otázky týkající se makrotrendů a technologických trendů, jejich dopadu na pracovní místa, jejich vlivu na dovednosti a strategií transformace pracovní síly, které podniky plánují využít, a to v časovém horizontu 2023-2027.**

Zavádění technologií zůstane klíčovou hnací silou transformace podniků v příštích pěti letech. Více než 85 % dotázaných organizací označuje zvýšené zavádění nových a hraničních technologií a rozšiřování digitálního přístupu za trendy, které s největší pravděpodobností povedou k transformaci v jejich organizaci. Významný vliv bude mít také širší uplatňování environmentálních, sociálních a správních standardů (ESG) v jejich organizacích. Dalšími trendy s největším dopadem jsou makroekonomické: rostoucí životní náklady a pomalý hospodářský růst. Jako šestý nejvlivnější makrotrend byl vyhodnocen dopad investic na podporu ekologického přechodu, následovaný nedostatkem dodávek a očekáváním spotřebitelů v oblasti sociálních a environmentálních otázek. Ačkoli se stále očekává, že bude hnací silou transformace téměř poloviny společností v příštích pěti letech, pokračující dopad pandemie COVID-19, zvýšené geopolitické rozpory a demografické dividendy v rozvojových a rozvíjejících se ekonomikách byly respondenty hodnoceny jako nižší faktory vývoje podnikání.

Největší vliv na vytváření a rušení pracovních míst mají environmentální, technologické a ekonomické trendy. Z uvedených makrotrendů podniky předpovídají, že nejsilnější čistý efekt na tvorbu pracovních míst bude způsoben investicemi, které usnadňují ekologický přechod podniků, širší uplatňování standardů ESG a větší lokalizace dodavatelských řetězců, i když v

každém případě bude růst pracovních míst kompenzován částečným přesunem pracovních míst. Adaptační změna klimatu a demografická dividenda v rozvojových a rozvíjejících se ekonomikách jsou rovněž vysoce hodnoceny jako čistý zdroj pracovních míst. Očekává se, že technologický pokrok díky většímu zavádění nových a hraničních technologií a většímu přístupu k digitálním technologiím bude hnací silou růstu pracovních míst ve více než polovině zkoumaných společností, což kompenzuje očekávaný úbytek pracovních míst v pětině společností. Čistý efekt tvorby pracovních míst řadí tyto dva trendy na 6., resp. 8. místo. **Třemi hlavními faktory očekávaného čistého rušení pracovních míst jsou pomalejší hospodářský růst, nedostatek nabídky a rostoucí náklady na vstupy a rostoucí životní náklady spotřebitelů.** Zaměstnavatelé si také uvědomují, že zvýšené geopolitické rozpory a pokračující dopad pandemie COVID-19 budou hnací silou narušení trhu práce - s rovnoměrným rozdělením mezi zaměstnavatele, kteří očekávají pozitivní dopad těchto trendů, a zaměstnavatele, kteří očekávají jejich negativní dopad na pracovní místa.

V rámci zavádění technologií se v pravděpodobnosti zavádění vysoce objevují velká data, cloud computing a umělá inteligence. Více než 75 % společností hodlá tyto technologie v příštích pěti letech zavést. Údaje rovněž ukazují dopad digitalizace obchodu a podnikání. Digitální platformy a aplikace jsou technologiemi, které budou dotazované organizace přijímat s největší pravděpodobností - 86 % společností očekává, že je v příštích pěti letech začlení do svého provozu. Elektronický obchod a digitální obchod by mělo přijmout 75 % podniků. Technologie na druhém místě zahrnují technologie pro vzdělávání a pracovní sílu, které využívá 81 % respondentů společností, které chtějí tyto technologie do roku 2027 přijmout. **Na nižších příčkách žebříčku se umístila adopce robotů, technologie pro ukládání energie a technologie distribuované účetní knihy.**

Očekává se, že dopad většiny technologií na pracovní místa bude v příštích pěti letech čistě pozitivní. Analýza velkých objemů dat, změna klimatu a technologie environmentálního řízení, a šifrování a kybernetické bezpečnosti budou největšími hnacími silami růstu pracovních míst. Zemědělské technologie, digitální platformy a aplikace, elektronický obchod a digitální obchod a umělá inteligence.

by měly vést k výraznému narušení trhu práce, přičemž značná část společností předpovídá přesuny pracovních míst ve svých organizacích, které budou kompenzovány růstem pracovních míst v jiných oblastech, takže výsledek bude čistě pozitivní. **Všechny technologie kromě dvou**

budou v příštích pěti letech vytvářet čistá pracovní místa: humanoidní roboti a nehumanoidní roboti.

Zaměstnavatelé očekávají v příštích pěti letech strukturální odliv pracovních míst na trhu práce ve výši 23 %. To lze interpretovat jako souhrnné měřítko narušení, které představuje směs nově vznikajících pracovních míst a ubývajících pracovních míst, která se ruší. Respondenti letošního průzkumu Budoucnost pracovních míst očekávají nadprůměrnou fluktuaci v dodavatelském řetězci a dopravě a v odvětvích médií, zábavy a sportu a nižší než průměrnou fluktuaci ve zpracovatelském průmyslu a v maloobchodě a velkoobchodě se spotřebním zbožím. **Z celkového počtu 673 milionů pracovních míst, který se odráží v souboru údajů v této zprávě, očekávají respondenti strukturální nárůst počtu pracovních míst o 69 milionů a pokles o 83 milionů. To odpovídá čistému poklesu o 14 milionů pracovních míst, tj. 2 % současné zaměstnanosti.**

Hranice mezi člověkem a strojem se posunula a podniky zavádějí automatizaci do svých provozů pomaleji, než se dříve předpokládalo. Organizace dnes odhadují, že 34 % všech úkolů souvisejících s podnikáním vykonávají stroje a zbývajících 66 % vykonávají lidé. **To představuje zanedbatelné 1% zvýšení úrovně automatizace,** kterou odhadovali respondenti průzkumu Budoucnost pracovních míst v roce 2020, což naznačuje, že v tomto období došlo spíše k augmentaci než k automatizaci. Toto tempo automatizace je v rozporu s očekáváním respondentů průzkumu z roku 2020, že v následujících pěti letech bude automatizována téměř polovina (47 %) podnikových úkolů. Dnes respondenti svá očekávání ohledně budoucí automatizace snížili a předpovídají, že **do roku 2027 bude automatizováno 42 % podnikových úkolů.** Automatizace úkolů v roce 2027 se má pohybovat od 35 % uvažování a rozhodování až po 65 % zpracování informací a dat.

Kombinace makrotrendů a zavádění technologií bude určovat konkrétní oblasti růstu a poklesu pracovních míst:

- **Nejrychleji rostoucí pozice** v poměru k jejich dnešní velikosti jsou **poháněny technologiemi, digitalizací a udržitelností.** Většina nejrychleji rostoucích pozic je spojena s technologiemi. Specialisté na umělou inteligenci a strojové učení jsou na prvním místě v žebříčku rychle rostoucích pracovních míst, následují specialisté na udržitelnost, analytici podnikové inteligence a analytici informační bezpečnosti. Inženýři pro obnovitelné zdroje energie a inženýři pro instalace a systémy solární energie jsou

relativně rychle rostoucími rolemi, stejně jako ekonomové posun směrem k energii z obnovitelných zdrojů.

- Nejrychleji klesající role v poměru k jejich velikosti jsou dnes poháněny technologiemi a digitalizací. **Většina nejrychleji klesajících rolí jsou administrativní nebo sekretářské role**, přičemž se očekává, že bankovní pokladní a příbuzní úředníci, úředníci poštovních služeb, pokladníci a úředníci vstupenek a úředníci pro zadávání dat budou klesat nejrychleji.
- **Očekává se rozsáhlý růst počtu pracovních míst ve vzdělávání, zemědělství a digitálním obchodu a obchodu.** Očekává se, že počet pracovních míst ve školství vzroste přibližně o 10 %, což povede k 3 milionům dalších pracovních míst pro učitele odborného vzdělávání a vysokoškolské učitele na univerzitách a vysokých školách. Očekává se, že pracovní místa pro zemědělské odborníky, zejména provozovatele zemědělské techniky, zaznamenají nárůst přibližně o 30%, což povede k dalším 3 miliony pracovních míst. Růst se předpokládá přibližně 4 mil. digitálních rolí, jako jsou specialisté na elektronický obchod, specialisté na digitální transformaci a specialisté na digitální marketing a strategii.
- Největší ztráty se očekávají v administrativních rolích a v tradičních rolích zabezpečení, továrny a obchodu. Dotazované organizace předpovídají, že bude **do roku 2027 o 26 milionů méně pracovních míst v evidenčních a administrativních rolích**, včetně pokladníků a úředníků na lístky, úředníci pro zadávání dat, účetnictví, účetnictví a mzdy, a administrativní a výkonní tajemníci, poháněni především digitalizací a automatizací.
- **Analytické myšlení a kreativní myšlení zůstávají nejdůležitějšími dovednostmi pracovníků v roce 2023.** Analytické myšlení je považováno za základní dovednost více společnostmi než jakákoli jiná dovednost a představuje v průměru 9% základních dovedností uváděných společnostmi. Kreativní myšlení, další kognitivní dovednost, se řadí na druhé místo, před tři dovednosti v oblasti vlastní účinnosti – odolnost, flexibilita a agilita; motivace a sebeuvědomění; a **zvědavost a celoživotní učení – jako uznání o důležitosti schopnosti pracovníků přizpůsobit se narušeným pracovním místům.** Spolehlivost a smysl pro detail se řadí na šesté místo za technologickou gramotnost. Top 10 základních dovedností je doplněno dvěma postoji týkajícími se práce s ostatními – **empatie a aktivní naslouchání, vedení a sociální vliv** – stejně jako kontrola kvality.

Zaměstnavatelé odhadují, že v příštích pěti letech dojde k narušení kvalifikace 44 % pracovníků.

Nejrychleji prý roste význam kognitivních dovedností, což odráží rostoucí význam

komplexního řešení problémů na pracovišti. Dotazované podniky uvádějí, že kreativní myšlení je o něco rychleji než analytické myšlení. Technologická gramotnost je třetí nejrychleji rostoucí klíčovou dovedností. Dovednosti týkající se vlastní efektivity se v rychlosti nárůstu důležitosti dovedností uváděných podniky umístily nad dovednostmi týkajícími se práce s ostatními. Sociálně-emoční postoje, jejichž důležitost podle podniků roste nejrychleji, jsou zvědavost a celoživotní učení, odolnost, flexibilita a agilita a motivace a sebeuvědomění. Desítku nejvíce rostoucích dovedností doplňují systémové myšlení, umělá inteligence a big data, řízení talentů a orientace na služby a zákaznický servis. Zatímco respondenti nehodnotili žádnou dovednost jako čistě klesající, značná menšina společností hodnotí jako klesající důležitost pro své pracovníky čtení, psaní a matematiku, globální občanství, schopnosti smyslového zpracování a manuální zručnost, vytrvalost a přesnost.

Šest z deseti pracovníků bude do roku 2027 potřebovat odbornou přípravu, ale pouze polovina pracovníků má dnes podle jejich názoru přístup k odpovídajícím možnostem odborné přípravy. Největší prioritou pro školení dovedností v letech 2023-2027 je analytické myšlení, na které má připadnout v průměru 10 % školicích iniciativ. Druhou prioritou pro rozvoj pracovní síly je podpora kreativního myšlení, které bude předmětem 8 % vzdělávacích iniciativ. Na třetím místě mezi firemními prioritami v oblasti zvyšování kvalifikace v příštích pěti letech je školení pracovníků v oblasti využívání umělé inteligence a velkých dat, a to na úrovni bude prioritou 42 % dotázaných společností. Zaměstnavatelé se také plánují **zaměřit na rozvoj dovedností pracovníků v oblasti vedení a sociálního vlivu** (40 % společností), odolnosti, flexibility a agility (32 %) a zvědavosti a celoživotního učení (30 %). Dvě třetiny společností očekávají návratnost investice do školení dovedností do jednoho roku od ať už v podobě zvýšené mobility mezi jednotlivými rolemi, větší spokojenosti pracovníků nebo jejich vyšší produktivity.

Dovednosti, jejichž význam podle firem roste nejrychleji, jsou tyto se ne vždy odrážejí ve firemních strategiích zvyšování kvalifikace. Kromě nejlépe hodnocených kognitivních dovedností jsou dvě dovednosti, které firmy upřednostňují mnohem více, než by se podle jejich aktuálního významu pro zaměstnance zdálo: Umělá inteligence a big data, stejně jako vedení a sociální vliv. Společnosti řadí AI a big data ve svých strategiích dovedností o 12 míst výše než při hodnocení klíčových dovedností a uvádějí, že do nich budou investovat odhadem 9 % svého rekvalifikačního úsilí - což je větší podíl než u výše hodnoceného kreativního myšlení, což naznačuje, že ačkoli je AI a big data součástí menšího počtu strategií, bývá důležitějším prvkem, pokud je do nich zahrnuta. Vedení a sociální vliv se umístily o pět míst výše, než naznačuje jejich současná důležitost, a jsou nejvýše hodnoceným přístupem. Další dovednosti, na které je kladen

strategický důraz jsou design a uživatelská zkušenost, péče o životní prostředí, marketing a média a sítě a kybernetická bezpečnost.

Respondenti vyjadřují důvěru v rozvoj své stávající pracovní síly, nicméně jsou méně optimističtí, pokud jde o výhled dostupnosti talentů v příštích pěti letech. V souladu s tím organizace identifikují nedostatky v dovednostech a neschopnost přilákat talenty jako hlavní překážky bránící transformaci odvětví. V reakci na to 48 % společností označuje zlepšení procesů postupu a povyšování talentů za klíčovou obchodní praxi, která může zvýšit dostupnost talentů pro jejich organizaci, před nabídkou vyšších mezd (36 %) a nabídkou efektivní rekvalifikace a zvyšování kvalifikace (34 %).

Dotazované společnosti uvádějí, že investice do vzdělávání a školení na pracovišti a automatizace procesů jsou nejčastějšími strategiemi v oblasti pracovních sil, které budou přijaty za účelem zajištění obchodních cílů svých organizací. Čtyři z pěti respondentů očekávají, že tyto strategie zavedou v příštích pěti letech. Rozvoj pracovních sil je nejčastěji považován za odpovědnost pracovníků a manažerů, přičemž se očekává, že 27 % školení bude zajištěno školením na pracovišti a koučováním, před 23 % interními školícími odděleními a 16 % učňovským školením sponzorovaným zaměstnavatelem. Respondenti očekávají, že k odstranění nedostatku kvalifikovaných pracovníků budou odmítat externí řešení školení ve prospěch iniciativ vedených firmou.

Většina společností bude **upřednostňovat ženy (79 %), mladé lidi do 25 let (68 %)** a ty, kteří se zdravotním postižením (51 %) v rámci svých programů DEI. Menšina bude upřednostňovat osoby ze znevýhodněného náboženského, etnického nebo rasového prostředí (39 %), pracovníky starší 55 let (36 %), osoby, které se identifikují jako LGBTQI+ (35 %), a osoby s nízkými příjmy (33 %). Čtyřicet pět procent podniků považuje financování kvalifikačního vzdělávání za účinný zásah, který mají vlády k dispozici ve snaze propojit talenty se zaměstnáním. Financování kvalifikačního vzdělávání se umístilo před flexibilitou při přijímání a propouštění zaměstnanců (33 %), daňovými a jinými pobídkami pro podniky ke zlepšení mezd (33 %), zlepšením školských systémů (31 %) a změnami imigračních zákonů týkajících se zahraničních talentů (28 %).

Úvod: globální trh práce v roce 2023

Poslední tři roky byly poznamenány náročnou kombinací zdravotních, ekonomických a geopolitických výkyvů v kombinaci s rostoucími sociálními a environmentálními tlaky. Tyto zrychlující se transformace změnily a nadále mění podobu světových trhů práce a formují poptávku po pracovních místech a dovednostech zítřka, což je hnací silou rozdílných ekonomických trajektorií v rámci jednotlivých zemí i mezi nimi, a to jak v rozvojových, tak ve vyspělých ekonomikách. Čtvrtá průmyslová revoluce, mění se očekávání pracovníků a spotřebitelů a naléhavá potřeba ekologické a energetické transformace rovněž mění odvětvové složení pracovní síly a stimulují poptávku po nových profesích a dovednostech. Globální dodavatelské řetězce se také musí rychle přizpůsobit výzvám spojeným s rostoucí geopolitickou nestabilitou, ekonomickou nejistotou, rostoucí inflací a zvyšujícími se cenami komodit.

Stejně jako předchozí vydání nabízí zpráva The Future of Jobs Report 2023 vzhled do těchto proměn a odhaluje, jak podniky očekávají, že se s těmito změnami na trhu práce vypořádají v letech 2023 až 2027, přičemž využívá jedinečný meziodvětvový a globální průzkum mezi řediteli lidských zdrojů, řediteli pro vzdělávání a generálními řediteli předních světových zaměstnavatelů a jejich kolegy.

Tato zpráva má následující strukturu: V kapitole 1 je uveden přehled globální situace na trhu práce na začátku roku 2023. Kapitola 2 zkoumá, jak se podle očekávání promění klíčové makrotrendy tohoto prostředí v období 2023-2027. Kapitoly 3 a 4 pak pojednávají o výsledných globálních výhledech pro pracovní místa a dovednosti v období 2023-2027. Kapitola 5 se zabývá nově vznikajícími pracovními silami a

talentové strategie, které reagují na tyto trendy. Přílohy zprávy poskytují přehled metodiky průzkumu a podrobné sektorové členění pětiletého výhledu makrotrendů, zavádění technologií a dovedností.

Zpráva The Future of Jobs Report 2023 navíc obsahuje ucelený soubor ekonomiky, odvětví a - poprvé - profily dovedností. Ke každému z těchto profilů jsou k dispozici uživatelské příručky, které podporují jejich využití jako praktických, samostatných nástrojů.

Jako základ pro analýzu očekávání respondentů ohledně budoucnosti pracovních míst a dovedností v příštích pěti letech tato kapitola nyní hodnotí současný stav globálního trhu práce na začátku roku 2023.

Rozdílné výsledky na trhu práce mezi zeměmi s nízkými, středními a vysokými příjmy

Provázané hospodářské a geopolitické krize v posledních 3 letech vytvořily nejisté a rozdílné vyhlídky na trzích práce a prohloubily rozdíly mezi rozvinutými a rozvíjejícími se trhy ekonomik a mezi pracovníky. To i přesto, že se rostoucí počet ekonomik začal zotavovat v důsledku pandemie COVID-19 a souvisejících omezení volného pohybu osob se země s nízkými a nižšími středními příjmy nadále potýkají se zvýšenou nezaměstnaností, zatímco země s vysokými příjmy se obecně potýkají s napjatými trhy práce.

V době zveřejnění jsou nejnovější **míry nezaměstnanosti nižší než míry před pandemií ve třech čtvrtinách zemí OECD1** a ve většině ekonomik skupiny G20. **Míra nezaměstnanosti v roce 2022 v celém území OECD dosahuje 4,9 %, což je nejnižší úroveň od roku 2001.**

Naproti tomu mnoho rozvojových ekonomik zaznamenalo poměrně pomalé oživení trhu práce v důsledku narušení vyvolaného pandemií COVID-19. Například v Jižní Africe se formální míra nezaměstnanosti vyšplhala na 30 %, což je o pět procentních bodů více než před pandemií. Rozvojové ekonomiky, zejména ty, které jsou závislé na sektorech nejvíce zasažených opakujícími se omezeními volného pohybu osob, jako je pohostinství a cestovní ruch, stále vykazují pomalé zotavení trhu práce.

Asymetrii oživení ještě zhoršuje proměnlivá schopnost jednotlivých zemí udržovat politická opatření na ochranu nejzranitelnějších osob a udržení úrovně zaměstnanosti. Zatímco vyspělé ekonomiky dokázaly přijmout dalekosáhlé opatření, poskytují rozvíjející se ekonomiky méně podpory nejzranitelnějším firmám a pracovníkům kvůli jejich omezenému fiskálnímu prostoru.

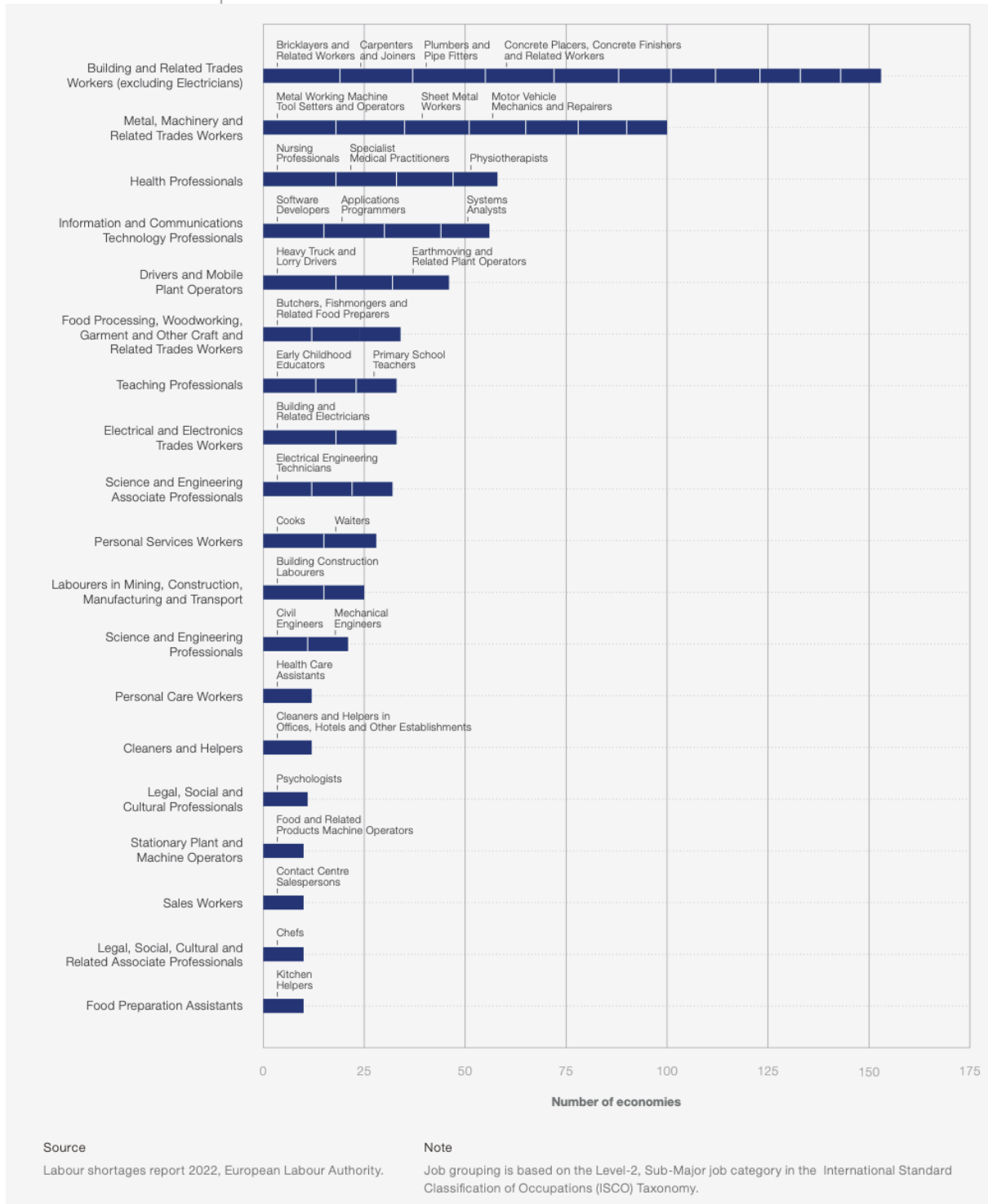
V roce 2022 různé ukazatele zaměstnanosti ukazovaly na silné oživení trhu práce v zemích s vysokými příjmy, přičemž mnoho odvětví se potýká s nedostatkem pracovních sil. Například v Evropě téměř tři z 10 výrobních a servisních firem hlásily ve druhém čtvrtletí roku 2022 omezení výroby kvůli nedostatku pracovníků. **Ošetřovatelé, instalatéři, vývojáři softwaru, systémoví analytici, svářeči a plamenořezači, zedníci a příbuzní pracovníci a řidiči těžkých nákladních a nákladních automobilů patřili k nejpotřebnějším profesím** (obr. 1.2).

Ve Spojených státech podniky v maloobchodě a velkoobchodu se spotřebním zbožím hlásily téměř 70 % pracovních míst, které zůstaly neobsazeny, s téměř 55 % neobsazených pracovních pozic ve výrobě a 45 % ve volném čase a pohostinství. Podniky rovněž hlásily potíže s udržením

pracovníků. Podle globálního průzkumu provedeného **koncem roku 2022 ve 44 zemích každý pátý zaměstnanec uvedl, že má v úmyslu v nadcházejícím roce změnit zaměstnavatele.**

FIGURE 1.2 **Most common labour shortages by occupations in 2022 in Europe**

Number of economies in Europe reporting labour shortages for top occupations, grouped by job families



Rozdílná míra zaměstnanosti podle pohlaví, věku a vzdělání

Ženy zaznamenaly během pandemie větší ztrátu zaměstnanosti než muži a podle zprávy Světového ekonomického fóra Global Gender Gap Report 2022 činí **rovnost pohlaví v pracovní síle 62,9 % – nejnižší zaznamenaná úroveň** od doby, kdy byl index poprvé sestaven.

Celosvětová pandemie rovněž nepřiměřeně zasáhla mladé pracovníky, s tím, že se předpokládá, že do konce roku se zotaví méně než polovina celosvětového deficitu zaměstnanosti mladých lidí roku 2022. Deficit zaměstnanosti mladých lidí v roce 2019 je největší v Jižní Asii, Latinské Americe, severní Africe a východní Evropě, přičemž pouze Evropa a Severní Amerika se v době zveřejnění již pravděpodobně plně zotavila.

Pracovníci se základním vzděláním byli v roce 2020 také nejvíce zasaženi a pomaleji se zotavovali z předchozího vzdělání účast na trhu práce. V mnoha zemích byl nárůst nezaměstnanosti pracovníků se základním vzděláním od roku 2019 do roku 2021 více než dvakrát větší než dopad na pracovníky s vyšším vzděláním (obr. 1.4).

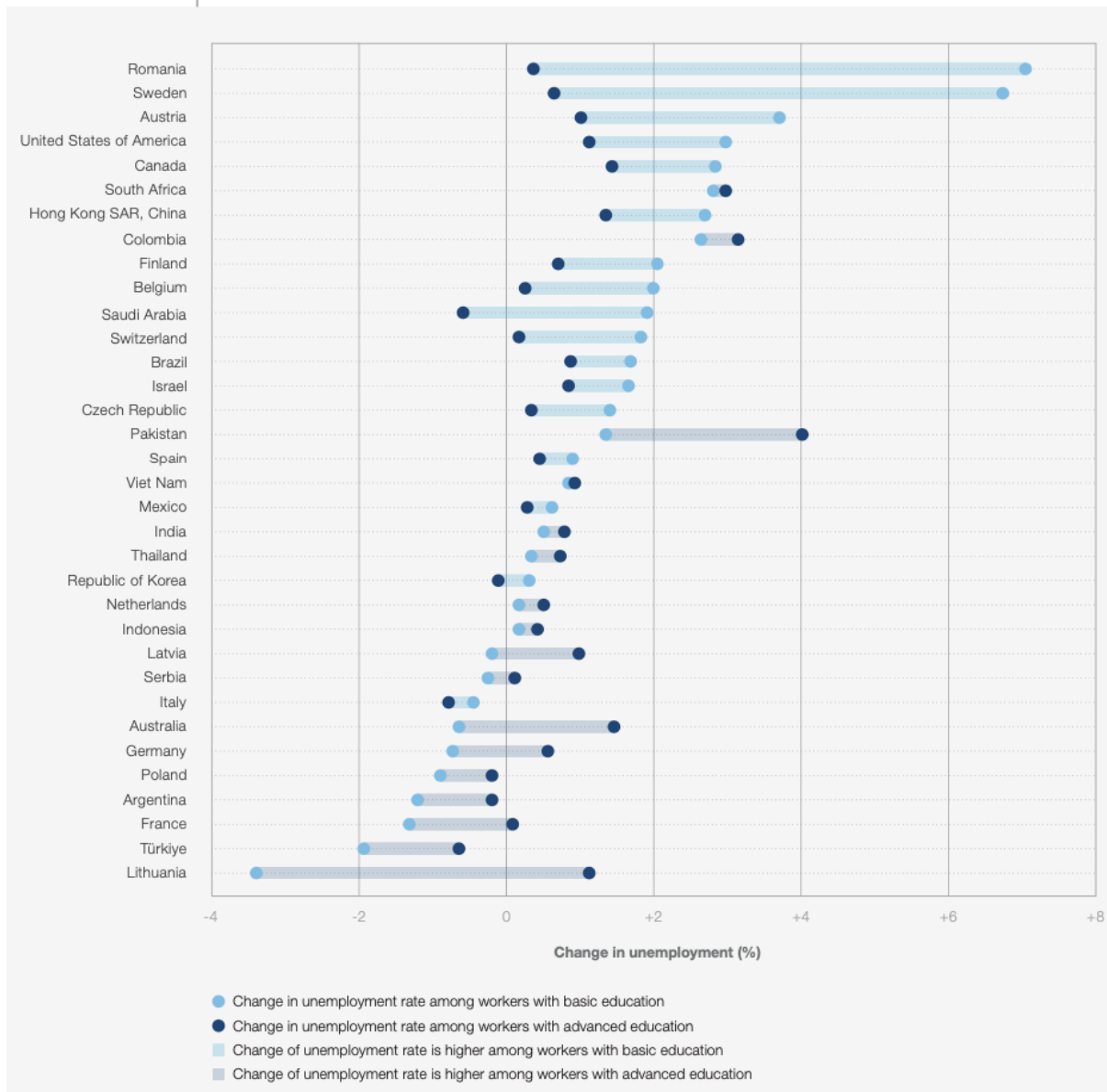
Reálné mzdy a životní náklady

Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) zůstávají příjmy z práce v mnoha rozvojových zemích pod úrovní před pandemií. V roce 2020 začala světová ekonomika pociťovat míru inflace, která nebyla zaznamenána téměř 40 let. S vysokou inflací zasáhla globální krize životních nákladů nejzranitelnější nejtvrději. Podle MOP se poprvé za posledních 15 let snížily reálné mzdy pracovníků – o 0,9 % v prvním pololetí 2022.

Napříč regiony byl růst reálných mezd nejvíce ovlivněn v severní, jižní a západní Evropě; Latinská Amerika; Asie a Tichomoří; a Severní Americe. V Africe došlo v roce 2020 k poklesu reálných mezd o 10,5 % v důsledku globální pandemie. **Mzdy však v roce 2022 v Asii a Tichomoří, ve střední a západní Asii a Arabských státech nadále rostly.**

V souladu s rostoucí inflací se snížila kupní síla nejzranitelnějších osob vzhledem k vyšší váze energií a potravin ve výdajích domácností s nejnižšími příjmy. Podle nedávného výzkumu Rozvojového programu OSN (UNDP) by **rostoucí ceny potravin a energií mohly uvrhnout až 71 milionů lidí do chudoby**, s ohnisky v subsaharské Africe, na Balkáně a v Kaspické pánvi. Tato krize životních nákladů zdůrazňuje význam vytváření trvalých modelů sociálního výzkumu pro nestandardní formy zaměstnání a neformální ekonomiky, které poskytují jistotu a podporují odolnost.

FIGURE 1.4 | Change in unemployment, by economy and education level, 2019-2021



Preference pracovníka

V této souvislosti s rozdílnými výsledky na trhu práce se do popředí dostaly otázky týkající se kvality práce. Tato část shrnuje některé z nejnovějších výzkumů preferencí pracovníků a analyzuje, které atributy práce jsou pro pracovníky v současné době nejdůležitější. Data ukazují jako výchozí bod pracovníky, otevřenost ke změně zaměstnavatele. Údaje o preferencích pracovníků z CultureAmp a Adecco ukazují, že **více než čtvrtina (33 % a 27 % pracovníků) se za dva roky nevidí ve své současné společnosti**. V souladu s tím o něco méně než polovina pracovníků (42 % a 45 % podle společností Adecco) aktivně zkoumá příležitosti v různých společnostech.

Průzkumy mezi pracovníky v CultureAmp a Randstad naznačují, že **úroveň mezd je hlavním důvodem, proč se pracovníci rozhodnou změnit svou práci**. 52 % respondentů společnosti Randstad uvedlo, že se obávají 61 % respondentů průzkumu preferencí pracovníků společnosti Adecco se obává, že jejich plat není dostatečně vysoký, aby udržel krok s životními náklady vzhledem k rostoucí míře inflace.

Další údaje o ochraně a flexibilitě zaměstnání: 92 % respondentů průzkumu mezi zaměstnanci společnosti Randstad uvádí, že jistota zaměstnání je důležitá a více než polovina těchto respondentů by nepřijala práci, která by neposkytovala záruky ohledně jistoty zaměstnání. **83 % upřednostňuje flexibilní pracovní dobu a 71 % flexibilní místa**.

Čtvrtým tématem, které pracovníci identifikovali, je **rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a vyhoření**: 35 % respondentů CultureAmp uvádí, že hlavním důvodem odchodu by byla rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a vyhoření u svého zaměstnavatele. Pracovníci, kteří odpověděli na průzkum zaměstnanců společnosti Randstad³⁰, hodnotí plat a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem stejně, přičemž 94% podíl identifikuje oba aspekty zaměstnání jako důležité pro výběr práce v konkrétní roli.

Údaje rovněž naznačují, že rozmanitost, rovnost a začlenění (DEI) na pracovišti jsou obzvláště důležité pro mladé pracovníky. Podle Manpower, **68 % pracovníků generace Z není spokojeno s pokrokem své organizace při vytváření různorodého a inkluzivního pracovního prostředí** a 56 % pracovníků generace Z by nepřijalo roli bez různorodého vedení. Data přitom naznačují, že je vyškolen méně žen než mužů.

Údaje o pracovních silách ukazují, že **57 % dotazovaných zaměstnanců absolvuje školení mimo práci, protože firemní vzdělávací programy je neučí relevantním dovednostem**, ale rozvíjejí své dovednosti, kariérní rozvoj nebo jim pomoci udržet si konkurenceschopnost na trhu

práce. Respondenti průzkumu společnosti Adecco kritizují společnosti za to, že se zaměřují na své příliš mnoho úsilí o rozvoj, dovednosti a odměny manažerů. Pouze 36 % nemanagerů, kteří odpověděli na průzkum společnosti Adecco, uvedlo, že jejich společnost efektivně investuje do rozvoje jejich dovedností, ve srovnání s 64 % manažerů.

Změny zaměstnanosti napříč sektory

V posledních dvou letech došlo k volatilitě v poptávce a nabídce zboží a služeb v důsledku omezení volného pohybu osob a narušení dodavatelských řetězců. Globální ekonomické oživení překonfiguroval odvětvové rozdělení zaměstnanosti v různých odvětvích. 1.6 uvádí údaje OECD, které ukazují, že zatímco informační technologie a digitální komunikace zaznamenaly ve většině zemí silné oživení, ubytování, stravování a volný čas; výroba a spotřebitel; a odvětví velkoobchodu a spotřebního zboží zaznamenávají pomalejší tempo oživení. Od prvního čtvrtletí roku 2019 zaznamenala většina zemí růst zaměstnanosti v oblasti odborných služeb, vzdělávání a odborné přípravy, zdravotnictví a zdravotní péče a vlády a veřejného sektoru, ale zaměstnanosti v dodavatelském řetězci a dopravě a médiích, zábavě a sportu sektory zaostávají za úrovněmi roku 2019.

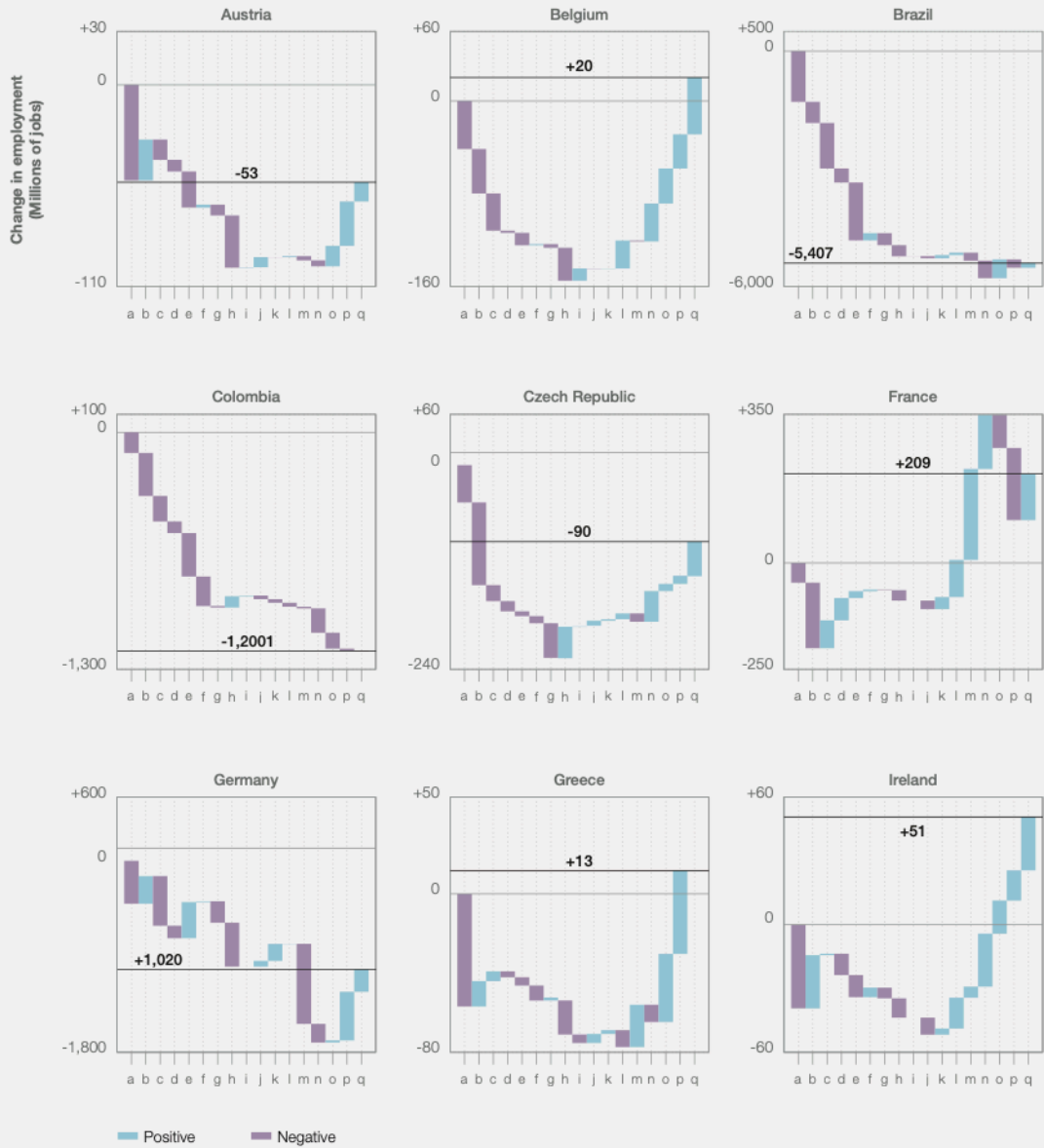
Kromě změn zaměstnanosti vyvolaných pandemií, které jsme v posledních několika letech zaznamenali napříč odvětvími, budou generativní modely umělé inteligence pravděpodobně i nadále utvářet odvětvové posuny v zaměstnanosti.

I když se ukazuje, že aplikace **umělé inteligence** jsou účinnými univerzálními technologiemi, vývoj univerzálních technologií bylo dříve obtížné předvídat, a proto **je třeba regulace**. Buďte pohotoví a přizpůsobiví, protože instituce se učí, jak lze tyto technologie používat.

FIGURE 1.6

Change in employment by sector in selected countries (2019-2021)

Quarterly unemployment rate, 2018Q1-2022Q4



- a. Accommodation, Food and Leisure
- b. Manufacturing
- c. Retail and Wholesale of Consumer Goods
- d. Media, Entertainment and Sports
- e. Care, Personal Services and Wellbeing
- f. Agriculture and Natural Resources
- g. Supply Chain and Transportation
- h. Infrastructure
- i. Non-governmental and Membership Organisations
- j. Energy and Materials
- k. Real Estate
- l. Financial Services
- m. Professional Services
- n. Education and training
- o. Health and Healthcare
- p. Government and Public Sector
- q. Information Technology and Digital Communications

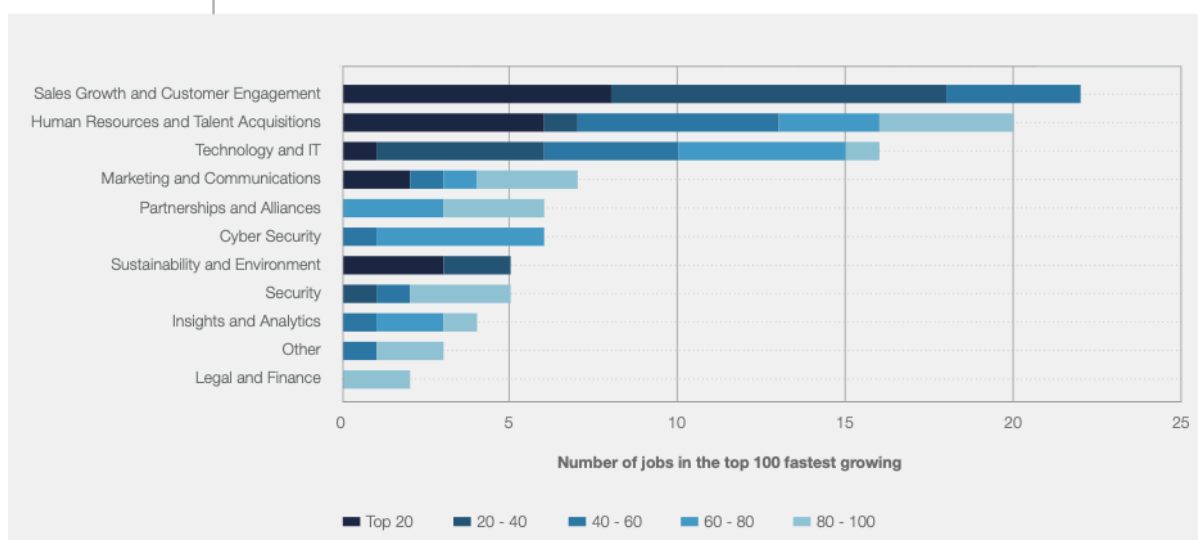
Prostřednictvím výzkumu provedeného pro Future of Jobs Report společnost **LinkedIn** **identifikovala nejrychleji rostoucí pozice na celém světě za poslední čtyři roky**, což vrhá další světlo na typy pracovních míst, které zaměstnavatelé hledají.

Transformace, kterou trhy práce procházejí, rovněž zvýšily potřebu rychlejšího a účinnějšího přerozdělování pracovních míst mechanismy v rámci různých podniků a odvětví a mezi nimi. **Nadcházející roky představují generační příležitost pro podniky a tvůrce politik**, aby přijali budoucnost práce, která podporuje ekonomické začlenění a příležitosti a zavádí politiky, které ovlivní nejen tempo růstu, ale jeho vliv a přispívá k utváření inkluzivnějších, udržitelnějších a odolnějších ekonomik a společností.

Nejrychleji rostoucí pracovní místa podporují růst prodeje a zapojení zákazníků, hledání talentů a technologie/IT

Výzkum provedený společností LinkedIn pro zprávu o budoucnosti pracovních míst 2023 popisuje **100 rolí, které za poslední čtyři roky rostly nejrychleji**, konzistentně a globálně – známé jako "pracovní místa na vzestupu". Zatímco údaje MOP a OECD ukazují, která odvětví zaměstnávají více lidí, údaje Jobs on the Rise identifikují konkrétní typy pracovních míst, které zaznamenaly významný růst. Obrázek B.1 organizuje 100 pracovních míst na vzestupu do širokých typů.

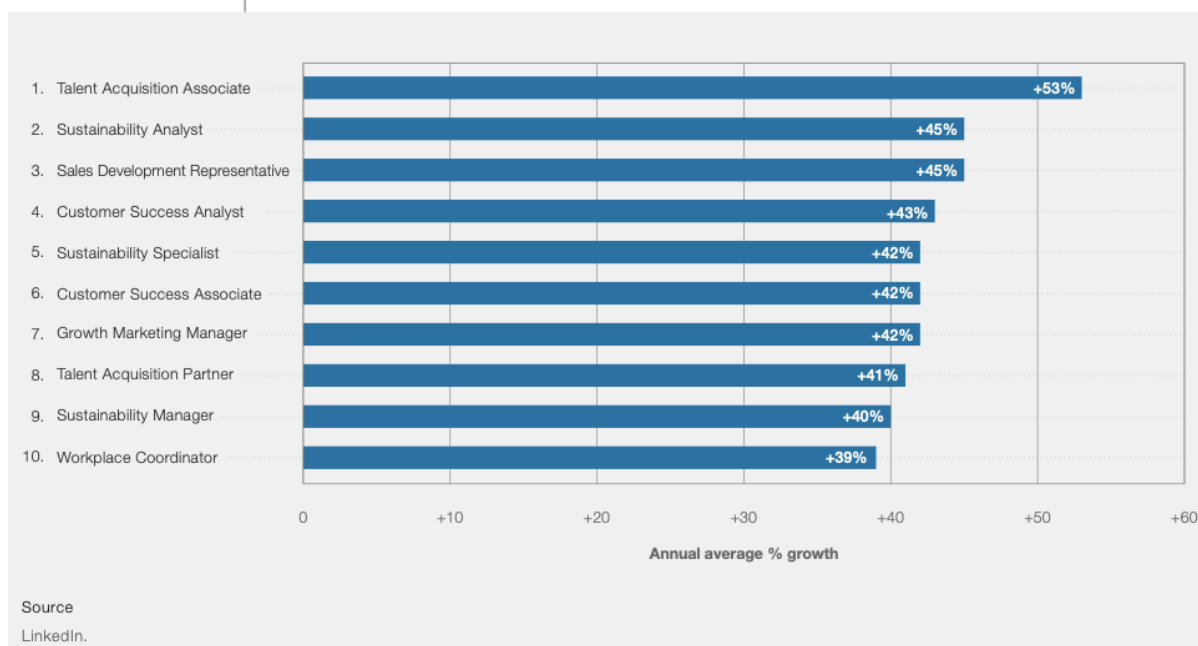
FIGURE B 1.1 | LinkedIn jobs on the rise, 2018-2022
Growing roles by job type



V souladu s údaji MOP a OECD o růstu rolí v odvětví informačních technologií a digitálních komunikací tvoří role související s technologiemi a IT 16 ze 100 nejlepších pracovních míst na vzestupu, třetí nejvyšší ze všech pracovních skupin. **Pracovní místa související s růstem prodeje a zapojením zákazníků jsou na prvním místě seznamu s 22 z 100 rolí.** S pozicemi, jako jsou zástupci pro rozvoj prodeje, ředitel pro růst a inženýr úspěchu zákazníků v této skupině, to může znamenat rostoucí zaměření na rozšiřování skupin zákazníků a modelů růstu ve světě se zvyšujícím se přístupem k digitálním technologiím a rychlým technologickým pokrokem. Role v oblasti lidských zdrojů a získávání talentů jsou druhými nejoblíbenějšími rolemi a většina z nich se týká získávání talentů a nábory, včetně zvláštní úlohy nábory pracovníků v oblasti informačních technologií – což může ilustrovat rostoucí obtížnost a význam přístupu k talentům na obecně silném trhu práce.

Ze skupin, které jsou dále na seznamu, jsou role související s udržitelností a životním prostředím pozoruhodné tím, že jsou všechny v top 40, včetně tří z top 10 rolí (obrázek B1.2). To by mohlo naznačovat, že **ekologická transformace je jak významným, tak rozvíjejícím se trendem na trhu práce**, kde role mají tituly jako "analytik udržitelnosti".

FIGURE B1.2 | Fastest growing job postings on LinkedIn 2018-2022



Hybné síly transformace trhu práce

Ekologická transformace, technologické změny, transformace dodavatelského řetězce a měnící se očekávání spotřebitelů vytvářejí poptávku po nových pracovních místech napříč průmyslovými odvětvími a regiony. Tyto pozitivní faktory jsou však vyváženy rostoucím geoeconomickým napětím a krizí životních nákladů.

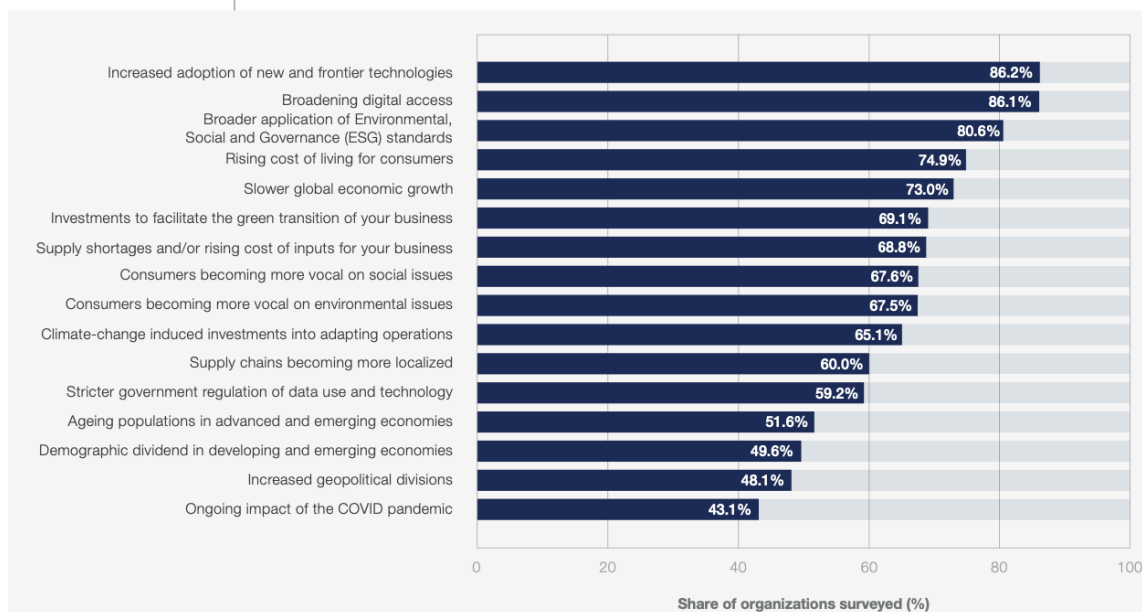
Očekávaný dopad makrotrendů na transformaci podniků a zaměstnanost

Očekává se, že trendy sahající od zavádění technologií po makroekonomické a geopolitické výhledy, ekologickou transformaci, demografii a preference spotřebitelů budou v příštích pěti letech řídit transformaci průmyslu. Jak je znázorněno na obrázku 2.1, podniky identifikují zvýšené přijímání nových a hraničních technologií a rozšiřování digitálního přístupu jako trendy, které s největší pravděpodobností povedou k transformaci. Očekává se, že jejich organizace bude řídit trendy ve více než 85 % dotazovaných organizací. Širší uplatňování environmentálních, sociálních a správních standardů (ESG) v rámci jejich organizací bude mít také významný dopad. Další nejnvlivnější trendy jsou makroekonomické: rostoucí náklady na živý a pomalý hospodářský růst. **Dopad investic na podporu zelené transformace byl vyhodnocen jako šestý**

nejvlivnější makrotrend. Následuje nedostatek dodávek a očekávání spotřebitelů ohledně sociálních a environmentálních otázek. I když se stále očekává, že v příštích 5 letech bude hnací silou transformace téměř polovina společností, pokračující dopad pandemie COVID-19, zvýšené geopolitické rozdělení a demografické dividendy v rozvojových a rozvíjející se ekonomiky byly respondenty zařazeny níže jako hnací síla vývoje podnikání.

FIGURE 2.1 | **Macrotrends driving business transformation**

Trends ranked by share of organizations surveyed that identified this trend as likely or increasingly in the next 5 years



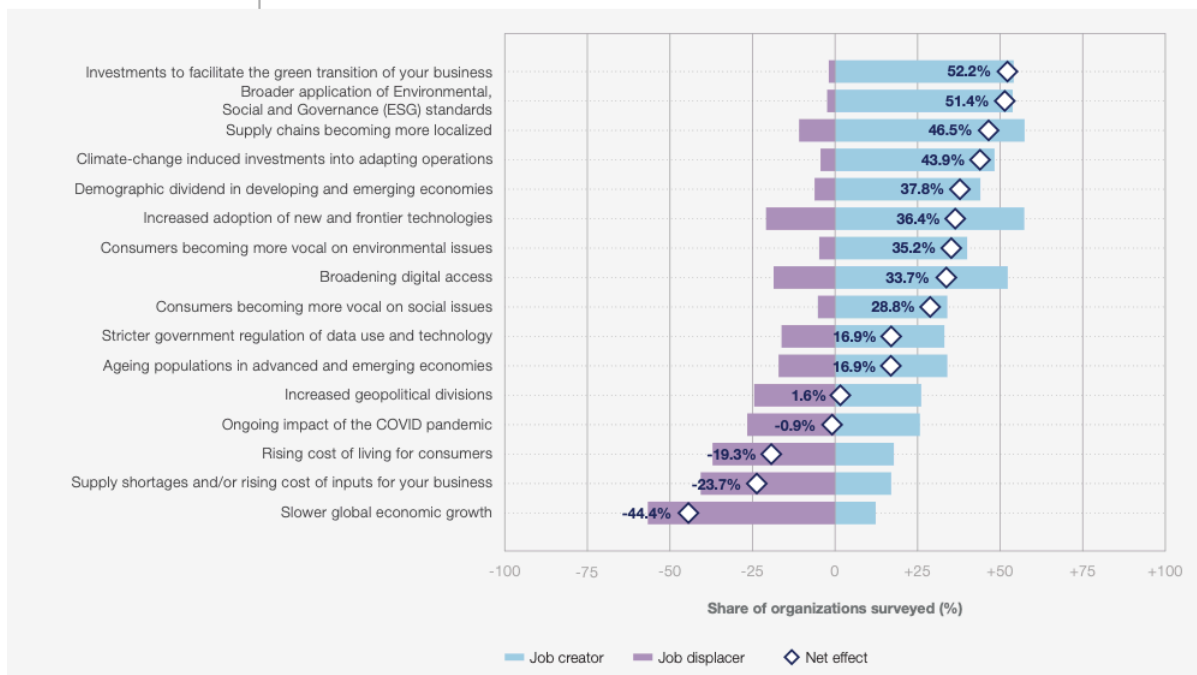
Zaměstnavatelé také předpovídají očekávaný dopad těchto makrotrendů na zaměstnanost v rámci svých organizací. Obrázek 2.2 naznačuje, že zaměstnavatelé očekávají, že většina narušení bude mít čistý pozitivní dopad na zaměstnanost, přičemž se očekává, že **většina makrotrendů povede k růstu počtu pracovních míst.**

Mezi těmito makrotrendy podniky předpovídají, že nejsilnější efekt tvorby pracovních míst bude poháněn investicemi, které usnadní ekologickou transformaci podniků, širší uplatňování norem ESG a lokalizovanější dodavatelské řetězce, i když růst počtu pracovních míst bude v obou případech kompenzován částečným propouštěním. Přizpůsobení se změně klimatu a demografická dividenda v rozvojové a spojující se ekonomiky mají rovněž vysoké hodnocení jako tvůrci pracovních míst.

Technologický pokrok prostřednictvím zvýšeného přijímání nových a hraničních technologií a zvýšeného přístupu k digitálním technologiím – dva makrotrendy, které podniky považují za nejvlivnější v jejich organizaci v příštích pěti letech – očekává se, že povede k růstu počtu pracovních míst ve více než polovině zkoumaných společností. To je však kompenzováno očekávaným propouštěním v pětině společností, přičemž zbývající respondenti očekávají, že dopad na zaměstnanost bude zhruba neutrální. Efekt tvorby pracovních míst je umístuje dva trendy na 6. a 8. místě.

FIGURE 2.2 | **Expected impact of macrotrends on jobs, 2023–2027**

Share of organizations surveyed that expect each trend to create or displace jobs, ordered by job creation net effect.
The shares of organizations which expect the impact of these macrotrends to be neutral are not plotted.



Růst a inflace

Na začátku roku 2023 byla globální ekonomická situace formována kombinací zranitelných míst, která způsobila vysokou globální inflaci na úrovni 8,8 % v roce 2022 – nad úrovní před pandemií 3,5 % – a zpomalení hospodářského růstu, který MMF v roce 2023 předpovídá na 2,9 %, což je pod dlouhodobým průměrem 3,8 %. Mezi tyto chyby patří měnová a fiskální expanze, která zmírnila tlak během pandemických lockdownů, ale umožnila vyšší inflaci, zhoršenou vyššími cenami potravin a plynu v důsledku geopolitického napětí a ruské invaze na Ukrajinu. Centrální banky přijaly opatření, aby těmto trendům čelily zvýšením úrokových sazeb.

V období 2023–2027 zaměstnavatelé očekávají, že tyto nejisté ekonomické podmínky budou i nadále ovlivňovat jejich podnikání: jak již bylo uvedeno, tři čtvrtiny respondentů očekávají, že rostoucí životní náklady a pomalejší hospodářský růst povedou k transformaci jejich organizací v příštích pěti letech. Z 10 ekonomik s nejvyšším podílem podniků, které očekávají, že rostoucí životní náklady povedou k transformaci, je pět z regionu MENA. Země, kterých se nejvíce dotýká pomalejší hospodářský růst je více rozložený, přičemž tři z top 10 (včetně tří ze čtyř nejlepších) zemí z východní Asie a Tichomoří, přičemž REMJ e sedm zemí rozdělených mezi MENA a Evropu.

V této souvislosti respondenti průzkumu očekávají, že největší hrozbou budou ekonomické problémy na trh práce v příštích pěti letech, přičemž se očekává, že pomalejší celosvětový hospodářský růst, nedostatek nabídky a rostoucí náklady a rostoucí životní náklady výrazně nahradí pracovní místa. Tato předpověď je výraznější v zemědělství a přírodní zdroje, výroba a dodavatelský řetězec a dopravní průmysl, kde čistý pokles (podíl respondentů očekává pokles počtu pracovních míst mínus počet těch, kteří očekávají růst) je téměř 40 %. Naopak odvětví péče, osobních služeb a blahobytu a vládní a veřejný sektor očekávají z těchto trendů jen malý dopad na pracovní místa. Organizace působící v Latinské Americe očekávají, že budou těmito trendy zasaženy nejvíce, přičemž pokles pracovních míst se očekává přibližně o 40 % ve srovnání s nižším dopadem ve výši přibližně 25 % v Evropě a jižní Asii.

Mění se ekonomická geografie

Světová ekonomika, poháněná ekonomickými, environmentálními a geopolitickými trendy, prochází strukturální transformací, která zpochybňuje tradiční hnací síly globalizace s rozdílnými výsledky. Ačkoli faktory, jako je změna klimatu, vyžadují integrovanou tvorbu politiky a mezinárodní spolupráce, narušení, jako jsou hrozby pro odolnost hodnotových řetězců v důsledku COVID-19 a geopolitické konflikty mohou učinit podnikání na místní úrovni atraktivnějším než spoléhání se na stabilitu mezinárodních partnerů.

Porovnáním toho, jak respondenti průzkumu Future of Jobs, kteří působí globálně (v pěti nebo více zemích), očekávají, že globální trendy ovlivní jejich podnikání, s očekáváním těch, kteří mají jednotnou základnu působnosti, tato zpráva zjistila, že mezi těmito skupinami neexistují žádné významné rozdíly. Tyto globální trendy vedly podniky k tomu, aby zvážily způsoby, jak zvýšit odolnost svých dodavatelských řetězců prostřednictvím "nearshoringu", "friendshoring" a další způsoby rozložení rizika (např. strategie Čína+1 mezi nadnárodními firmami, kdy udržují výrobní základny v Číně a zároveň diverzifikují dodavatele do jiných zemí). Tato možná restrukturalizace dodavatelského řetězce je obzvláště důležitá ve východní Asii, která by mohla přinést výhody z diverzifikace směrem od Číny, ale stejně tak by mohla zaznamenat potenciální snížení poptávky z Evropy a severu Americké podniky přesouvají dodavatelské řetězce blíže k operačním základnám.

Tato zpráva analyzuje tento vývoj hodnocením **tří makrotrendů souvisejících s dynamikou mezi zeměmi a dodavatelskými řetězci: zvýšené geopolitické napětí, lokalizace**

dodavatelských řetězců a dopad nedostatku dodavatelských řetězců na transformaci organizací. Respondenti mají odlišná očekávání ohledně dopadu těchto tří trendů na pracovní místa, přičemž smíšené názory (čistě neutrální) na dopad zvýšeného geopolitického rozdělení, silně pozitivní očekávání, že dodavatelské řetězce budou stále lokalizovanější, a silně negativní očekávání ohledně nedostatku dodávek a rostoucích vstupních nákladů. Vzhledem k tomu, že východoasijské země očekávají největší dopad těchto trendů na transformaci podnikání, region může také v nadcházejících letech očekávat významné narušení pracovních míst v důsledku měnících se dodavatelských řetězců a geopolitického napětí.

Ekologická transformace

Ke splnění cílů **Pařížské dohody** – závazku udržet nárůst globální teploty pod 2 °C a pokračovat v úsilí o jeho omezení na 1,5 °C – budou rozsáhlá celosvětová opatření směřující k ekologické transformaci probíhat a očekává se, že se budou zrychlovat. **Přechod na zelenou ekonomiku sice v příštím desetiletí naruší trhy práce, ale zároveň vytvoří významné nové pracovní příležitosti.**

Údaje v této zprávě ukazují, že investice do ekologické transformace, širšího uplatňování norem ESG a přizpůsobení se změně klimatu by měly mít silný pozitivní dopad na tvorbu pracovních míst. Hlubší zkoumání údajů ukazuje, že tvorba pracovních míst bude výrazná v odvětví energetiky a materiálů a infrastruktury, kde zhruba o 10 % více společností očekává tvorbu pracovních míst v důsledku těchto efektů. Týkající se aplikace standardů ESG, organizace působící v subsaharské Africe mají nejvyšší čistá očekávání růstu pracovních míst (přebytek 64 % společností očekává růst pracovních míst méně těch, které očekávají pokles pracovních míst), daleko před nejnižším regionem (Evropa s 50 %).

Pokud jde o investice do ekologické transformace, regionální očekávání jsou více sladěna, přičemž organizace působící v subsaharské Africe jsou nejoptimističtější (60 %) a střední Asii na posledním místě (53 %). V příštích pěti letech budou tyto trendy pravděpodobně stimulovat růst pracovních míst prostřednictvím veřejných i soukromých investic. Od začátku pandemie se celosvětově utratilo 1,8 bilionu dolarů na zelený stimul, oproti 650 miliardám dolarů (očistěným o inflaci) v reakci na finanční krizi z roku 2008. Příklady některých z těchto veřejných investičních programů zahrnují závazek Číny k uhlíkové neutralitě, investiční plán Zelené dohody pro Evropu a nedávný zákon Spojených států o snížení inflace. Podobně podniky řídí ekologickou transformaci prostřednictvím svých vlastních a společných iniciativ. Studie ukazují,

že **investice do obnovitelné energie a energetické účinnosti často v krátkodobém horizontu vytvářejí více pracovních míst než investice do fosilních paliv**, ale stále se pracuje na zlepšování kvality pracovních míst a mezd, jakož i na podpoře pracovníků v odvětvích s vysokými emisemi uhlíku.

Poptávka po zelených pracovních místech rychle roste napříč odvětvími a průmyslovými odvětvími. Podle nedávného odhadu Mezinárodní energetické agentury (IEA) by scénář **zeleného oživení mohl vést k téměř 3,5% dodatečného růstu HDP na celém světě** a také k čistému dopadu na zaměstnanost ve výši **9 milionů nových pracovních míst** vytvářeno každý rok. Celosvětově by **ekologická transformace mohla vytvořit 30 milionů pracovních míst** v čistých energetické, účinné a nízkoemisní technologie **do roku 2030**. Očekává se, že do roku 2030 přechod na přírodně pozitivní ekonomiku jen v Číně 1,9 bilionu dolarů na ekonomickou hodnotu země a vytvoření 88 milionů nových pracovních míst.

Očekávaný dopad přijetí technologií na transformaci podniků a zaměstnanost

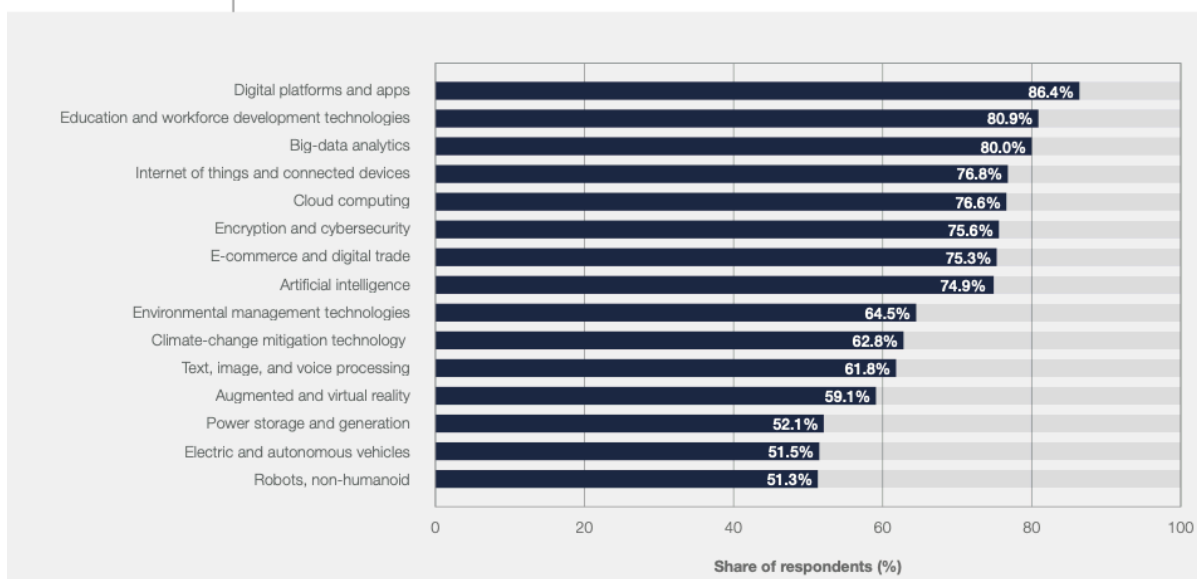
Čtvrtá průmyslová revoluce urychlila tempo přijímání technologií a posunula hranici mezi lidmi a stroji napříč odvětvími a geografickými oblastmi. Technologie mění způsob, jakým pracujeme, ale také mění náplň práce, dovednosti v nouzi a která pracovní místa jsou nahrazována. Pochopení toho, jak technologie ovlivní trhy práce, má zásadní význam pro určení, **zda lidé budou schopni přejít z upadajících povolání na pracovní místa zítřka.**

Relativní přijetí technologií

Výsledky průzkumu Future of Jobs Survey zdůrazňují očekávané budoucí trendy v zavádění technologií napříč průmyslovými odvětvími. Obrázek 2.4 představuje technologie podle pravděpodobnosti, že je společnosti přijmou do roku 2027. Stejně jako v předchozích letech jsou v horní části tohoto seznamu velká data, cloud computing a umělá inteligence, přičemž přibližně 75 % společností se snaží přijmout tyto technologie v příštích pěti letech. Data také ukazují dopad digitalizace obchodu, obchodu s platformami a Aplikace pravděpodobně přijme 86 % společností a elektronický obchod a digitální obchod pravděpodobně přijme 75 % podniků. Na druhém místě jsou technologie v oblasti vzdělávání a pracovní síly, přičemž 81 % společností chce tuto technologii zavést do roku 2027.

FIGURE 2.4 | **Technology adoption, 2023-2027**

Technologies ranked by the share of organizations surveyed who are likely or highly likely to adopt this technology over the next 5 years

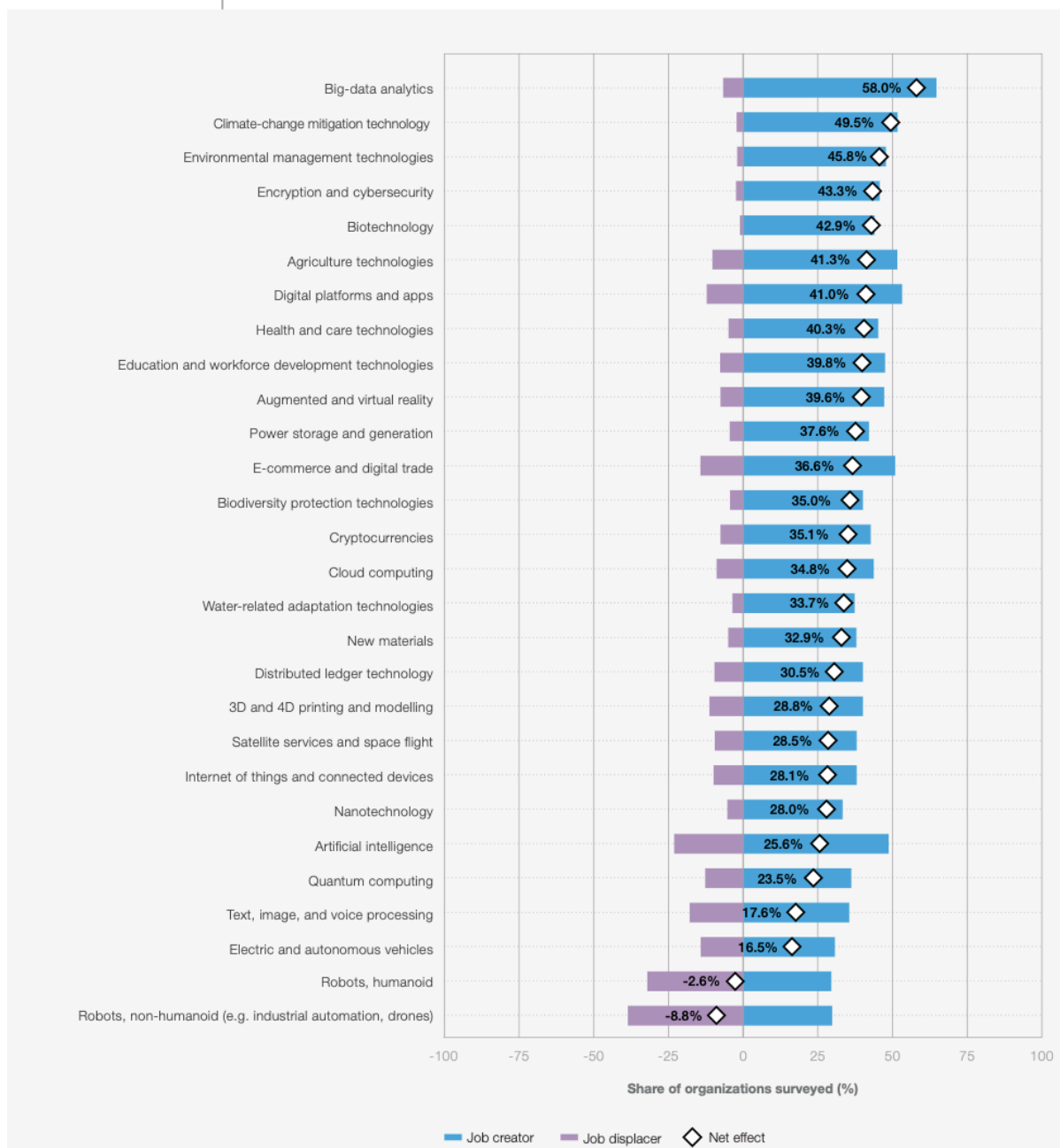


Očekávaný dopad technologické adaptace na pracovní místa

Obrázek 2.5 ukazuje, že se očekává, že všechny technologie kromě dvou budou pracovním místem tvůrců v příštích pěti letech. Analytika dat velkého objemu, technologie pro změnu klimatu a environmentální management, šifrování a kybernetická bezpečnost budou největšími hnacími silami růstu pracovních míst. Zemědělské technologie, digitální platformy a aplikace, elektronický obchod a digitální obchod a umělá inteligence povede k významnému narušení trhu práce, přičemž značný podíl společností předpokládá propouštění ve svých organizacích, což bude kompenzováno růstem počtu pracovních míst jinde, což povede k čistě pozitivnímu výsledku. Generativní AI se v poslední době dostalo zvláštní pozornosti, přičemž tvrzení, že 19 % pracovní síly by mohlo mít více než 50 % svých úkolů automatizovaných pomocí AI a ztráty pracovních míst se dostanou do titulků, zatímco jiní očekávají, že technologie zlepší pracovní místa. V našich datech se předpokládá, že pouze roboti, ať už humanoidní nebo nehumanoidní, budou mít negativní celkový dopad na zaměstnanost, přičemž zhruba stejné kohorty společností očekávají růst, přesun a neutrální dopad. Podíly zkoumaných organizací, které předpokládají neutrální dopad, nejsou znázorněny.

FIGURE 2.5 | **Expected impact of technology adoption on jobs, 2023–2027**

Share of organizations surveyed that expect each technology to create or displace jobs, ordered by the job creation net effect. The shares of organizations which expect the impact of adopting these technologies to be neutral are not plotted.



Zatímco respondenti působící v různých odvětvích vykazují odlišné preference pro technologie, existuje několik odvětví, která vykazují mnohem vyšší celková očekávání při zavádění nových technologií, zatímco některá jsou opatrnější. **Elektronika a chemický průmysl a pokročilé materiály plánují zavádět více technologií, než je průměr**, zatímco služby zaměstnanosti,

pojišťovnictví a penzijní správa a odvětví nemovitostí jsou nejméně nakloněny novým technologiím.

Technologie environmentálního managementu je jednou z technologií s nejvíce diferencovanými zaváděním napříč průmyslovými odvětvími, že tuto technologii **přijme 93 % zaměstnavatelů v odvětví ropy a zemního plynu, následované chemickými a pokročilými materiály (88 %) a výrobou spotřebního zboží (86 %)**. Naproti tomu pouze 26 % zaměstnavatelů v oblasti služeb zaměstnanosti očekává, že tuto technologii zavedou, následované vzděláváním a odbornou přípravou (36 %) a pojišťovnictvím a penzijním managementem (42 %). Podobně rozšířená a virtuální realita pravděpodobně bude silně přijata organizacemi v oblasti elektroniky (80%); Výzkum, design a službami řízení podniku (77 %); a odvětví energetických technologií a veřejných služeb (75 %) ve srovnání s těžbou a kovy (46 %); služby v oblasti ubytování, stravování a volného času (42 %); a zemědělství, Lesnictví a rybářství (30 %).

Podíváme-li se konkrétně na roboty, data z průzkumu Future of Jobs Survey zdůrazňují odvětví elektroniky (83 %), energetiky a veřejných služeb (72 %) a spotřebního zboží (71 %) jako pravděpodobné největší uživatele.

Údaje Mezinárodní federace robotiky ukazují, že **počet průmyslových robotů na 10 000 pracovníků se v posledních pěti letech v jednotlivých zemích rychle zvyšuje**. Hustota průmyslových robotů se za posledních pět let téměř zdvojnásobila a v průměru dosáhla 126 robotů na 10 000 pracovníků. Pokud jde o **dopad robotů na zaměstnanost, nejsilnější odvětvový obraz se objevuje u přijetí nehumanoidních robotů**, kde 60 % společností působících v oblasti **výroby spotřebního zboží a ropného a plynárenského průmyslu** předpokládá propouštění a 60 % společností působících v oblasti informačních a technologických služeb předpokládá v příštích pěti letech vytváření pracovních míst.

Hranice člověk – stroj

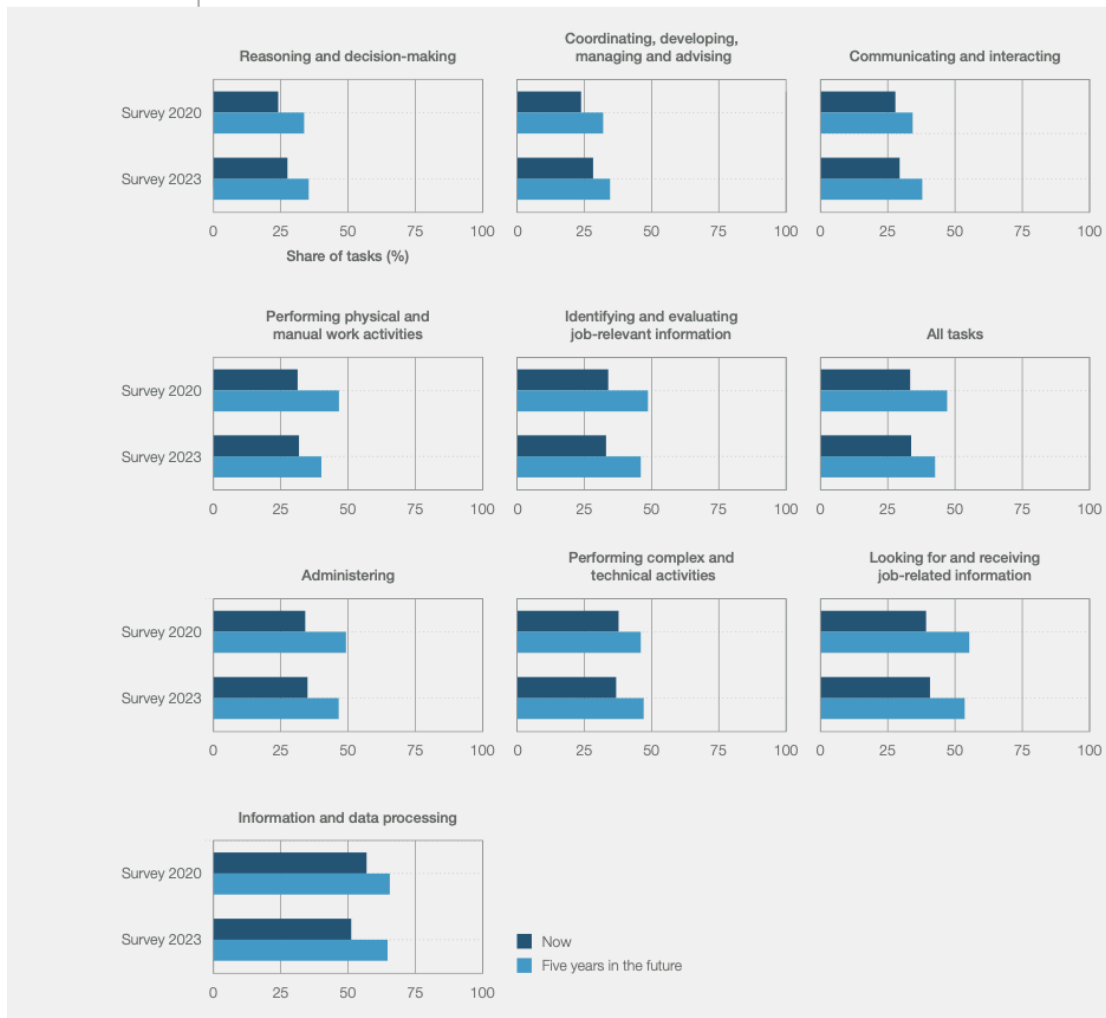
Hranice mezi člověkem a strojem se posunula od vydání 2020, které bylo vydáno uprostřed uzavření COVID-19 a práce na dálku, kdy byla očekávání na zvýšení automatizace vysoká.

Podíl automatizovaných úloh se zvýšil méně, než se dříve očekávalo, a horizont budoucí automatizace se táhne dále do budoucnosti, než se dříve očekávalo dotazovaným podnikům.

Organizace dnes odhadují, že 34 % všech úkolů souvisejících s podnikáním je prováděno stroji a zbývajících 66 % lidmi. To představuje **1% nárůst úrovně automatizace, kterou odhadovali respondenti průzkumu Future of Jobs Survey pro rok 2020**. Toto tempo automatizace je v rozporu s očekáváním respondentů průzkumu z roku 2020, že téměř polovina obchodních úkolů bude automatizována v následujících pěti letech, což odráží názor, že **stroje a algoritmy v tomto období spíše zvýšily lidský výkon než automatizovaly úkoly**. Celkově zaměstnavatelé oproti roku 2020 revidovali své předpovědi budoucí automatizace o 5 % (ze 47 % automatizace do roku 2025 v roce 2020 na 42 % automatizace do roku 2027 nyní). Očekává se, že automatizace úkolů v roce 2027 bude kolísat od 35 % uvažování a rozhodování po 65 % zpracování informací a dat (viz obrázek 2.6).

Potenciální rozsah automatizace a rozšíření se bude v příštích několika letech dále rozšiřovat, přičemž techniky AI budou dozrávat a nacházet mainstreamové aplikace napříč sektory. Teprve se uvidí, jak technologie procházející nejrychlejšími změnami, jako je generativní technologie AI, mohou dále změnit složení automatizovaných úloh v období 2023–2027, přičemž některé nedávné studie zjistily, že **velké jazykové modely již mohou automatizovat 15 % úkolů**. V kombinaci s aplikacemi, které mohou opravit známé problémy s existujícími velkými jazykovými modely (například faktické nepřesnosti), se tento podíl může zvýšit na 50 %.

FIGURE 2.6 | The human-machine frontier
 % of tasks expected to be automated



Vyhlídky na pracovní místa

Makrotrendy a technologie budou v příštích pěti letech určovat smíšené vyhlídky na vytváření a rušení pracovních míst v různých kategoriích pracovních míst a odvětvích.

Tato kapitola používá koncept odlivu na trhu práce, který pomáhá kvantifikovat očekávané změny na trzích práce. Výsledky průzkumu se týkají zejména pomáhají kvantifikovat strukturální odliv na trhu práce, která vyplývá ze změn ve struktuře zaměstnanosti v podnicích, kdy vznikají nové pozice nebo se ruší stávající (sem nepatří změny pracovních míst, kdy nový zaměstnanec nahradí stávajícího na stejné pozici).

Fluktuace na trhu práce a tempo transformace

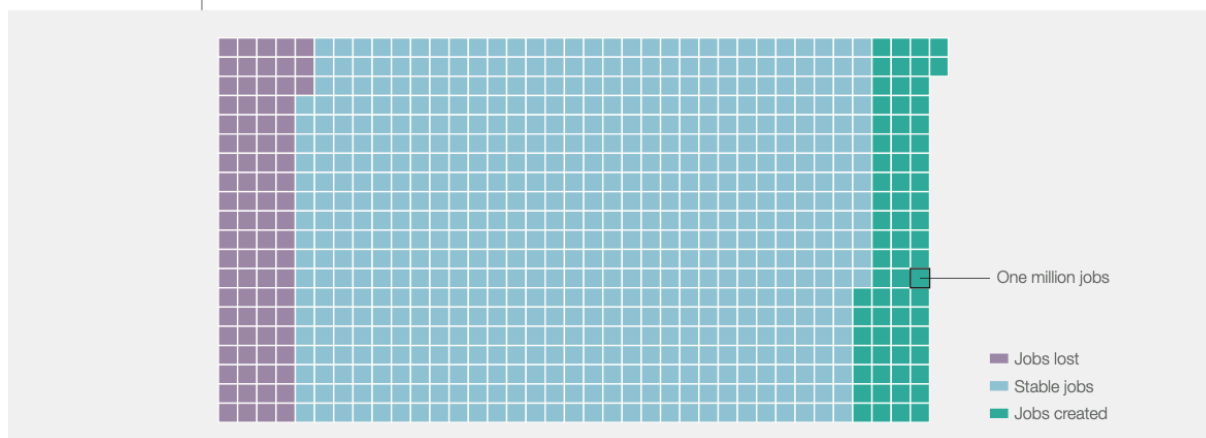
Churn na trhu práce se týká tempa přerozdělování pracovníků a pracovních míst.

Průzkum poskytuje přehled o strukturální fluktuaci na trhu práce konkrétně počet očekávaných nových pracovních míst plus počet pracovních míst, u nichž se očekává, že budou během daného období přemístěny, rozdělených podle počtu příslušných pracovních sil. Strukturální fluktuace nezahrnuje přirozený odliv pracovníků, kteří se z osobních důvodů stěhují mezi zaměstnáními. Pětiletý strukturální churn se odhaduje pro každé pracovní místo součtem absolutních velikostí jeho vykazovaných změn podílu pracovní síly od nynějška do roku 2027, hlášených respondentů v průzkumu Budoucnost pracovních míst a vydělení součtem zlomků pracovní síly dnes, které respondenti uvedli v průzkumu Future of Jobs. Lze ji interpretovat jako celkové měřítko narušení, a to jak růstu, tak poklesu.

Celkově tato zpráva odhaduje průměrný strukturální odchod zkoumaných společností napříč odvětvími a zeměmi v příštích pěti letech na 23 % (viz obr. 3.1). To znamená, že celkový očekávaný pohyb pracovních míst, včetně vytvářených nových i zničených stávajících rolí představuje 23 % současné pracovní síly. Toto zjištění pomáhá ilustrovat situace, kdy relativně mírné změny v počtu pracovních míst v celé zemi nebo odvětví mohou částečně zakrýt hlavní základní rekonfigurace v rámci fluktuace trhu práce.

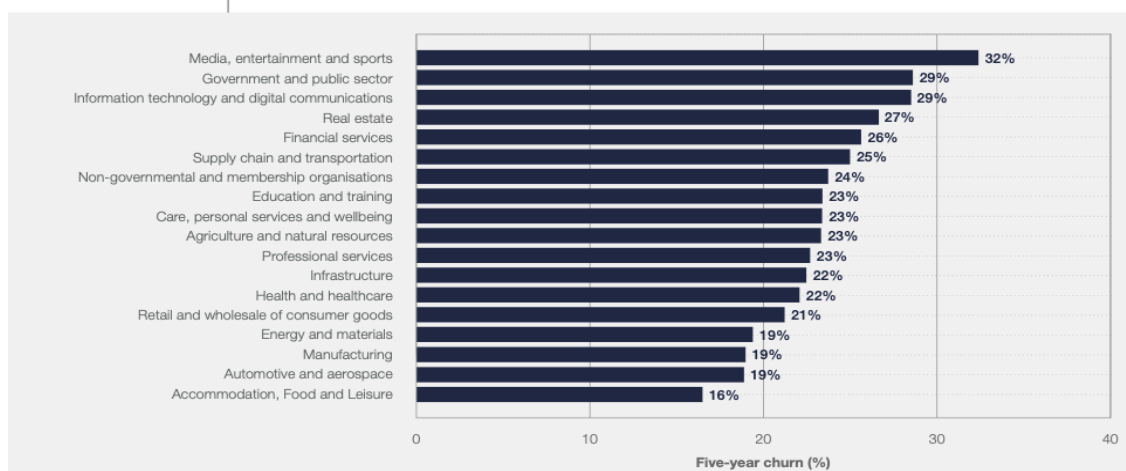
FIGURE 3.1 **Projected job creation and displacement, 2023-2027**

In the next five years, 83 million jobs are projected to be lost and 69 million are projected to be created, constituting a structural labour-market churn of 152 million jobs, or 23% of the 673 million employees in the data set being studied. This constitutes a reduction in employment of 14 million jobs, or 2%.



Budoucí očekávání odchodu v příštích 5 letech budou pravděpodobně pokračovat v probíhající strukturální rekonfiguraci trhů práce. Zaostávání úrovně zaměstnanosti roku 2019 v oblasti ubytování, stravování a volného času; Výrobní; Maloobchod a velkoobchod se spotřebním zbožím; Dodavatelský řetězec a doprava; a média, zábava a sport. Analýza odchodu v této zprávě naznačuje vyšší než průměrný churn od roku 2023 do roku 2027 v dodavatelském řetězci a odvětví dopravy a médií, zábavy a sportu, kde respondenti odhadují strukturální pětiletý churn na 29 % a 32 %, ale nižší než průměrný odchod v oblasti ubytování, stravování a volného času; Výroba a maloobchod; a velkoobchod se spotřebním zbožím (Obrázek 3.2). Relativně vysoká fluktuace se předpokládá také v odvětví telekomunikací a médií, zábavy a sportu, finančních služeb a kapitálových trhů a informačních a technologických služeb, částečně odrážející technologicky řízené změny pracovních míst.

FIGURE 3.2 **Labour market churn, by industry**



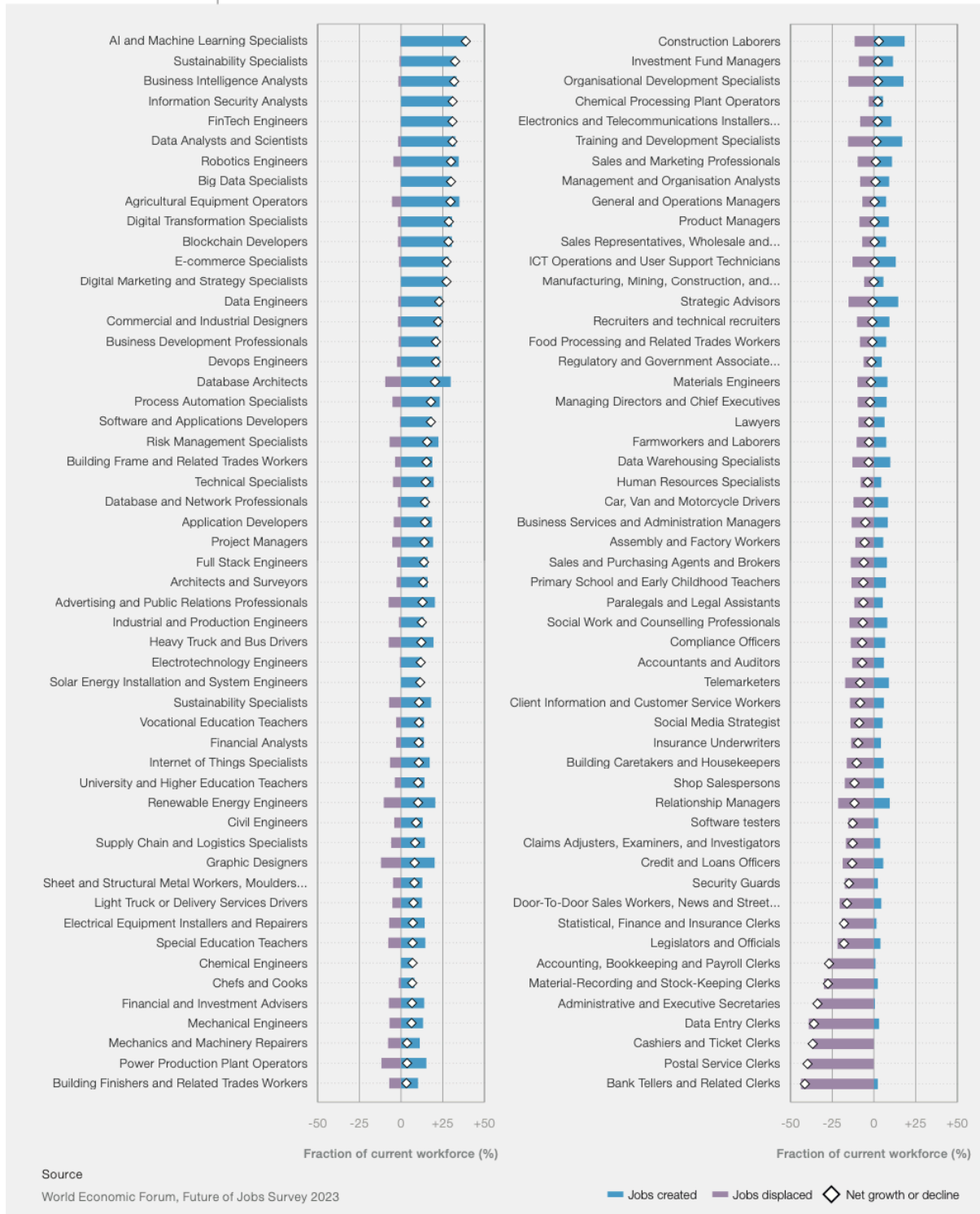
Rostoucí a klesající počet pracovních míst

Růst nebo úbytek pracovních míst lze odhadnout podobně jako churn. Obrázek 3.3 ukazuje, jak dotazované podniky očekávají, že počet pracovních míst poroste nebo bude klesat nejrychleji v poměru k jejich stávající pracovní síle. Specialisté na AI a strojové učení jsou na vrcholu seznamu rychle rostoucích pracovních míst, následovaní specialisty na udržitelnost a analytiku Business Intelligence. **Většina nejrychleji rostoucích rolí** na seznamu jsou role související s **technologemi**. Většina **nejrychleji klesajících rolí jsou úřednické nebo sekretářské role**, s bankovními pokladníky a příbuznými úředníky, poštovní službou. Nejrychleji by měli klesat prodavači, pokladní a prodavači jízdenek.

Mnohé z rolí, u nichž se předpokládá, že porostou a budou klesat nejrychleji v poměru k jejich současnému podílu na pracovní síle, jsou v souladu se zjištěními zveřejněnými v předchozích zprávách o budoucnosti pracovních míst v letech 2016, 2018 a 2020, což signalizuje strukturální rekonfiguraci trhů práce s jejími kořeny v zavádění technologií a automatizaci. Mezi tyto vznikající role, které byly zdůrazněny ve všech čtyřech zprávách, patří datoví analytici/ vědci, specialisté na AI a strojové učení a specialisté na digitální transformaci, zatímco klesající role zahrnují úředníky pro zadávání dat; Výkonní a administrativní tajemníci; a účetní, účetní a mzdoví úředníci.

FIGURE 3.3 New jobs and lost jobs, 2023-2027

Projected job creation (blue) and displacement (purple) between 2023 and 2027, as a fraction of current employment, for the global employee data set studied in this report. The projected net growth or decline for each occupation in the next five years (diamonds) calculated by subtracting the two fractions. The projected structural labour-market churn for each occupation in the next five years is the sum of the two fractions, and is indicated by the full width of the bars. Averaged across occupations, structural labour-market churn represents 23% of current employment.



Aby se přiblížil celkovému dopadu růstu a poklesu počtu pracovních míst, tato zpráva porovnává poměrné prognózy růstu s odhady celkového počtu pracovníků v těchto rolích na základě údajů MOP pro země, v nichž jsou údaje k dispozici. Použití této metody jako prostředku k získání orientační extrapolace velikosti globálních pracovních sil, soubor údajů o budoucnosti pracovních míst odpovídá 673 milionům pracovníků v úplném souboru údajů MOP o 820 milionech pracovníků. Průzkum budoucnosti pracovních míst není strukturován tak, aby odvodil odhady pro zbývajících 147 milionů pracovníků, protože odvětví, která zaměstnávají tyto pracovníky ve velkém počtu, nemohla být zkoumána v dostatečně velkém počtu, aby mohla pro hlášení spolehlivých předpovědí. Soubor údajů MOP je menší než modelované odhady MOP v celkové výši zhruba 1,7 miliardy pracovníků na celém světě, pokud se extrapolují mezery v údajích na úrovni jednotlivých zemí, a menší než odhadovaných 3,3 miliardy pracovníků v obou formálních nebo neformálních zaměstnání. Závěry odvozené pro tuto podmnožinu údajů by proto neměly být považovány za komplexní, ale měly by poskytovat užitečné poznatky o vybraných segmentech pracovní síly.

Obrázky 3.4 a 3.5 uvádějí údaje o pracovních místech, u nichž se očekává absolutní růst a pokles, a výsledky průzkumu naznačují, že **nejvyšší růst v období 2023–2027 bude pro obsluhu zemědělské techniky, řidiče těžkých nákladních automobilů a autobusů a učitelé odborného vzdělávání.** Úředníci pro zadávání dat; správní a výkonní tajemníci; účetní a mzdový úředníci utrpí největší snížení zaměstnanosti. Dohromady tyto tři role tvoří více než polovinu celkového očekávaného zrušení pracovních míst.

FIGURE 3.4 **Largest job growth, millions**
 Top roles ordered by largest net job growth, calculated based on ILO Occupation Employment statistics and growth reported by organizations surveyed

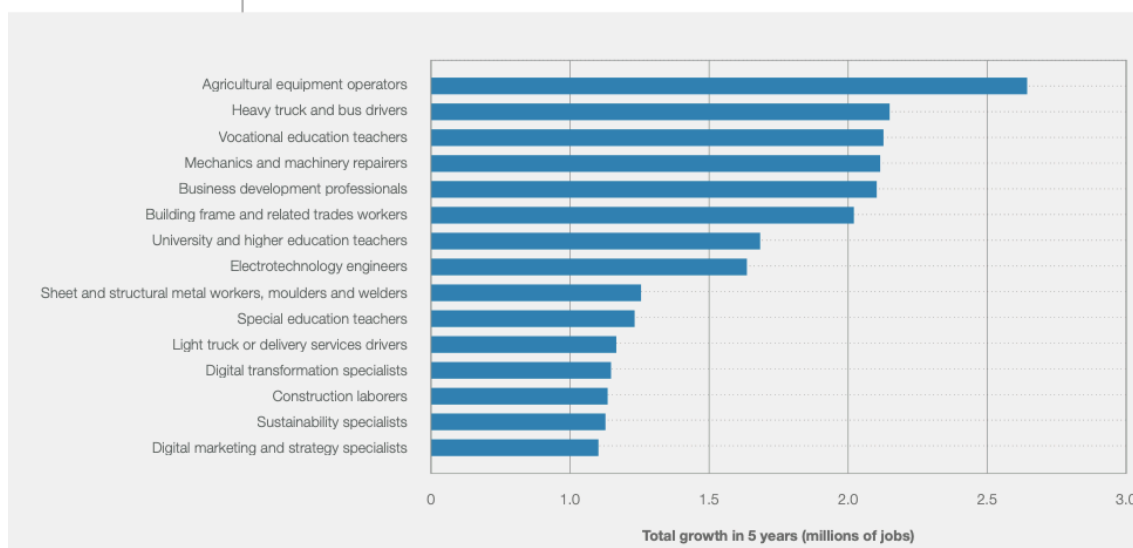
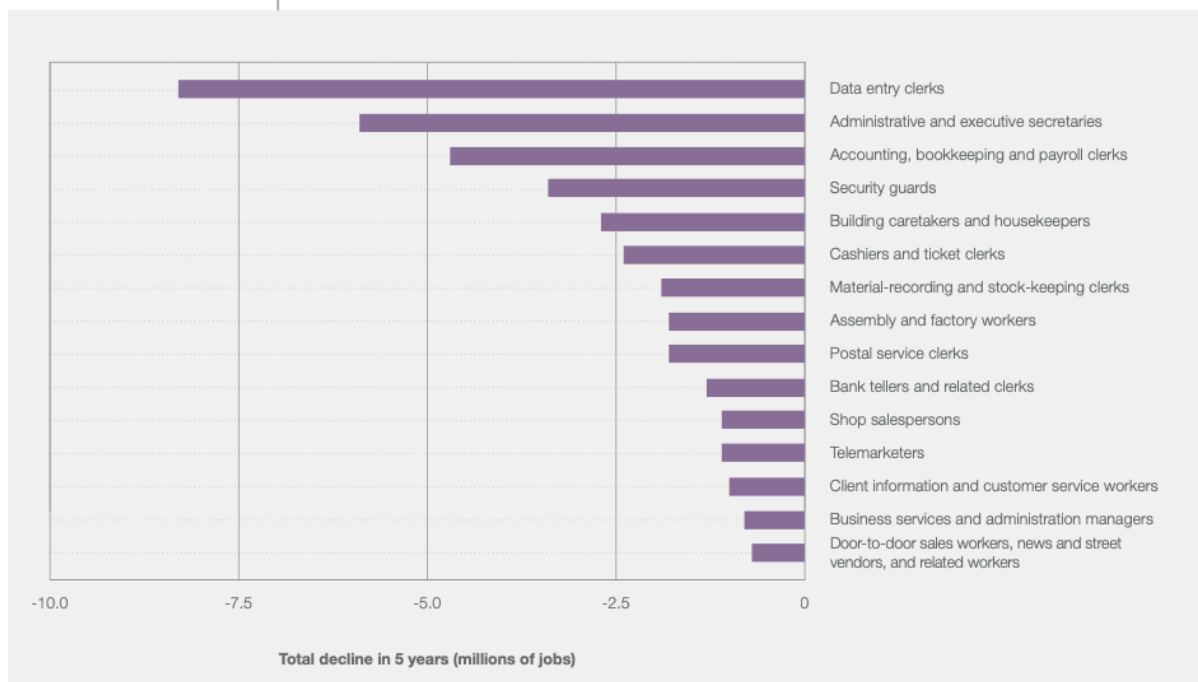


FIGURE 3.5

Largest job decline, millions

Top roles ordered by the largest net jobs reduction, calculated based on ILO Occupation Employment statistics and growth reported by organizations surveyed



Celkově naše analýza naznačuje, že bude vytvořeno 69 milionů pracovních míst a 83 milionů pracovních míst zrušeno, což povede v příštích pěti letech ke snížení celosvětových trhů práce o 14 milionů pracovních míst. Současná míra změn, i když toto číslo je předmětem vysoké míry nejistoty, protože není holistické. Součet těchto změn dává odhadovaný celkový strukturální fluktuaci na trhu práce ve výši 23 % současné globální pracovní síly, kterou jsou data schopna pokrýt.

Obrázek 3.6 vykresluje tyto odhady absolutního čistého růstu v porovnání s výpovědí pro každou roli, pro kterou má průzkum dostatek údajů. Očekává se, že úlohy, které se zobrazí v horní části grafu, porostou, v největších absolutních číslech, zatímco u těch ve spodní části grafu se očekává, že budou klesat, v největších absolutních číslech. Očekává se, že pracovní místa se budou v příštích pěti letech pohybovat kolem nulového růstu, přičemž propuštěná pracovní místa budou nahrazena nově vytvořenými pracovními místy ve zhruba stejném počtu. Podíl z celkového počtu pracovních míst, který se očekává mezi přemístěním a vznikem, se zvyšuje podél horizontální osy.

Absence údajů ukazuje na nulový růst a nulovou fluktuaci ukazuje, že respondenti očekávají, že v příštích pěti letech nebudou mít stabilitu trhu práce žádná pracovní místa. Nejvíce povolání v

odvětvích zahrnutých do souboru údajů z průzkumu by měla v současné době očekávat relativní stabilitu celkového počtu pracovních míst, ale strukturální fluktuaci mezi 10 % a 40 % v příštích pěti letech.

Při analýze vzorců růstu, poklesu a odchodu pracovních míst se objevuje sedm skupin souvisejících pracovních míst, které jsou kolektivně ovlivněny podobnými trendy, ať už pozitivně nebo negativně.

Pracovní místa umožněná digitálním přístupem a digitálním obchodem

86 % respondentů očekává, že rozšíření digitálního přístupu k transformaci jejich organizace změní, přičemž 52 % očekává, že to povede k růstu počtu pracovních míst a 19 % očekává v důsledku toho pokles.

V kombinaci s údaji o trendech v oblasti zaměstnanosti se zdá, že to zvyšuje očekávání růstu počtu pracovních míst na pracovních místech souvisejících s digitálním obchodem a snižování rolí, kde více digitalizovaných globálních interakcí způsobuje, že aspekty osobních služeb a vedení záznamů jsou méně potřebné.

Například se očekává, že **specialisté na elektronický obchod, specialisté na digitální transformaci a specialisté na digitální marketing a strategii vzrostou o 25-35 %**, což povede k **nárůstu o 2 miliony pracovních míst**. Toto očekávání růstu však není konzistentní napříč regiony, přičemž jižní Asie očekává, že tyto role porostou nejrychleji o více než 30 % a subsaharská Afrika nejpomaleji s 15 %. Respondenti očekávají, že tento růst bude v průměru rychlejší u specialistů na digitální transformaci v Číně (32 %) a pomalejší v Japonsku (23 %).

Pokles osobních a evidenčních rolí je konzistentní napříč odvětvími, ale nejvýraznější je v oblasti informačních technologií a digitálních komunikací (přibližně 50 %), finančních služeb (přibližně 40 %) a dodavatelského řetězce a dopravy (přibližně 40 %). Mezi další odvětví, která vykazují relativně konzistentní pokles, patří vzdělávání a odborná příprava (~ 30 %), energie a materiály (~ 35 %), infrastruktura (~ 20 %), výroba (~ 30 %), profesionální služby (~ 30 %) a maloobchod a velkoobchod se spotřebním zbožím (~ 20 %).

Konkrétněji respondenti očekávají o 25–35 % nižší poptávku po pokladních a výdejních vstupenek; úředníci pro zadávání dat; účetní, účetní a mzdoví referenti; a sekretářky. Trend úředníků pro zadávání dat je konzistentní po celém světě, nicméně je zvláště výrazný v Brazílii (46 %) a o něco méně převládající v některých zemích s vysokými příjmy, jako je Německo,

Spojené státy, Singapur a Spojené království, kolem 25 %. Podobně jako u účetních, účetních a mzdových úředníků je tento trend globální, ale zvláště výrazný v Japonsku, Itálii a Spojených státech. Vzhledem k tomu, že se jedná o v současné době populární povolání, tato očekávání by mohla vést k celosvětovému poklesu o 26 milionů pracovních míst.

Pracovní příležitosti v oblasti pokročilých technologií

Zavádění průkopnických technologií také podporuje růst počtu pracovních míst ve třech pracovních skupinách, které v současné době nezaměstnávají velký počet lidí:

30-35% nárůst (1,4 milionu) poptávky po pozicích, jako jsou datoví analytici a vědci, specialisté na velká data, analytici business intelligence, databázoví a síťoví profesionálové a datoví inženýři, který je poháněn pokrokem a růstem v přijímání hraničních technologií, které se spoléhají na velká data. Toto očekávání růstu v těchto rolích je běžné napříč zeměmi, ale zejména v Číně, kde se očekává bližší růst na 45 %. Mezi odvětví, která očekávají vysoký růst v těchto rolích, patří finanční služby (31 %), maloobchod a velkoobchod se spotřebním zbožím (37 %) a dodavatelský řetězec a doprava (42 %), zatímco očekávání jsou měřena spíše pro informační technologie a digitální komunikace, a to pouze 8 %.

Očekává se, že poptávka po specialstech na AI a strojové učení vzroste o 40 %, neboli o 1 milion pracovních míst, protože využívání AI a učení vede k podpoře pokračující transformace průmyslu. Nedávný výzkum generativní umělé inteligence naznačuje, že může ovlivnit významnou část celkových úkolů pracovníků. To nerozlišuje mezi úlohami, které jsou rozšířené a automatizované. Tento výzkum také zjistil, že to s největší pravděpodobností ovlivní vyšší mzdové role a pracovní místa s většími překážkami vstupu.

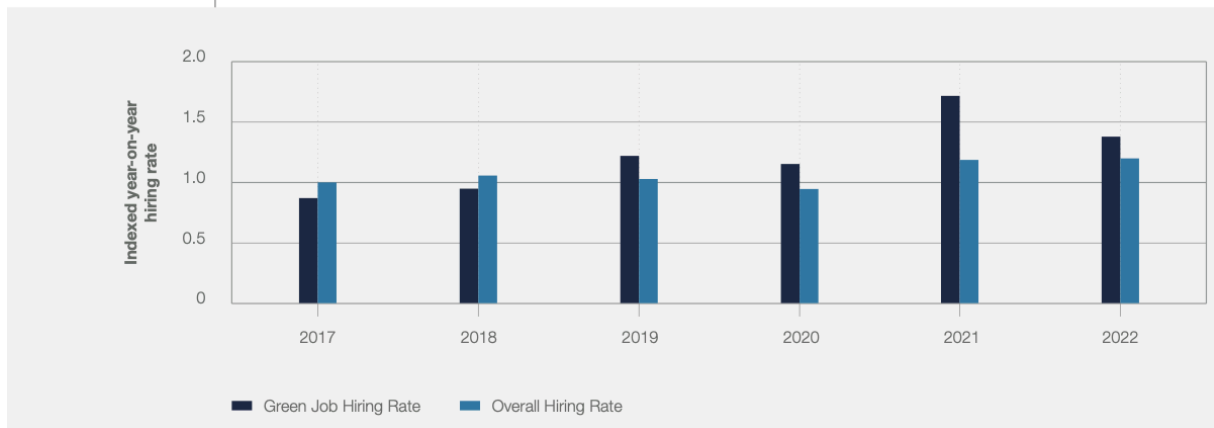
31% nárůst poptávky po analytiků informační bezpečnosti, což vede k 0,2 milionu nových pracovních míst. To je způsobeno zvýšeným přijetím šifrování a kybernetické bezpečnosti, což je v souladu se zjištěními zprávy Světového ekonomického fóra globálních rizicích 2023, že rozšířená počítačová kriminalita a kybernetická nejistota jsou v krátkodobém i dlouhodobém horizontu jedním z 10 největších rizik – a přesto je **v současné době celosvětový nedostatek 3 milionů odborníků v oblasti kybernetické bezpečnosti.**

Trendy v oblasti zelených pracovních míst

Zelená pracovní místa a pracovní síla s dovednostmi k jejich obsazení jsou pro splnění cílů v oblasti klimatu zásadní. Na základě údajů poskytnutých společností LinkedIn letošní zpráva Future of Jobs Report hodnotí, jak zaměstnavatelé a zaměstnanci reagují na ekologickou transformaci. Zaměstnavatelé zvýšili míru nábory zelených pracovních míst, přičemž meziroční růst zelených pracovních míst od roku 2019 každoročně převyšuje celkový růst míry nábory. To vedlo k tomu, že **pracovní místa v oblasti udržitelnosti tvořila tři z deseti nejrychleji rostoucích rolí na platformě LinkedIn za poslední čtyři roky**, včetně analytiků udržitelnosti, specialistů na udržitelnost a řízení udržitelnosti. Mezitím se zvyšuje podíl pracovní síly, která vykazuje zelené dovednosti, aby uspokojila zvýšenou poptávku, a od roku 2015 vzrostl zájem o téměř 40 %, z 9 % na 13 %.

FIGURE B3.1 Growth in annual hiring rates for green jobs

Hiring rates for green jobs and the global sample as a fraction of the previous year's hiring rate for that sample. 1 indicates no change.



Na základě dalších údajů společnosti LinkedIn zjistíme, že odvětví výroby a ropy a zemního plynu mají nejvyšší úroveň intenzity zelených dovedností. To je povzbudivé znamení, protože by to mohlo umožnit přístup založený na zelených dovednostech k dekarbonizaci těchto odvětví s vysokými emisemi. To je konzistentní ve všech 50 zemích zahrnutých do analýzy, s Rakouskem, Německem, Itálií a Spojenými státy a Španělsko vede cestu ve výrobě, zatímco Indie, Spojené státy a Finsko figurují na vrcholu seznamu ropy a plynu.

Vzhledem k tomu, že vlády hrají klíčovou roli při řízení a usnadňování ekologické transformace, země včetně Austrálie, Argentiny, Švédska, Nizozemska a Spojených států vedou intenzitu zelených dovedností ve vládě a veřejném sektoru. Tato relativně vysoká intenzita zelených dovedností může těmto zemím umožnit zrychlení jejich ekologickou transformaci. Mezi **odvětví s nižší intenzitou zelených dovedností patří finance, technologie a informace a média.**

Vzdělávací pracovní místa

Očekává se, že pracovní **místa ve vzdělávacím průmyslu porostou v období 2023–2027 přibližně o 10 %**. Vzhledem k tomu, že na těchto pozicích je zaměstnáno mnoho lidí, mohl by tento růst v období 2023–2027 vést k vytvoření dalších 3 milionů pracovních míst pro učitele odborného vzdělávání a učitele univerzitního a vysokoškolského vzdělávání. Tento růst převládá zejména v zemích mimo skupinu G20, kde se očekává, že bude přibližně o 50 % vyšší než v zemích G20. Omezení ve vzorku Future of Jobs pro organizace působící v sektoru vzdělávání a odborné přípravy naznačují, že při interpretaci těchto údajů je třeba postupovat opatrně.

Dvěma hlavními faktory růstu v těchto rolích jsou: vysoká míra přijetí technologií pro vzdělávání a rozvoj pracovní síly a úsilí organizací o odstranění nedostatků v dovednostech jejich pracovních sil.

Pokud by se v příštích pěti letech naplnil předpokládaný růst počtu pracovních míst ve vzdělávání, pokračoval by trend sociálních pracovních míst, který trhy práce po celém světě vyvíjely v posledních třech letech, jak zdůraznil výzkum provedený společností Indeed pro letošní rok Zprávy o budoucnosti pracovních míst.

Pracovní místa v zemědělství

Očekává se, že pracovní místa pro zemědělské profesionály, zejména pro obsluhu zemědělské techniky, **zaznamenají nárůst o 30 %**. Vzhledem k současné úrovni zaměstnanosti těchto rolí by to mohlo vést k dalším 3 milionům pracovních míst. Tato zvýšená poptávka může být ovlivněna kombinovaným účinkem několika trendů, jako je zkracování dodavatelských řetězců a zvyšování vstupních nákladů, jakož i rostoucí využívání zemědělských technologií a rostoucí investice do přizpůsobení se změně klimatu.

Mnoho zemědělských pracovníků je zaměstnáno v organizacích, které jsou v průzkumu Future of Jobs nedostatečně zastoupeny, takže tato čísla by měla být také interpretována opatrně. Tito pracovníci mohou také očekávat, že budou méně ovlivněni generativními AI podle výzkumu dopadu velkých jazykových modelů na trh práce.

Opraváři, tovární dělníci a dělníci

S nejistými dopady zvýšeného využívání hraničních technologií a nehumanoidních robotů, jako jsou drony a průmyslová automatizace, existuje smíšený výhled pro mechaniky a opraváře strojů, stavební dělníky a montážní a tovární dělníky. U mechaniků a opravářů strojů se očekává téměř stejný počet respondentů klesající výhled jako rostoucí. Relativní velikost růstu a poklesu, které respondenti očekávají, a velká celková zaměstnanost v této roli znamená, že je jednou z nejvíce rostoucích rolí v absolutních číslech s přibližně **1,9 miliony očekávaných dalších pracovních míst**.

Tento růst se soustřeďuje do zemí mimo skupinu G20, kde se očekává přibližně 17 %, zatímco země G20 očekávají čistý pokles o 1 %. Regionální situace je smíšená, přičemž zaměstnavatelé v Evropě očekávají čistý růst o 8 %, zatímco zaměstnavatelé v jižní Asii očekávají pokles o 9 %.

U stavebních dělníků více respondentů očekává, že role bude klesat než růst, nicméně relativní velikost těchto změn znamená, že očekáváme poptávku po **dalším 1 milionu pracovníků**.

Očekává se také, že dojde k výraznému odlivu pracovních míst a zaměstnavatelů.

U montážních a továrních dělníků respondenti očekávají snížení poptávky o 5 %, což by mohlo snížit tuto pracovní sílu přibližně o 2 miliony pracovních míst.

Toto snížení je způsobeno klesající poptávkou z vyspělé výroby a elektroniky – zejména v Číně, Japonsku, Singapuru a Velké Británii. Tito pracovníci však mohou být chráněni před některými dopady generativní umělé inteligence, protože se očekává, že výrobní role budou méně náchylné k automatizaci prostřednictvím této technologie.

Pracovní místa v dodavatelském řetězci a logistice

Další pracovní skupinou, která čelí jak očekávání růstu, tak poklesu pracovních míst, jsou role spojené s logistikou. **Lokalizace dodavatelských řetězců se očekává, že bude jedním z největších hrubých přispěvatelů k růstu počtu pracovních míst, ale také významným propouštěním.** Zároveň se očekává, že výpadky dodávek a rostoucí vstupní náklady budou významným faktorem rušícím pracovní místa – hned po globálním ekonomickém zpomalení. V důsledku toho zpráva zjistila, že někteří zaměstnavatelé očekávají, že najmou více řidičů těžkých nákladních vozidel a autobusů, zatímco jiní očekávají, že tuto pracovní sílu sníží. Celkově respondenti očekávají čistý nárůst o 2 miliony, což představuje 12,5 % této pracovní síly. Naproti tomu očekávání týkající se řidičů automobilů, dodávek a motocyklů se mezi respondenty

liší, ale celkově zaznamenávají čistý pokles o 0,6 milionu (4 %). Specialisté na logistiku, stejně jako řidiči lehkých nákladních vozidel, by měli zaznamenat malý nárůst.

Pandemie vedla k rychlejšímu růstu sociálních pracovních míst

Sociální pracovní místa – v oblasti péče, vzdělávání a zdravotní péče – hrají zásadní roli v blahobytu společnosti, umožňují sociální mobilitu, zajišťují lidský kapitál a posilují odolnost společnosti. Vzhledem k tomu, že svět čelí rostoucí a stárnoucí světové populaci, význam sociálních pracovních míst nepochybně poroste. Výzkum provedený společností Indeed pro tuto zprávu zjistil, že od pandemie výrazně vzrostl počet pracovních nabídek jak u sociálních, tak u jiných pracovních míst. Porovnáním relativního růstu sociálních a jiných pracovních míst můžeme pochopit změny ve složení pracovních míst.

Relativní růst tří segmentů sociálních pracovních míst (péče, vzdělávání a zdravotnictví) ve srovnání se všemi ostatními pracovními místy. V 15 z 22 analyzovaných zemí rostla sociální pracovní místa rychleji než jiná pracovní místa. To je způsobeno především pracovními místy ve zdravotnictví a péči, které rostly rychleji než ostatní pracovní místa v 16 z 22 zemí – odrážející zásadní význam těchto pracovních míst během pandemie COVID-19. Pracovní místa ve vzdělávání mezitím rostla rychleji než jiná pracovní místa ve 12 z 20 zemí.

Další údaje ukazují, že Francie, Irsko a Belgie vykazují obzvláště silný růst sociálních pracovních míst ve srovnání s jinými zeměmi, zatímco Brazílie, Spojené arabské emiráty a Indie patří mezi sedm zemí, kde byl růst pracovních míst pomalejší u sociálních pracovních míst než u pracovních míst mimo sociální zabezpečení.

Vyhlídky na dovednosti

Tato kapitola začíná analýzou dovedností, které jsou v současné době potřebné pro práci, a toho, zda podniky očekávají, že jejich význam v příštích pěti letech vzroste nebo sníží. Poté prezentuje data poskytnutá dotazovanými společnostmi o prioritním složení jejich strategií rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro období 2023–2027.

Očekávané narušení dovedností

Když byla v roce 2016 poprvé zveřejněna zpráva o budoucnosti pracovních míst, dotazované společnosti předpovídaly, že v následujících pěti letech bude narušeno 35 % dovedností pracovníků. V roce 2023 se tento podíl zvýšil na 44 %. Tato očekávaná míra narušení dovedností nicméně představuje stabilizaci, protože předchází vydání průzkumu Budoucnosti pracovních míst v roce 2020, kdy COVID-19 vyvolal narušení pracovního života způsobil, že respondenti předpovídali v následujících pěti letech nestabilitu dovedností ve výši 57 %.

Pouze 43 % respondentů nyní uvádí, že COVID-19 je hnací silou transformace průmyslu, lze očekávat, že přijetí průkopnických technologií (hnací síla transformace v 86 % společností) bude hnací silou vývoje dovedností na pracovišti v celém spektru dovedností a znalostí, schopnosti a postoje, jak se pracovníci přizpůsobují automatizaci a umělé inteligenci.

Základní dovednosti v roce 2023

Stejně jako v roce 2020 je analytické myšlení považováno za základní dovednost více společnostmi než jakákoli jiná dovednost a představuje v průměru 9% základních dovedností hlášených společnostmi. Další kognitivní dovednost, kreativní myšlení, se řadí na druhé místo, před tři dovednosti v oblasti vlastní účinnosti – odolnost, flexibilita a agilita, motivace a sebeuvědomění, zvědavost a celoživotní učení – v uznání důležitosti schopnosti pracovníků přizpůsobit se narušeným pracovním místům. Čtvrtá dovednost self-efficacy v globální taxonomii dovedností, spolehlivost a pozornost k detailu, se řadí na sedmé místo za technologickou gramotnost.

Top 10 základních dovedností je doplněno dvěma postoji týkajícími se práce s ostatními – empatie a **aktivní naslouchání** a **vedení a sociální vliv** – a kontrola kvality. Kontrola kvality,

kteřá představuje 5 % dovedností pracovníků, přestože se umístila na desátém místě, je příkladem dovednosti, která je obzvláště důležitá pro omezenou kohortu podniků. Manažerské dovednosti, dovednosti v oblasti angažovanosti, technologické dovednosti, etika a fyzické schopnosti jsou obecně považovány za méně důležité než poznání, sebeúčinnost a práce s ostatními.

Zatímco základní soubory dovedností jsou v jednotlivých odvětvích relativně jednotné, lze identifikovat několik charakteristických rysů. Odvětví médií, zábavy a sportu si cení empatie a aktivního naslouchání, spolehlivosti a pozornosti k detailům na polovině globálních trendů, které jsou obráceny v nevládních a členských organizacích. Zemědělství, lesnictví a rybolov se řadí mezi mimořádné hodnoty vzhledem k zaměření odvětví na péči o životní prostředí a jeho rostoucímu výhledu na důležitost manuální zdatnosti a vytrvalosti a dovednosti v oblasti přesnosti a řízení zdrojů. Dovednosti v oblasti péče o životní prostředí jsou také obzvláště důležité v chemickém průmyslu a pokročilých materiálech, spolu s vedením a sociálním vlivem. Odvětví elektroniky a vzdělávání a školení spojuje důraz na důležitost systémového myšlení pro své pracovníky.

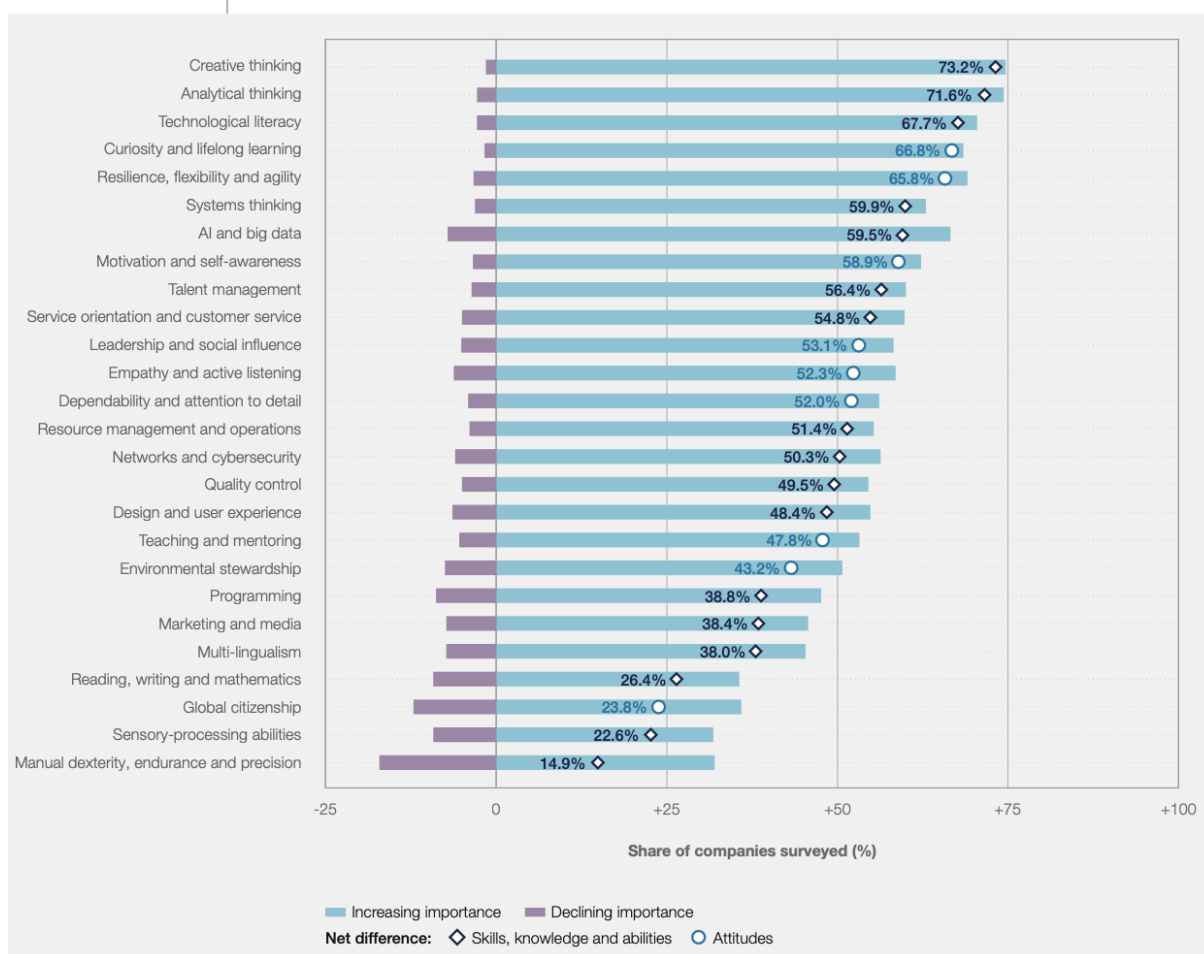
Srovnání s předchozími průzkumy naznačuje, že kreativní myšlení nabývá na významu ve srovnání s analytickým myšlením, protože úkoly na pracovišti se stále více automatizují. V letech 2018 a 2020 počet dotazovaných společností, které považovaly analytické myšlení za základní dovednost, převýšil počet těch, které považují kreativní myšlení za základní dovednost, o 35 % a 38 %. Tento rozdíl se nyní snížil na 21 % a může se nadále zmenšovat. Společnosti očekávají, že automatizace uvažování a rozhodování vzroste do roku 2027 o 9 %.

Vývoj dovedností 2023–2027

Obrázek 4.3 uvádí očekávání podniků ohledně vývoje významu dovedností pro jejich pracovníky v příštích pěti letech. Uvádí se, že význam **kognitivních dovedností roste nejrychleji**, což odráží rostoucí význam komplexního řešení problémů na pracovišti. Dotazované firmy hlásí **kreativní myšlení roste o něco rychleji než analytické myšlení. Technologická gramotnost je třetí nejrychleji rostoucí základní dovedností.**

FIGURE 4.3 | **Skills on the rise**

Share of organizations surveyed which consider skills to be increasing or decreasing in importance, ordered by the net difference.



Mezi základními dovednostmi roku 2023 se dovednosti v oblasti self-efficacy řadí nad spolupráci s ostatními v míře nárůstu významu dovedností hlášených podniky. Sociálně-emocionální postoje, které podniky považují za nejrychlejší **nabývají na významu, jsou zvědavost a celoživotní učení; odolnost, flexibilita a agilita; motivace a sebevědomí** – důkaz, že podniky zdůrazňují význam odolných a přemýšlivých pracovníků, kteří přijímají **kulturu celoživotního učení** s tím, jak se životní cyklus jejich dovedností snižuje. Systémově

myšlení, umělá inteligence a velká data, řízení talentů a orientace na služby a služby a služby doplňují top 10.

Zatímco respondenti nepovažovali žádné dovednosti za klesající, značná menšina společností soudí čtení, psaní a matematika; globální občanství; schopnosti senzorického zpracování; a manuální zručnost, vytrvalost a přesnost mají pro své pracovníky klesající význam. Tyto čtyři dovednosti jsou respondenty průzkumu hodnoceny jako nejméně rychle rostoucí na důležitosti. Klesající význam fyzických schopností byl rysem předchozích zpráv o budoucnosti pracovních míst. **Etické dovednosti byly v tomto vydání poprvé zavedeny do taxonomie** dovedností zprávy, přičemž 68 % společností se domnívá, že spotřebitelé se stále hlasitěji vyjadřují k sociálním a environmentálním otázkám je pravděpodobné nebo vysoce pravděpodobné, že v příštích pěti letech povedou k transformaci v rámci jejich organizace. Pracovníci budou potřebovat odbornou přípravu, mají-li společnosti splnit rostoucí etické požadavky, které jsou na ně kladeny v důsledku přijetí průkopnických technologií a přizpůsobení se ekologické transformaci. Takový důraz však v současné době není patrný v údajích z průzkumu Future of Jobs Survey, s výjimkou menšiny průmyslových odvětví.

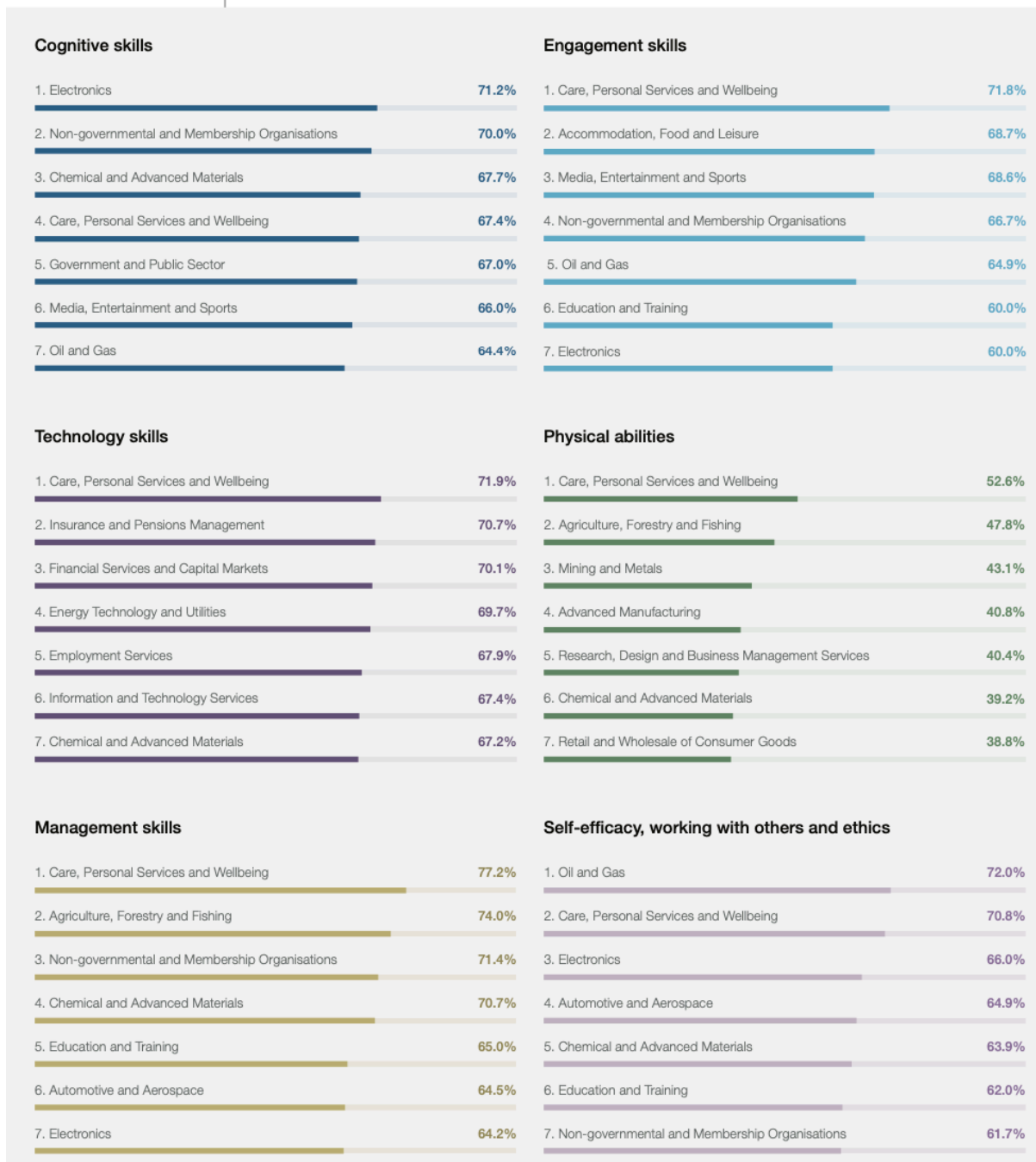
Obrázek 4.4 ilustruje rozdíly v rozvíjejícím se významu dovedností v jednotlivých odvětvích. Fyzické schopnosti, které zahrnují manuální zručnost a přesnost a schopnosti smyslového zpracování, rostou nejrychleji v oblasti péče, osobních služeb a pohody; zemědělství, lesnictví a rybářství; těžba a kovy; a vyspělý zpracovatelský průmysl. Sektory péče a zemědělství také předpovídají nejrychlejší růst významu manažerských dovedností, které zahrnují řízení talentů, řízení zdrojů a provoz a kontrolu kvality.

Dovednosti v oblasti angažovanosti – které zahrnují marketing a média, orientaci na služby a služby zákazníkům - rostou nejrychleji v oblasti péče, osobních služeb a pohody; ubytování, stravování a volný čas; a média, odvětví zábavy a sportu. Význam technologických dovedností v oblasti péče, osobních služeb a blahobytu a ve dvou dílčích odvětvích v rámci finančních služeb: pojišťovnictví a správa penzí a finanční služby a kapitálové trhy. Zvýšená poptávka po kognitivních dovednostech, jako je analytické myšlení a kreativní myšlení je nejvíce patrný v elektronickém a chemickém průmyslu a pokročilých materiálech a v nevládních a členských organizacích. Sociálně-emocionální postoje související s vlastní účinností, prací s ostatními a etikou nabývají na významu nejrychleji v ropě a plynu; péče, osobní služby a pohoda; a elektronický průmysl.

Vezmeme-li v úvahu všechna průmyslová odvětví v průzkumu, **rostoucí požadavky na dovednosti jsou zvláště patrné v oblasti péče, osobních služeb a pohody, která se řadí mezi pět nejlepších z 27 průmyslových odvětví ve všech dovednostních klastrech globální taxonomie.**

FIGURE 4.4 **Top industries for increasing skill requirements, 2023–2027**

Shares of organizations which consider skills within the corresponding skill category to be growing in importance for their workers from 2023 to 2027, as opposed to having stable or declining importance. The top seven industries out of the 27 studied in this report are selected in each case, and ranked.



Priority rekvalifikace a zvyšování kvalifikace v příštích 5 letech

Vzhledem k tomu, že dochází k narušování dovedností, **podniky navrhuji a rozšiřují své vzdělávací programy**. Ve zprávě o budoucnosti pracovních míst za rok 2020 společnosti odhadují, že 42 % pracovníků dokončilo odbornou přípravu, která překlenula mezery v dovednostech. Tento podíl v roce 2023 mírně poklesl na 41 %. Vzhledem k tomu, že podniky vnímají **nedostatky v dovednostech na místním trhu práce jako hlavní překážku pro dosažení transformace odvětví** a investice do vzdělávání a odborné přípravy na pracovišti jako nejslibnější pracovní sílu pro dosažení svých obchodních cílů, je pro maximalizaci výkonnosti podniků **nezbytné formulovat účinné strategie rekvalifikace a zvyšování kvalifikace na příštích pět let**.

Priority a strategie zvyšování kvalifikace

Obrázek 4.5 shrnuje strategie odborné přípravy společností reagujících na průzkum budoucnosti pracovních míst. Nejvyšší prioritou pro odbornou přípravu dovedností od roku 2023 do roku 2027 je **analytické myšlení**, které má v průměru představovat **10 % iniciativ** v oblasti odborné přípravy. Druhou prioritou rozvoje pracovní síly je podpora **kreativního myšlení, které bude předmětem 8 % iniciativ** zaměřených na zvyšování kvalifikace.

Obrázek 4.5 představuje dovednosti seřazené podle priority, kterou jim společnosti přidělily v rámci svých strategií rekvalifikace a zvyšování kvalifikace plánovaných na roky 2023 až 2027, a odhad složení průměrné strategie podnikových dovedností.

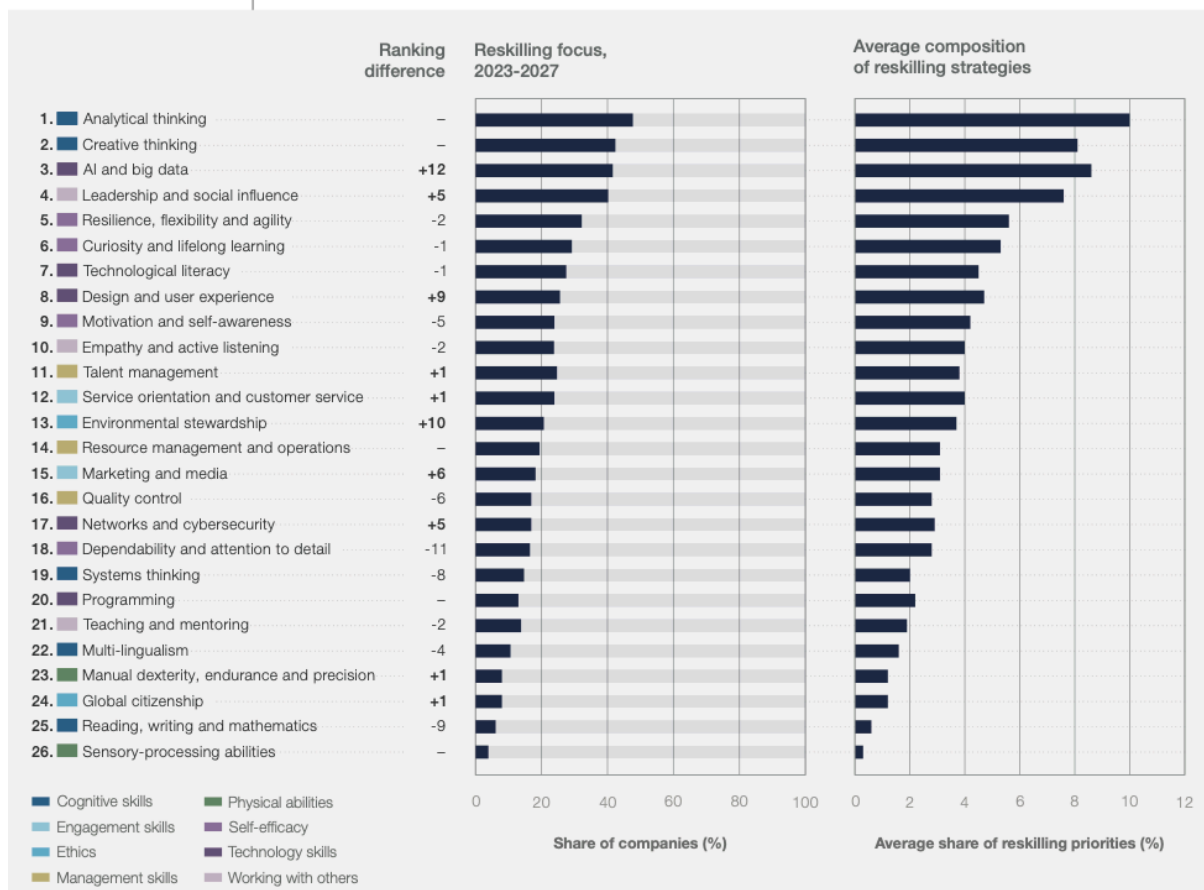
Dovednosti, jejichž význam společnosti uvádějí nejrychleji, se ne vždy odrážejí ve strategiích zvyšování kvalifikace podniků. Za těmito špičkovými kognitivními dovednostmi jsou dvě dovednosti, které společnosti upřednostňují mnohem více, než by se zdálo podle jejich současného významu pro jejich pracovní sílu: **umělá inteligence a data velkého objemu, jakož i vedení a sociální vliv**.

Společnosti řadí umělou inteligenci a data velkého objemu o 12 míst výše ve svých strategiích dovedností než ve svém hodnocení klíčových dovedností a uvádějí, že do nich investují odhadem 9 % svého úsilí v oblasti rekvalifikace – což je vyšší zlomek než lépe hodnocené kreativní myšlení, což naznačuje, že i když se objevuje v méně strategiích, má tendenci být důležitějším prvkem, když objevuje se. **Leadership a společenský vliv** se řadí o pět míst výše než naznačuje jeho současný význam, a je nejvýše hodnoceným postojem. Dalšími dovednostmi, které jsou

strategicky zdůrazněny organizacemi, jsou design a uživatelská zkušenost (o devět míst výše), péče o životní prostředí (o 10 míst výše), marketing a média (šest míst vyšší) a síť a kybernetická bezpečnost (o pět míst výše).

FIGURE 4.5 Reskilling and upskilling, 2023-2027

Aggregated rankings of reskilling and upskilling priorities reported by surveyed organizations. Ranking differences relative to the ranking of skill importance in 2023, as denoted in Figure 4.2. (Positive ranking differences indicate strategic priorities.) Share of companies which include each skill in their reskilling and upskilling strategies for 2023 to 2027. Average composition of reskilling and upskilling initiatives of surveyed organizations.

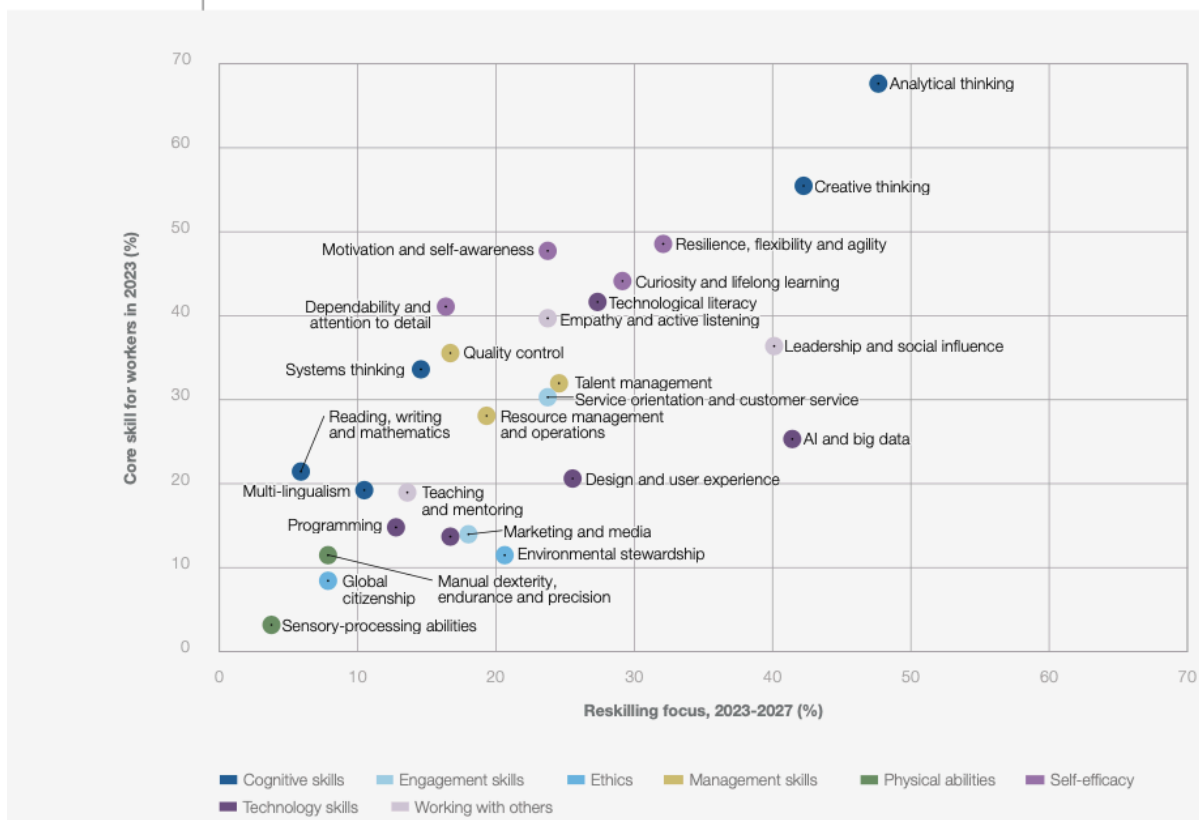


Obrázek 4.6 ilustruje širší trendy, které v nadcházejících pěti letech přetvoří budoucnost dovedností na pracovišti napříč funkcemi. Ačkoli společnosti vyhodnocují dovednosti v oblasti vlastní účinnosti jako vysoce důležité v současné době, po nedávných narušeních budou být relativně méně zdůrazněny ve strategiích dovedností od roku 2023 do roku 2027.

Technologický důraz bude kladen na technologické dovednosti ve strategiích dovedností vzhledem k jejich současnému významu, se zvláštním důrazem na umělou inteligenci a data velkého objemu.

FIGURE 4.6 | **The evolving skills landscape, 2023-2027**

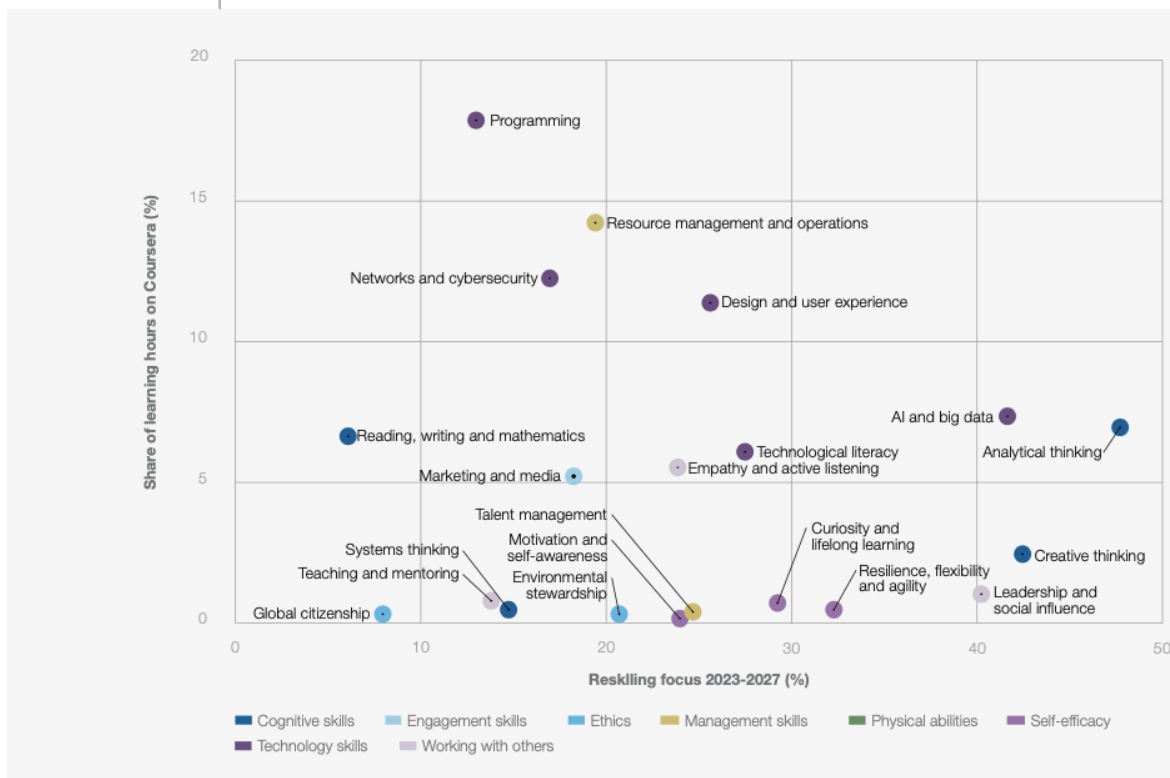
The probability of an organization surveyed evaluating a skill to be a core skill for its workers in 2023 versus the probability of the skill appearing in its reskilling and upskilling initiative in the next five years



Rámeček 4.1 předkládá ve spolupráci se společností Coursera analýzu toho, jak se strategie podniků v oblasti dovedností srovnávají s volbami jednotlivých pracovníků v oblasti odborné přípravy.

FIGURE B4.1 | **Supply and demand for skills**

The share of learning hours spent by users on a skill on Coursera's learning platform in 2022 versus the probability of it appearing in its skills strategy for 2023-2027



Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou v oblasti školení

Třetím rozměrem rekvalifikace a prohlubování dovedností – vedle dovedností potřebných pro práci a strategií odborné přípravy identifikovaných zaměstnavateli – je škála možností zvyšování kvalifikace a rekvalifikace jednotliví studenti. Výzkum provedený společností Coursera pro tuto zprávu naznačuje, že tyto volby se často liší od obchodních priorit.

Jednotliví studenti na Coursera se zaměřili především na budování technických dovedností, jako je programování, řízení zdrojů a operace, sítě a kybernetická bezpečnost a design a uživatelská zkušenost (viz obrázek B4.1). Tyto volby jsou někdy v souladu s dovednostmi, které podniky hledají, jak je uvedeno v odpovědích na průzkum Future of Jobs – a mnohé z těchto dovedností jsou základem pro dosažení vyšších dovedností ve vyhledávaných dovednostech, jako je umělá inteligence a data velkého objemu a vedení a sociální vliv. Podobně i jednotliví studenti upřednostňují čtení, psaní a matematiku, což je sice zřídka explicitní firemní zaměření, ale jsou to kritické základní dovednosti pro jakoukoli kariéru. Přesto rozdíly přetrvávají a uchazeči o

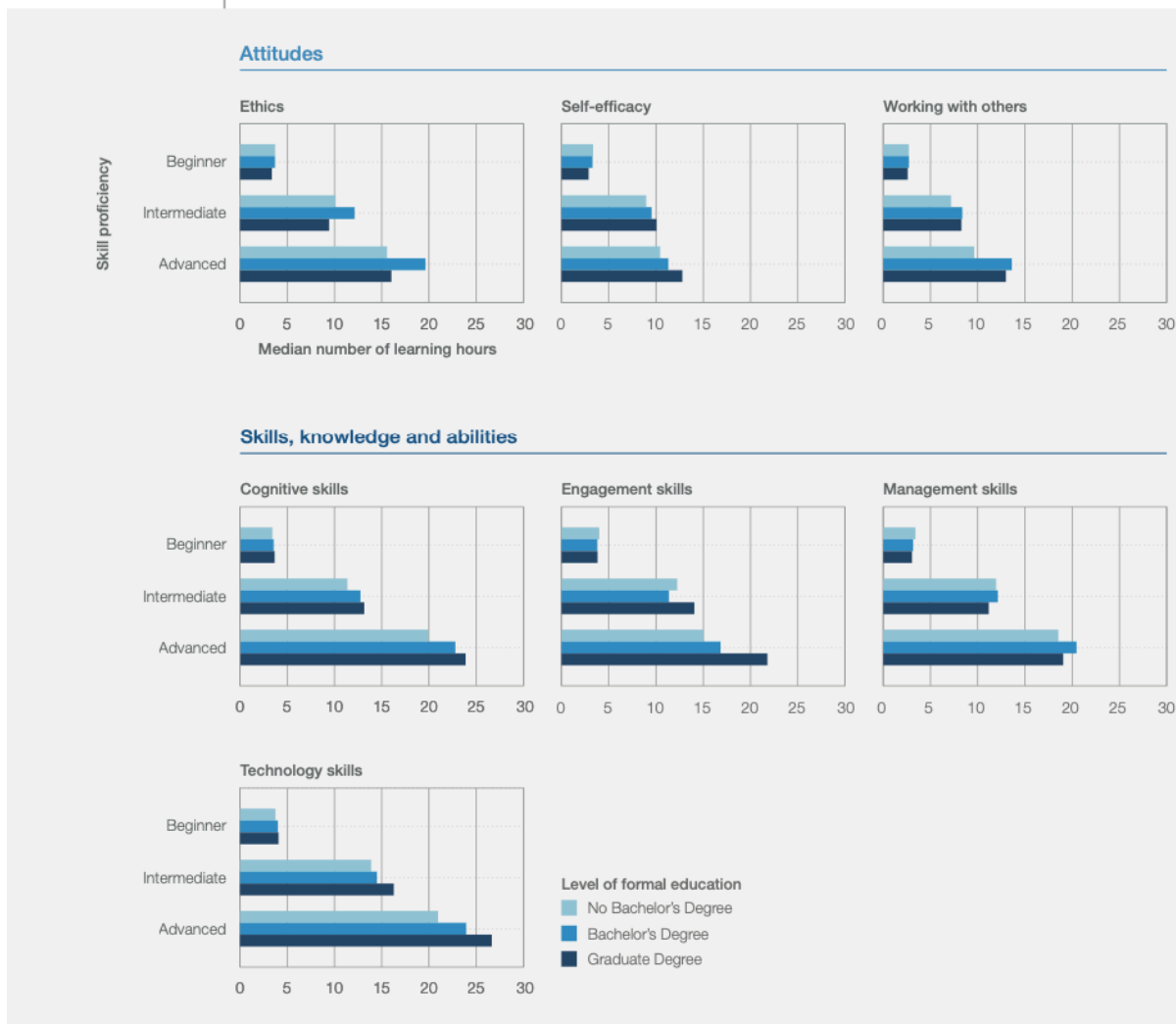
zaměstnání mohou účinněji využívat on-line vzdělávací platformy k odstranění nedostatků v dovednostech a splnění požadavků zaměstnavatelů, zejména proto, že **tradiční kvalifikace se stávají méně důležitými**.

Historicky jednotlivci na platformě Coursera upřednostňovali rozvoj technických nebo "tvrdých" dovedností spojených s lukrativní kariérou v oblasti programingu a datové analytiky. Stále více však nové technologie, jako je generativní umělá inteligence, přetvářejí poptávku po pracovní síle a zaměstnavatelé kladou větší důraz na "měkké" dovednosti (viz obrázek 4.8). Tyto dovednosti umožňují společnostem reagovat na změny a jsou odolné vůči automatizaci. První důkazy naznačují, že nabídková strana trhu se vyrovnává: **sociálně-emocionální dovednosti se od roku 2017 do roku 2023 neustále zvyšovaly** ve svém podílu hodin učení, s výjimkou krátkého nárůstu směrem k technickým dovednostem během globálních omezení volného pohybu osob v roce 2020.

Veřejný a soukromý sektor musí spojit své síly, aby vytvořily flexibilní a cenově dostupnou rekvalifikační cesty, kterými se propuštění pracovníci musí úspěšně a ve velkém měřítku stát pracovními místy budoucnosti. Díky přístupu založenému na dovednostech talentů mohou zaměstnavatelé diverzifikovat a rozšiřovat své náborové kanály. Povzbudivé je, že Coursera **údaje nenaznačují, že studentům bez titulu trvá déle, než dosáhnou začátečnické, středně pokročilé nebo pokročilé dovednosti v jakékoli dovednosti v globální taxonomii dovedností** (viz obr. B4.2). Tato zjištění ukazují potenciál přístupu k rozvoji pracovní síly a řízení talentů založeného na dovednostech pro odstranění nedostatků v dovednostech a řešení nedostatku pracovních sil, zejména s ohledem na nepřiměřený dopad nedávných narušení na účast pracovníků se základním vzděláním na trhu práce.

FIGURE B4.2 **Formal education does not affect the time taken to acquire online skill credentials**

Median number of learning hours taken by users to successfully complete credentials on the Coursera online learning platform, as a function of the skill proficiency taught by the course and the learner's level of formal education



AI a big data

Zatímco AI a velká data se dnes řadí až na 15. místo jako základní dovednost pro masovou zaměstnanost, je to prioritou číslo tři ve strategiích školení společností od nynějška do roku 2027 a prioritou číslo jedna pro společnosti s více než 50 000 zaměstnanci. AI a velká data jsou také nejsilněji upřednostňovanou dovedností v pojišťovnictví a důchodech; Management, média, zábava a sport; informační a technologické služby; Telekomunikace; služby podpory podnikání a údržby prostor; a elektronický průmysl.

Mezi technologickými dovednostmi nyní schopnost efektivně využívat nástroje AI převyšuje počítačové programování lidmi, sítě a dovednosti v oblasti kybernetické bezpečnosti, obecně technologická gramotnost, dovednosti a design a uživatelská zkušenost s určitým náskokem. V příštích pěti letech budou umělá inteligence a data velkého objemu tvořit více než 40 % technologických vzdělávacích programů absolvovaných ve zkoumaných společnostech působících ve Spojených státech, Čína, Brazílie a Indonésie. Další nejvíce zdůrazňovanou technologickou dovedností je design a uživatelská zkušenost, ačkoli ve většině zemí a průmyslových odvětví získává méně než polovinu strategické prioritizace AI a velkých dat a převyšuje ji pouze ve Španělsku a Lotyšsku.

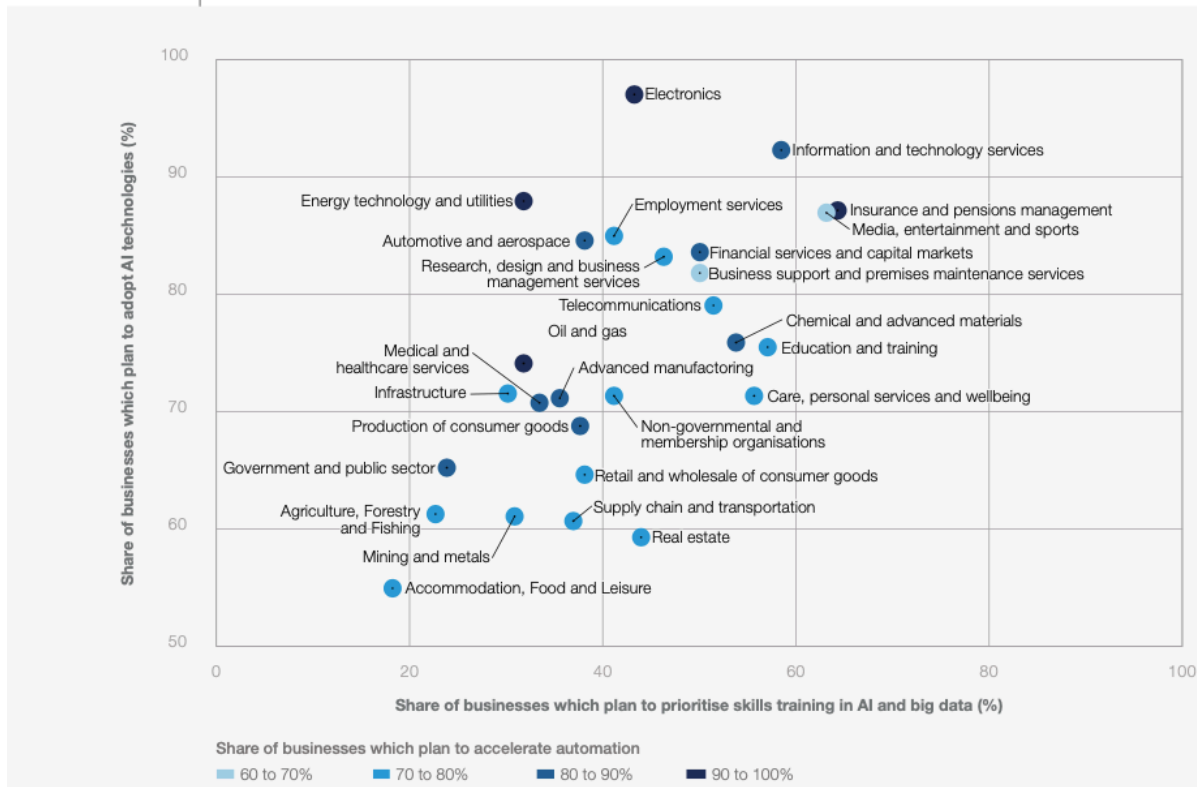
Ačkoli menšina společností se domnívá, že umělá inteligence a data velkého objemu byly přeceňovány jako základní dovednosti a jejich význam pro pracovníky bude klesat, celých 59 % společností předpovídá, že jeho význam poroste, a mnoho společností to považuje za strategickou prioritu. Ačkoli generativní umělá inteligence má potenciál nahradit pracovní místa, zaměření kladené na školení pracovních sil k využívání umělé inteligence a dat velkého objemu naznačuje příležitosti pro nové role, které využívají jejich potenciál k dosažení obchodních cílů.

Tato zjištění se odrážejí i jinde v průzkumu Future of Jobs Survey. Analytika velkých dat se také řadí na první místo mezi technologiemi, které jsou považovány za pravděpodobné, že v případě jejich přijetí vytvoří pracovní místa, 65 % respondentů souhlasí s tím, že budou stimulovat růst trhu práce, a pouze 7 % předpovídá kontrakci. Odhaduje se, že specializované role v oblasti umělé inteligence a velkých dat porostou o 30–35 %. Analýza velkých dat je třetí nejpravděpodobnější technologií, kterou společnosti přijmou 2027, přičemž 80 % společností plánuje integraci do hlouběji do svých operací a 75 % společností plánuje integraci technik AI, jako je strojové učení a neuronové sítě.

Jak ukazuje obrázek 4.7, dochází k rozsáhlému nárůstu prioritizace strategií AI napříč sektory. Potřeba školení zaměstnanců k využívání a interpretaci umělé inteligence a dat velkého objemu však nekoreluje ani s objemem přímých investic do AI v příštích pěti letech, ani s pravděpodobností, že společnost bude usilovat o automatizaci jako obchodní strategii.

FIGURE 4.7 Artificial intelligence strategies, 2023 to 2027

The probability that organizations surveyed will prioritise skills training in AI and big data versus the probability that they will adopt artificial-intelligence technologies and the likelihood of them pursuing automation as a business strategy



Postoje

Napříč odvětvími zhruba **dvě třetiny dovedností**, které společnosti identifikují jako priority pro rozvoj pracovní síly, **spadají do klastru dovedností**, znalostí a schopností globální taxonomie dovedností fóra, přičemž **zbývající třetina jsou Postoje**. Socio-emocionální dovednosti v rámci klastru postojů jsou nejsilněji zdůrazněny vzdělávacími programy v lékařských a zdravotnických službách; Infrastruktura; výroba spotřebního zboží; Těžba a kovy; a vyspělá výrobní odvětví, kde se blíží paritě s technickými dovednostmi a schopnostmi. **Dovednosti, znalosti a schopnosti – tzv. "tvrdé" dovednosti** – jsou nejsilněji upřednostňovány v oblasti řízení důchodů a v digitálních odvětvích, jako jsou informační a technologické služby a telekomunikace, kde se očekává, že budou figurovat v téměř třech čtvrtinách vzdělávacích iniciativ.

Klíčovou strategickou prioritou pro podniky od roku 2023 do roku 2027 bude vedení a sociální vliv, který se řadí mnohem výše ve strategiích podnikových dovedností než jako základní dovednost pro pracovníky v roce 2023. Čtyřicet procent dotázaných respondentů uvádí, že se

jejich strategie zaměří na vedení, což odpovídá v průměru 8% podílu strategií v oblasti dovedností. **Zvyšování kvalifikace pracovníků ve vedení je údajně zvláštní prioritou** v automobilovém a leteckém průmyslu, také i v infrastrukturních odvětvích, kde se objevuje ve více než 60 % pětiletých strategií a je také nejvyšší prioritou napříč všemi dovednostmi v dodavatelském řetězci a Dopravní a pokročilý zpracovatelský průmysl.

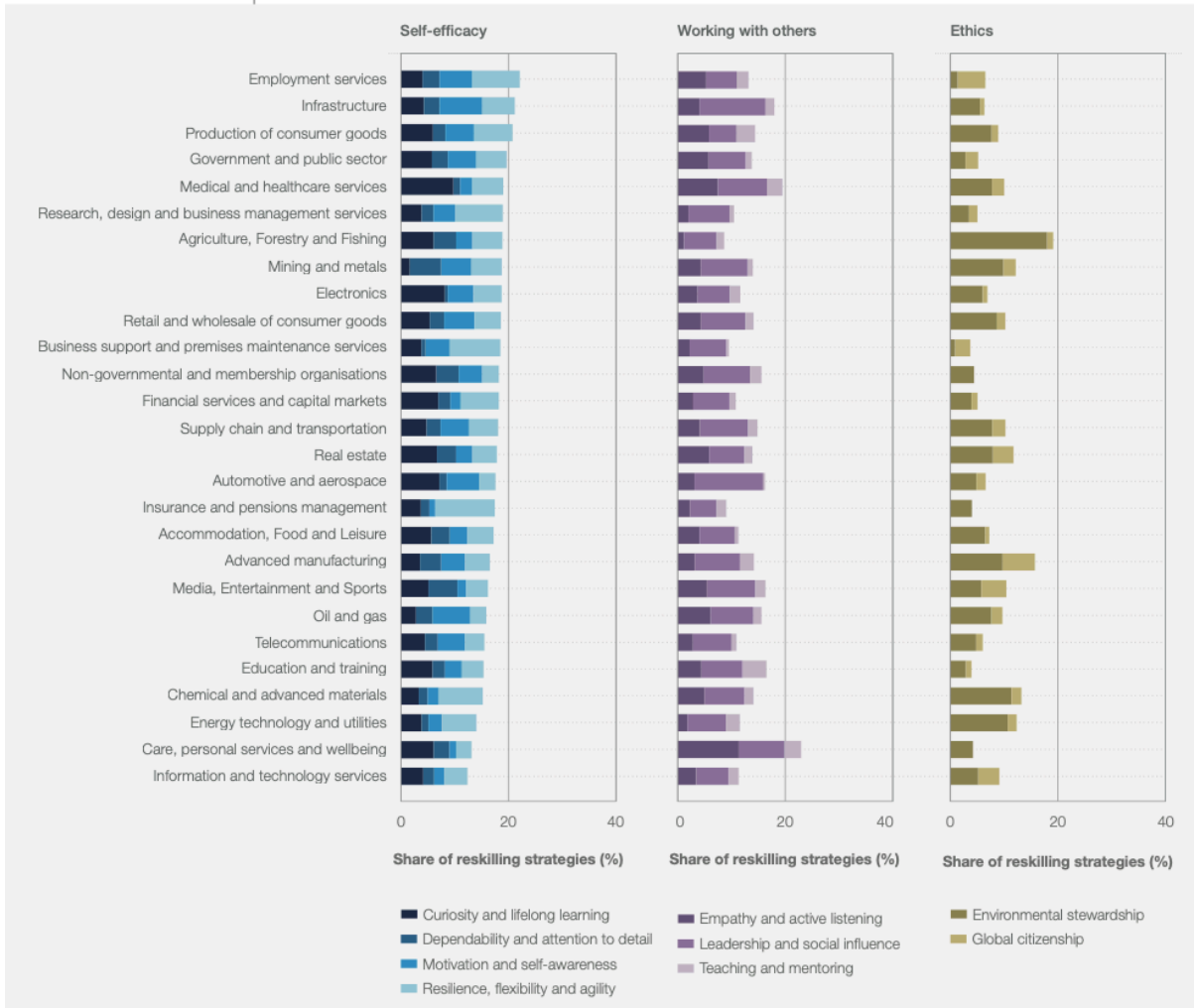
Obrázek 4.8 ukazuje širší trendy ve strategiích dovedností v celém spektru postojů, na něž se vztahuje globální taxonomie dovedností. Napříč odvětvími pouze péče, osobní služby a pohoda; vzdělávání a odborná příprava; a lékařské a zdravotnické služby upřednostňují spolupráci s ostatními před dovednostmi Self-Efficacy, které jsou zdůrazněny jinde. Tato odvětví jsou jedním z mnoha, kteří uvádějí, že kladou **výrazný důraz na empatii a aktivní naslouchání**, stejně jako na vedení a sociální vliv. Respondenti uvádějí, že zbývající dovednosti v oblasti práce s ostatními v oblasti taxonomie – výuka a mentoring – budou v programech odborné přípravy kladeny jen málo pozornosti, s výjimkou odvětví vzdělávání a odborné přípravy a výroby spotřebního zboží.

Obrázek týkající se dovedností Self-Efficacy je složitější. Podmnožina odvětví – včetně pojišťovnictví a penzijního managementu; služby podpory podnikání a údržby prostor; služby v oblasti výzkumu, designu a řízení podniku; služby zaměstnanosti; a chemické a pokročilé materiály budou klást značný důraz na rozvoj **odolnosti, flexibility a agility svých zaměstnanců**. Lékařské a zdravotnické služby a Elektronický průmysl bude klást důraz na rozvoj dovedností v oblasti zvědavosti a celoživotního učení. Infrastrukturní průmysl zaměří svou strategii sebeúčinných dovedností na motivaci a sebeuvědomění. Většina průmyslových odvětví bude klást menší důraz na spolehlivost a pozornost k detailům; ačkoli těžba a kovy a média a zábava a sport vedou všechna průmyslová odvětví k zdůraznění této dovednosti.

Průmyslová odvětví se značně liší ve svém závazku zvyšovat kvalifikaci a rekvalifikovat své zaměstnance v multifunkčních etických dovednostech zahrnutých do globální taxonomie dovedností. Zvyšování kvalifikace v Postojích vztahujících se ke globálnímu občanství není zdůrazňováno, s nejsilnějšími závazky v pokročilé výrobě a služby zaměstnanosti. Společnosti působící v zemědělství, lesnictví a rybářství; chemické a pokročilé materiály; a energetické technologie a veřejné služby prokazují největší odhodlání zvyšovat kvalifikaci svých pracovníků v péči o životní prostředí. Ve všech odvětvích se péče o životní prostředí objevuje výrazněji ve strategiích dovedností než v odhadu společnosti ohledně jejího současného významu jako základní dovednosti, a to v souladu s rostoucí intenzitou zelených dovedností pracovníků a nadprůměrná míra nábory zelených pracovních míst.

FIGURE 4.8 Sectoral priorities for "soft" skills

Stacked percentages showing the mean shares of organizations, reskilling and upskilling skill priorities for 2023 to 2027 which pertain to attitudes. Organizations surveyed assigned the remaining fractions of 100% to skills in the skills, knowledge and abilities branch of the Global Skills Taxonomy.



Strategie pracovních sil

Překážky transformace a strategie pro pracovní sílu

Organizace identifikují mezery v dovednostech a neschopnost přilákat talenty jako klíčové překážky bránící transformaci odvětví, přičemž 60 % dotazovaných společností zdůrazňuje obtíže při překlenutí nedostatků v dovednostech na místní úrovni a 53 % identifikuje svou neschopnost přilákat talenty jako hlavní překážku transformace jejich podnikání.

Tyto dva aspekty dostupnosti talentů byly identifikovány jako hlavní překážky transformace podnikání ve všech průmyslových odvětvích s výjimkou výzkumu a designu a Business Management Services, kde respondenti označili zastaralé nebo nepružné regulační rámce za druhou nejvíce omezující překážku. Neschopnost přilákat talenty je obzvláště rozšířená v elektronickém průmyslu, stejně jako v automobilovém a leteckém průmyslu, kde je hodnocena jako nejvýznamnější bariéra. Kromě těchto překážek více než polovina (52,2 %) společností v odvětví médií, zábavy a sportu poukazuje na nedostatečné pochopení příležitostí ze strany vedení jako na překážku. Velikost společnosti se také ukazuje jako faktor, přičemž malé a střední podniky mají o 20 % menší pravděpodobnost, že budou identifikovat nedostatek kvalifikovaných talentů jako překážku než u velkých korporací.

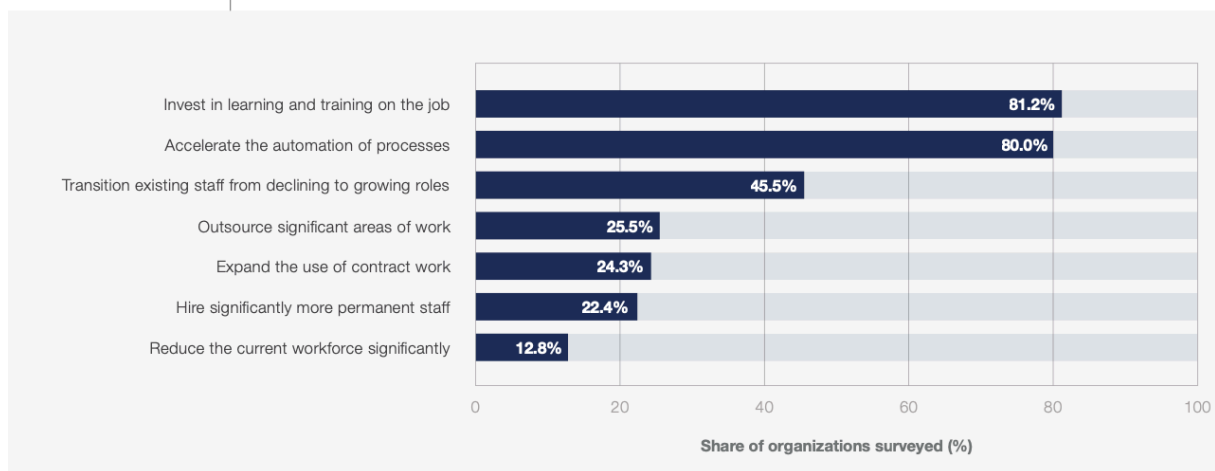
Podniky považují talent za větší strategické omezení své výkonnosti než dostupnost kapitálu: nedostatek dovedností na místním trhu práce považují za větší překážku transformace podniky prakticky ve všech odvětvích než nedostatek investičního kapitálu. Na úrovni regionů a zemí je situace ještě polarizovanější. Nedostatky v kvalifikacích jsou podle zpráv nejproblematictější v subsaharské Africe, kde podle nich omezují transformaci 70 % společností, což je o 11 procentních bodů více než celosvětový průměr. Pokud se podíváme na rozdíly mezi jednotlivými zeměmi, pouze 40 % japonských společností uvádí, že je omezuje nedostatek kvalifikované pracovní síly, zatímco více než 80 % společností působících na Filipínách, v Kolumbii a ve Švédsku očekává, že do roku 2027 nebude mít dostatečně kvalifikované talenty.

Strategie pracovních sil

Dotazované společnosti s velkým náskokem uvádějí, že **investice do vzdělávání a školení na pracovišti a automatizace procesů jsou nejčastějšími strategiemi v oblasti pracovních sil**, které budou přijaty k dosažení obchodních cílů jejich organizace v příštích pěti letech (obrázek 5.2).

Čtyři z pěti respondentů očekávají, že tyto strategie v příštích pěti letech zavedou, což je na prvním a druhém místě (81 %, resp. 80 %) mezi strategiemi v oblasti pracovních sil ve všech odvětvích.

FIGURE 5.2 | **Workforce strategies, 2023-2027**
Share of organizations surveyed planning to adopt these workforce strategies



Při zkoumání údajů napříč odvětvími, a to jak automobilový a letecký průmysl a pokročilé výrobní odvětví usilují o urychlení automatizace, zatímco odvětví elektroniky i spotřebního zboží se budou více soustředit na zrychlování automatizace, a to jak v automobilovém průmyslu, tak i v leteckém průmyslu na rozvoj pracovní síly. Z regionálního hlediska je obzvláště pravděpodobné, že do vzdělávání a školení na pracovišti budou investovat zejména dotazované společnosti ve východní Asii a Tichomoří, přičemž všichni respondenti v Korejské republice, Vietnamu a čínské zvláštní administrativní oblasti Hongkong takové investice v příštích pěti letech předpokládají. Evropské organizace jsou rozděleny. Švýcarsko, Švédsko a Polsko výrazně preferují urychlení automatizačních procesů, zatímco společnosti v České republice a Francii budou upřednostňovat investice do učení a školení na pracovišti.

V rámci měnícího se trhu práce necelá polovina (46 %) respondentů očekává přechod zaměstnanců z klesajících na rostoucí pozice. Dvaadvacet procent dotázaných společností očekává, že přijme výrazně více zaměstnanců, a jen 13 % předpokládá, že výrazně sníží počet

stávajících zaměstnanců. Toto zjištění je v souladu s předchozí diskusí v této zprávě, že **většina makrotrendů a technologického vývoje v příštích pěti letech povede spíše k vytváření pracovních míst než k jejich rušení.**

Údaje však ukazují na geografické rozdíly: v Gruzii plánuje polovina dotazovaných společností v příštích pěti letech výrazně snížit počet svých zaměstnanců, zatímco ve Spojeném království je to méně než desetina organizací.

Výhled pro talenty

Vzhledem k tomu, že společnosti označují nedostatek a dostupnost talentů za největší překážky transformace a investice do vzdělávání za nejslibnější strategii v oblasti pracovních sil vedle automatizace, nepřekvapuje, že dotazované společnosti vyjadřují důvěru ve svou schopnost rozvíjet stávající pracovní sílu a mírně pozitivní postoj k jejímu udržení, ale jsou méně jednotné, pokud jde o výhled dostupnosti talentů v příštích pěti letech. Zhruba stejný podíl společností vyjadřuje pozitivní i negativní postoj a jen málo z nich zůstává neutrálních. Celkově jsou respondenti **pozitivněji naladěni na rozvoj talentované stávající pracovní síly než na její udržení a dostupnost**: 39 % je optimistických ohledně dostupnosti talentů oproti 38 % pesimistických, což znamená zanedbatelné čisté 1 % pozitivních vyhlídek; 53 % je pozitivních ohledně udržení talentů a 19 % negativních, což znamená čisté 34 % pozitivních vyhlídek; a 77 % respondentů průzkumu je optimistických ohledně rozvoje talentované stávající pracovní síly a 5 % negativních, což znamená čisté 72 % pozitivních vyhlídek.

Při porovnání názorů jednotlivých zemí na dostupnost talentů při náboru zaměstnanců tato zpráva zjistila, že více než 60 % respondentů v Lotyšsku, Švédsku a Nizozemsku má negativní výhled, zatímco přibližně 60 % respondentů v Rakousku a Saúdské Arábii jsou pozitivnější. Zajímavé je, že lidnatější ekonomiky, jako je Čína a Indie, jsou pozitivnější než celosvětový průměr. Pokud se podíváme na rozdíly mezi jednotlivými odvětvími, nejoptimističtější jsou výzkum, design a praxe v oblasti řízení podniků v náboru talentů, zatímco odvětví Energetické technologie a veřejné služby a Lékařské a zdravotnické služby jsou v otázce dostupnosti talentů nejpesimističtější. Toto zjištění potvrzuje spolupráce se společností Indeed, která ukazuje, že **společenská pracovní místa v odvětvích péče, zdravotnictví a vzdělávání se v průměru obsazují déle než pracovní místa v jiných odvětvích.**

Pokud jde o udržení talentů, organizace v odvětvích Energetika, technologie a veřejné služby a Elektronika jsou méně pozitivní, než je celosvětový průměr, přičemž více než 30 % respondentů

má negativní výhled. Naopak více než 70 % organizací v odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu si zachovává pozitivní výhled na udržení svých talentů.

V rozporu s obecně pozitivním vnímáním rozvoje talentů na globální úrovni jsou optimistické pouze tři z pěti podniků z odvětví Ubytování, stravování a rekreační služby, ve srovnání se celosvětový průměr je téměř 80 %. Odvětví energetiky je v otázce rozvoje talentů pozitivnější než celosvětový průměr - všechny organizace v odvětví ropy a zemního plynu a těžby a zpracování kovů mají buď neutrální, nebo pozitivní postoj, nebo pozitivní výhled.

Na úrovni jednotlivých zemí se na negativnější straně škály nacházejí Indonésie, Čína a Francie, přičemž nejnegativnější výhled má celosvětově Pákistán, kde má pozitivní výhled na rozvoj talentů v příštích pěti letech pouze 45 % respondentů. To je v souladu se zjištěním, že Pákistán má nižší stabilitu dovedností, 44 %, ve srovnání s celosvětovým průměrem 56 %.

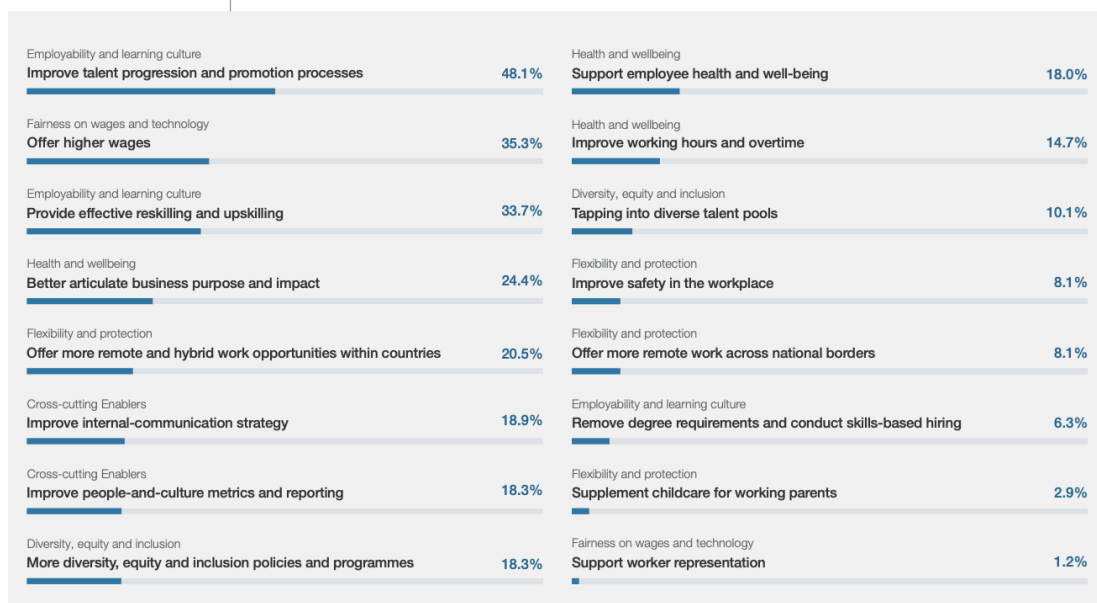
Dostupnost a udržení talentů

Jak je uvedeno na obrázku 5.4, podniky považují za nejslibnější způsob, jak zvýšit dostupnost talentů ve své organizaci, zlepšení procesů postupu a povyšování. Ve skutečnosti tuto podnikovou praxi označilo 48 % respondentů, přičemž obzvláště vysoká míra odpovědí byla zaznamenána v oblasti automobilovém a leteckém průmyslu a v odvětví výroby spotřebního zboží.

Třicet pět procent respondentů označilo nabídku vyšších mezd jako účinnou cestu ke zvýšení dostupnosti talentů, zejména ve státní správě a veřejném sektoru. Přesto tuto odpověď zvolila méně než polovina celosvětové míry v odvětví chemického průmyslu a výroby pokročilých materiálů.

FIGURE 5.4 **Business practices to increase talent availability, 2023-2027**

Share of organizations surveyed that identify these business practices as promising ways to increase talent availability in the next five years



Zatímco **81 % společností považuje investice do vzdělávání a školení na pracovišti za klíčovou strategii** pro dosažení svých obchodních cílů, **pouze 34 % považuje poskytování rekvalifikací a zvyšování kvalifikace za způsob, jak konkrétně zvýšit dostupnost talentů.**

Na čtvrtém místě v žebříčku podnikatelských postupů vidí vedoucí pracovníci souvislost mezi vyjádřením podnikatelského záměru a dopadu s vyšší dostupností talentů. To je obzvláště časté v Indonésii (38 %) a Japonsku (38 %), stejně jako v odvětví finančních služeb a kapitálových trhů na celém světě (35 %).

Ve skutečnosti je vlastnictví efektivního programu vzdělávání zaměstnanců považováno za nejlepší politiku pro přilákání talentů, kterou mají k dispozici podniky v odvětví služeb podpory podnikání a údržby prostor, služeb zaměstnanosti, pojišťovnictví a penzijního řízení a výzkumu, designu a služeb řízení podniků, ačkoli v odvětví těžby a kovů to vidí pouze 17 % podniků jako účinný způsob, jak zvýšit dostupnost talentů. Ve všech odvětvích jsou efektivní příležitosti ke vzdělávání jsou pro potenciální talenty považovány za atraktivnější než dobře komunikovaný dopad; práce na dálku a hybridní práce; politika DEI; podpora zdraví a pohody zaměstnanců; zlepšení pracovní doby; využití různých zdrojů talentů; nábor zaměstnanců na základě dovedností; podpora péče o děti nebo podpora zastupování zaměstnanců. Ačkoli v celosvětovém měřítku pouze jedna třetina společností označuje za atraktivní pro potenciální zaměstnance důkladnou nabídku školení, mezi malými a středními podniky tento podíl stoupá na 40 %.

Postupy, které respondenti vybírají jen zřídka, si zaslouží další zvážení: respondenti mohou být skeptičtí k proveditelnosti těchto opatření nebo si nemusí uvědomovat potenciální vazby mezi těmito opatřeními a dostupností talentů. **Zvýšení zastoupení pracovníků zvolilo pouze 1,4 % dotázaných společností. Péče o děti pracujících rodičů je hodnocena jako druhá nejnižší, s výjimkou zemí, jako je Srbsko a Finsko, které vidí větší potřebu doplnit péči o děti.**

Navzdory důrazu na dovednosti v rámci strategie a postupů organizací v oblasti pracovních sil pouze 7 % z respondentů souhlasí s tím, že odstranění požadavků na vysokoškolské vzdělání a provádění nábory podle dovedností souvisí se zvýšením dostupnosti talentů. Následující oddíl podrobně zkoumá, jakým způsobem společnosti při nábory zaměstnanců hodnotí dovednosti.

Hodnocení dovedností při najímání zaměstnanců

Obrázek 5.5 ukazuje, že **hodnocení pracovních zkušeností zůstává zdaleka nejčastějším mechanismem hodnocení dovedností, který podniky používají při přijímání pracovníků.** Tento faktor využívá 71 % podniků. Pouze 5 % dotázaných podniků nehodnotí dovednosti potenciálních zaměstnanců - a více podniků nyní uvádí, že **při výběru kandidátů využívá hodnocení dovedností (47 %) než absolvování vysokoškolského studia (45 %).** Dvacet sedm procent společností uvádí, že využívá psychometrické testování.

FIGURE 5.5 **Skills assessment mechanisms**
Share of organizations surveyed which will prioritize the following ways to assess skills when hiring



Ačkoli v současné době **pouze 20 % společností považuje absolvování krátkodobých kurzů a online certifikátů za jedno ze tří hlavních kritérií pro hodnocení dovedností, takové "mikrodoklady"** (jako jsou krátké kurzy a online certifikáty) mají potenciál urychlit řízení talentů založené na dovednostech a otevřít nové zdroje talentů. Flexibilita, kterou nabízejí

studujícím, otevírá možnosti například pro studující s nižšími příjmy, studující, kteří se chtějí vrátit na trh práce a zároveň plnit rodinné povinnosti, a starší studující, kteří nechtějí nastoupit do denního studia. **Podpora absolvování těchto kvalifikací tím, že se na ně bude brát větší ohled při přijímání do zaměstnání, má potenciál otevřít nová talentů**, protože doba potřebná k absolvování těchto kurzů nezávisí na úrovni formálního vzdělání studenta. Korejská republika a Švýcarsko zohledňují absolvování krátkodobých kurzů a online certifikátů v míře nižší než 5 %, zatímco v Pákistánu (41 %) a Finsku (40 %) je to více než dvojnásobek celosvětového průměru, který činí 19 %. Lze skutečně očekávat, že podíl zaměstnavatelů, kteří zvažují mikrokredity, se bude zvyšovat, vzhledem k tomu, že 82 % společností plánuje v příštích pěti letech zavést technologie pro vzdělávání a rozvoj pracovní síly.

Devatenáct procent společností považuje absolvování učňovského vzdělávání za jedno z tří hlavních kritérií, před outsourcingem personálním firmám (9 %). Převaha učňovského vzdělávání jako hlavní cesty k zaměstnání se geograficky liší, od zvažování méně než 5 % společností v Korejské republice a Nizozemsku až po více než polovinu dotazovaných společností v Rakousku. Egypt a Kolumbie také zvažují učňovské vzdělávání ve více než dvojnásobné míře oproti celosvětovému průměru (19 %).

Z odpovědí průzkumu vyplývá, že vysokoškolský titul jako kritérium pro přijímání zaměstnanců je stále nejvíce uznáván mezi společnostmi působícími v Bahrajnu, Saúdské Arábii, Spojených arabských emirátech, Egyptě, Rakousku a Korejské republice, kde jej jako hlavní kritérium používá více než 60 % dotázaných společností pro hodnocení dovedností. Naopak méně než 30 % společností v Rumunsku, Kolumbii, Lotyšsku a Švédsku používá vysokoškolské tituly jako hlavní kritérium pro přijetí do zaměstnání.

Kromě toho, jak ukazuje následující část, poměrně **málo společností považuje zmírnění požadavků na titul za prostředek podpory DEI** ve své organizaci. Celosvětově pouze 24 % společností považuje flexibilitu požadavků na vzdělání za prostředek podpory diverzity, což je méně než 33 % společností, které program DEI vůbec nemají.

Diverzita, rovnost a začlenění (DEI)

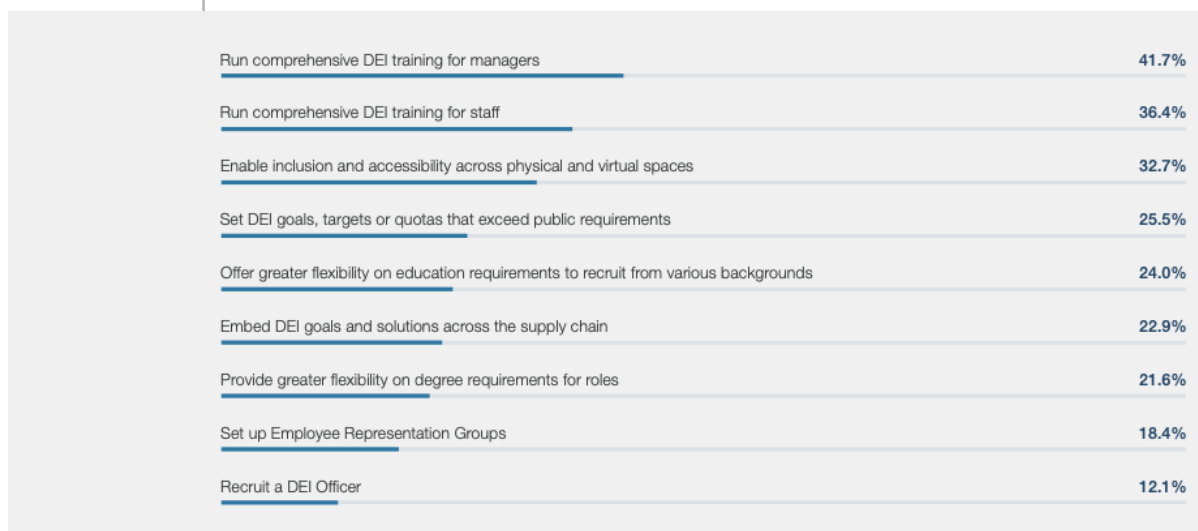
V rámci organizační transformace a transformace trhu práce mají podniky hrát roli hrát významnější roli v **podpoře křehkých a narušených skupin talentů a v podpoře sociálních a ekonomických cílů a DEI**. Přestože méně než pětina organizací hodlá provozovat programy DEI na podporu dostupnosti talentů, více než dvě třetiny dotázaných organizací program DEI mají. Toto číslo je výrazně vyšší ve větších organizacích: **92 % společností s více než 50 000 zaměstnanci uvádí, že v jejich organizaci taková iniciativa existuje.**

Nejoblíbenější součástí programů DEI je provádění komplexních školení DEI pro manažery (42 %) a pro zaměstnance (37 %) (obrázek 5.6). Výraznou odchylkou je odvětví nemovitostí, kde s takovým přístupem souhlasí pouze přibližně 20 % vedoucích pracovníků.

Značný počet globálních respondentů, 33 %, upřednostňuje inkluzi a přístupnost ve fyzických i virtuálních prostorech. Především více než polovina respondentů v odvětví pojišťovnictví a správy penzijních fondů, stejně jako napříč odvětvími v Austrálii a Hongkongu SAR v Číně, očekává, že se jedná o významné součásti jejich programů DEI. Rozdílné názory však panují na nejméně přijímané opatření DEI: nábor pracovníka pro DEI. V celosvětovém měřítku to považuje za prioritu pouze 12 % respondentů, zatímco polovina respondentů v Egyptě je pro takové opatření a více než 30 % respondentů v zemích s pokročilou ekonomickou úrovní se pro něj vyslovilo. Výrobních podniků tento přístup upřednostňuje.

FIGURE 5.6 | **Diversity, equity and inclusion (DEI) programmes, 2023-2027**

Share of organizations surveyed which will run these programmes



V celosvětovém měřítku jsou ženy nejčastější prioritní skupinou pro programy DEI

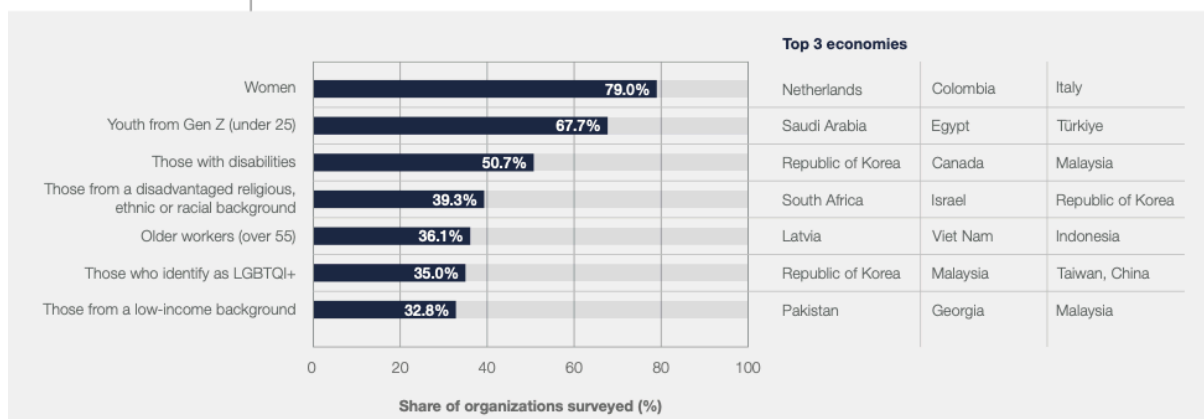
dotazovaných organizací ve všech regionech a odvětvích - čtyři z pěti respondentů je označili za

prioritu pro programy DEI (obrázek 5.7). **Mladí lidé z generace Z (do 25 let) jsou druhou nejčastější prioritní skupinou** ve všech regionech, přičemž v průměru dva ze tří respondentů označili mladé pracovníky za prioritu - tyto strategie DEI jsou konstruktivním způsobem, jak řešit dopad nedávných narušení na účast mladých lidí na trhu práce. **Osoby z nízkopříjmového prostředí jsou pro všechny organizace nejnižší prioritou.** Méně než třetina dotázaných podniků se věnuje programům DEI právě této skupině.

Odpovědi vracejí rozdíly, pokud jde o priority programů DEI v jednotlivých regionech. Tři z pěti ekonomik, kde jsou ženy uváděny jako skupina s nejvyšší prioritou pro programy DEI, se nacházejí v Evropě, včetně Nizozemska, kde je všichni respondenti označili za prioritu. Země Blízkého východu a severní Afriky se zaměřují převážně více na mladé pracovníky. Více než 80 % organizací v Saúdské Arábii, Egyptě, Bahrajnu a Spojených arabských emirátech dává přednost mladé pracovní síle. Země východní Asie a Tichomoří jsou silně zastoupeny v oblasti začleňování LGBTQI+; toto zaměření je silně přítomno v organizacích v Korejské republice, Malajsii a na Tchaj-wanu v Číně.

FIGURE 5.7 | **Diversity, equity and inclusion (DEI) priority groups, 2023-2027**

Share of organizations surveyed which will prioritize these groups in DEI programmes in the next five years. Top three economies with the highest share of organizations that identify the group as the focus of the DEI programme



Veřejné politiky ke zlepšení přístupu k talentům

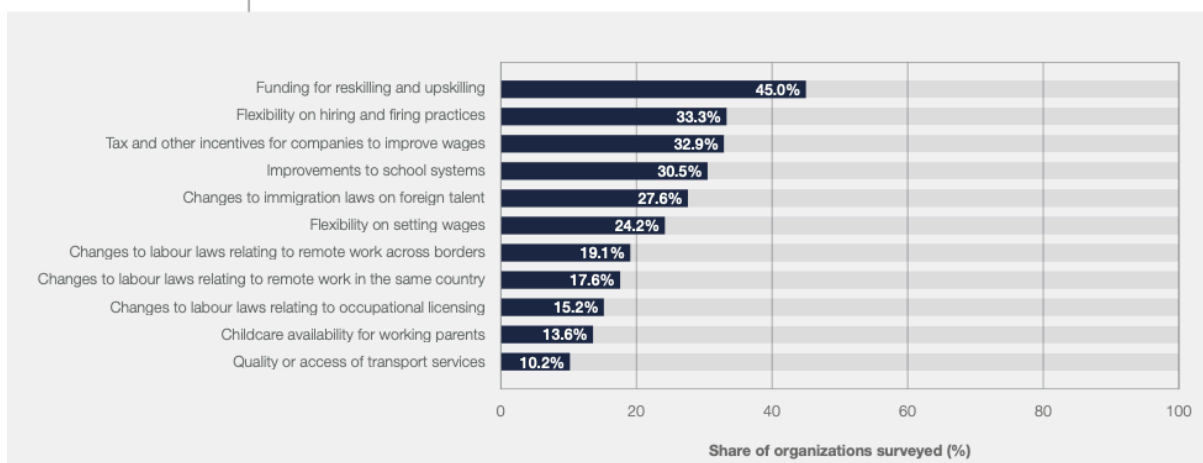
Podniky považují financování odborné přípravy za nejúčinnější vládní opatření pro propojení talentů se zaměstnáním (obrázek 5.8). Financování rekvalifikací a zvyšování kvalifikace je na prvním místě mezi veřejnými politikami s potenciálem zlepšit dostupnost talentů pro všechny velikosti podniků, regiony a odvětví s výjimkou zdravotnictví a zdravotní péče a ubytování, stravování a volného času (které usilují o větší flexibilitu při přijímání a propouštění zaměstnanců) a zemědělství a přírodní zdroje (které usilují o větší flexibilitu při stanovování mezd). Mezi významné výjimky patří Čína, Indonésie, Německo a Filipíny, které upřednostňují změny imigračních zákonů týkajících se zahraničních talentů jako pravděpodobnější podporu dostupnosti talentů, a Argentina, Brazílie a Kolumbie, které usilují o flexibilitu při přijímání a propouštění zaměstnanců. Vládní financování rekvalifikací a zvyšování kvalifikace je považováno za relativně nízkou prioritu pouze v Kolumbii a Argentíně, kde jeho potenciál zvýšit dostupnost talentů uvádí jen asi 10 % podniků.

Druhou nejvíce vítanou veřejnou politikou je **větší flexibilita v oblasti postupů přijímání a propouštění zaměstnanců**, jejíž dopad uznává třetina dotázaných organizací. Taková flexibilita je nejvíce žádoucí v odvětví elektroniky (50 %) a ropy a plynu (48 %). Dostupnost péče o děti a lepší přístup k dopravě jsou vnímány jako méně účinné, až na několik výjimek, například v Izraeli, kde 40 % respondentů označilo zvýšení kvality nebo dostupnosti dopravy za klíčové pro zlepšení dostupnosti talentů.

FIGURE 5.8

Public policies to increase talent availability

Share of organizations surveyed that identify these public policies as promising ways to increase talent availability in the next five years



Mezitím méně než pětina respondentů očekává změny pracovního práva, které by umožnily práci na dálku, jako klíčovou politiku pro dostupnost talentů. Zde se vymykají

organizace v telekomunikacích a neziskovém sektoru a organizace ve Švýcarsku, které usilují o lepší politiku a regulační prostředí pro práci na dálku v tuzemsku i přes hranice.

Ačkoli se společnosti zaměřují především na vládní pomoc při školení dovedností dospělých, nezanedbávají význam lepšího propojení vzdělávání v dětství s rozvíjejícími se dovednostmi na pracovišti dovedností. **Zlepšení školských systémů bylo vyhodnoceno jako nejslibnější veřejná politika pro zlepšení dostupnosti talentů** v telekomunikačním průmyslu a na druhém místě jako nejslibnější v odvětvích chemie a pokročilých materiálů, vzdělávání a odborné přípravy, finančních služeb a kapitálových trhů, státní správy a veřejného sektoru, pojišťovnictví a penzijního řízení, nevládních a členských organizací a výzkumu, designu a služeb v oblasti řízení podniků. Je pozoruhodné, že **zlepšení školských systémů jako prostředek k přilákání kvalifikovaných talentů ocenila větší část malých a středních podniků než velkých korporací.**

Rozvoj talentu

Většina společností ve všech zemích a odvětvích vyjadřuje čistě pozitivní výhled na rozvoj talentů svých stávajících zaměstnanců v příštích pěti letech.

Rozvoj pracovní síly je nejčastěji považován za zodpovědnost pracovníků a vedoucích pracovníků, přičemž 27 % pracovníků se domnívá, že vzdělávání bude zajištěno prostřednictvím školení a koučování na pracovišti. Tento podíl lze srovnat s 81 % společností uvedených na začátku této kapitoly, které budou využívat vzdělávání a školení na pracovišti jako klíčovou strategii pro dosažení svých obchodních cílů - s obzvláště silnou převahou v odvětvích výroby elektroniky a spotřebního zboží, kde se společnosti téměř jednomyslně vyjadřují, že se jedná o klíčovou součást jejich obchodní strategie.

Ve 24 % společností tvrdí, že téměř stejně velký podíl školení bude zajišťován interními školicími odděleními. **Patnáct procent bude zajištěno formou učňovského vzdělávání sponzorovaného zaměstnavatelem.** Seznam doplňují externí řešení školení, přičemž licencovaná školení od profesních sdružení (13 %), online vzdělávací platformy soukromého sektoru (12 %) a univerzity a jiné vzdělávací instituce (10 %) jsou ve srovnání s iniciativami podniků na odstranění nedostatku kvalifikovaných pracovníků poměrně neoblíbené. Tento trend je nejvíce patrný v odvětví služeb zaměstnanosti, které bude v 38 % případů hledat školení a koučování na pracovišti a externí řešení v míře o 15 % nižší, než je celosvětový průměr.

Mezitím méně než jeden z pěti respondentů očekává změny pracovního práva, které by umožnily práci na dálku, jako klíčovou politiku pro dostupnost talentů. Zde se vymykají organizace v telekomunikacích a neziskovém sektoru a organizace ve Švýcarsku, které usilují o lepší politiku a regulační prostředí pro práci na dálku v tuzemsku i v zahraničí.

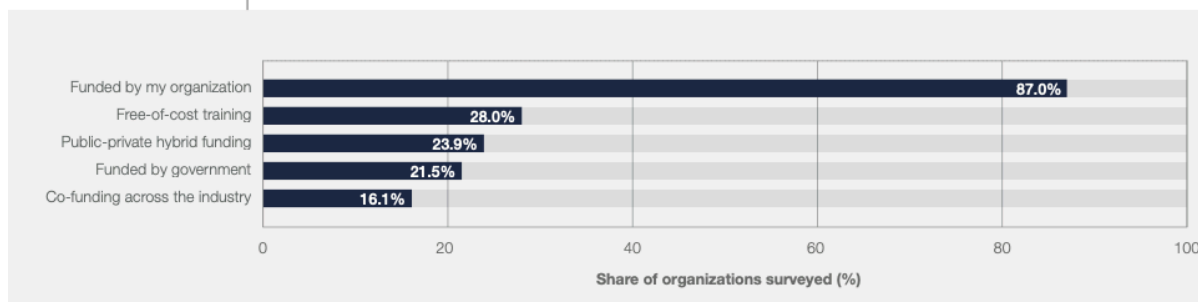
I když se společnosti zaměřují především na pomoc státu při vzdělávání dospělých, nezanedbávají význam lepšího propojení vzdělávání v dětství s vyvíjejícími se dovednostmi na pracovišti. Zlepšení školských systémů bylo vyhodnoceno jako nejslibnější veřejná politika pro zlepšení dostupnosti talentů v odvětví telekomunikací a jako druhá nejslibnější v odvětvích chemického průmyslu a pokročilých materiálů; vzdělávání a odborné přípravy; finančních služeb a kapitálových trhů; státní správy a veřejného sektoru, pojišťovnictví a penzijního řízení; nevládních a členských organizací; a výzkumu, designu a služeb v oblasti řízení podniků. Je pozoruhodné, že zlepšení školských systémů jako prostředek k přilákání kvalifikovaných talentů ocenila větší část malých a středních podniků než velkých korporací.

Jak ukazuje obrázek 5.10, **podniky v drtivé většině očekávají, že budou financovat své vlastní programy rekvalifikace a zvyšování kvalifikace**, s několika významnými geografickými výjimkami, jako je Gruzie, kde se tento mechanismus financování umístil na třetím místě, hned za spolufinancováním v rámci odvětví a hybridním financováním veřejného a soukromého sektoru. Předpokládá se, že spolufinancování napříč odvětvím bude nejméně využíváno v 16 % případů mezi dotázanými společnostmi na celém světě spolufinancování v celém odvětví bude podle prognóz nejméně využívaným modelem financování pro odbornou přípravu, přičemž zvláště nízké využití je v Nizozemsku (2 %), Švýcarsku (4 %) a Rumunsku (5 %). Evropa vykazuje v průměru nejvyšší využití spolufinancování v rámci odvětví, nejméně je tento mechanismus rozšířen v subsaharské Africe, východní Asii a Tichomoří a Latinské Americe a Karibiku.

FIGURE 5.10

Funding for training, 2023-2027

The share of companies which will use these funding sources for their training programmes from 2023 to 2027



Mezi další běžné mechanismy financování patří bezplatné školení, které je klíčovým mechanismem financování pro více než polovinu firem z oblasti služeb zaměstnanosti a těžby a zpracování kovů; státní financování, které by měla využívat více než polovina firem z oblasti elektroniky; a hybridní financování veřejného a soukromého sektoru, na které klade důraz téměř polovina dotazovaných nevládních a členských organizací a firem působících v zemědělství, lesnictví a rybolovu.

Vzdělávací návyky se vyvíjejí tak, aby bylo vzdělávání rychlejší a flexibilnější. Obrázek 5.11 ukazuje, že společnosti očekávají, že 25 % jejich vzdělávacích programů bude v letech 2023-2027 trvat méně než jeden měsíc. Pouze 17 % bude trvat déle než rok. **Po absolvování školení očekávají necelé dvě třetiny zaměstnavatelů návratnost investic do jednoho roku.** Další třetina očekává návratnost investic do šesti měsíců od školení. Pozoruhodné je, že velké společnosti jsou v tomto ukazateli zpravidla optimističtější než malé a střední podniky. Celkově jsou si firmy o něco méně jisté a o něco pesimističtější, pokud jde o dobu, kdy očekávají návratnost investic, ve srovnání s výsledky průzkumu Budoucnost pracovních míst 2020.

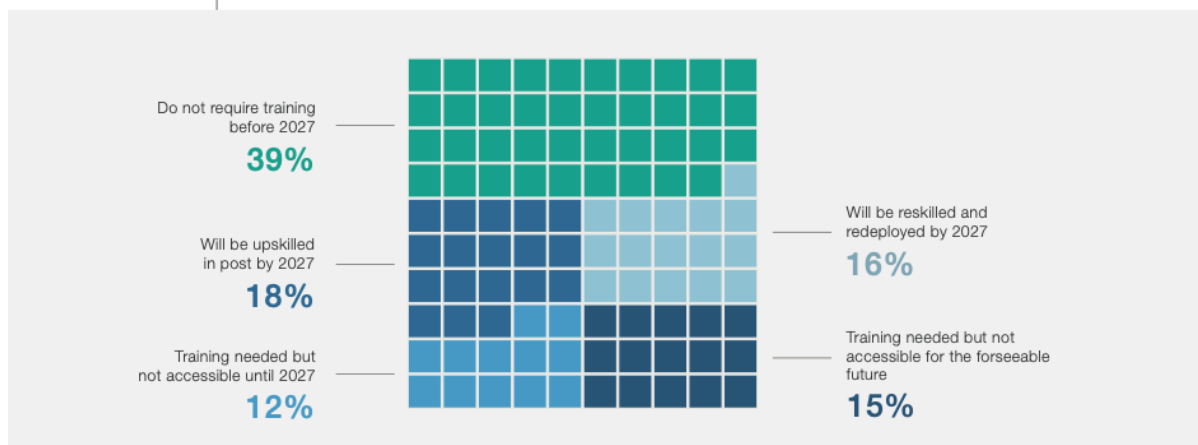
Dostupnost a účinnost školení dovedností

Hlášené nedostatky v dovednostech zůstávají i přes zrychlující se investice do odborné přípravy značné. Dotazované organizace uvádějí, že pouze 41 % současných pracovníků absolvovalo školení, které účinně překlenulo mezery v dovednostech, což je o 1 % méně než podíl, který uvedli respondenti průzkumu Budoucnost pracovních míst v roce 2020.

Obrázek 5.12 shrnuje strategie zvyšování a obnovy kvalifikace společností, které odpověděly na průzkum Future of Jobs Survey pro roky 2023 až 2027. U reprezentativního vzorku 100 zaměstnanců podniky odhadují, že 39 z nich nebude potřebovat školení před rokem 2027; 12 z nich bude potřebovat školení, které pro ně bude dostupné až v roce 2027; 15 z nich bude potřebovat školení, které pro ně nebude v dohledné době dostupné, takže jejich mezery v kvalifikaci pravděpodobně zůstanou po roce 2027 nedořešeny; a 18 si do roku 2027 zvýší kvalifikaci na svém pracovním místě. Společnosti očekávají, že 16 ze 100 reprezentativních zaměstnanců bude do roku 2027 rekvalifikováno a úspěšně přeřazeno na rostoucí pozice v rámci jejich organizace.

FIGURE 5.12 **Upskilling and reskilling outlook, 2023-2027, by workforce fraction**

A breakdown of the average training strategy for a representative group of 100 employees, calculated based on the training strategies reported by organizations surveyed



Hodnocení požadavků na školení je napříč odvětvími a zeměmi jednotné, s několika geografickými výjimkami, jako je Egypt, kde společnosti soudí, že školení potřebuje pouze 38 % zaměstnanců. V širším měřítku se napříč odvětvími podíl zaměstnanců, u nichž se soudí, že mají přístup k odpovídajícímu školení, mírně liší, od dvou třetin pracovníků v oblasti služeb zaměstnanosti po dvě pětiny pracovníků v oblasti ubytování, stravování a volného času. Největší rozdíly jsou v očekávané schopnosti podniků převést kvalifikované a rekvalifikované pracovníky na nová pracovní místa v rámci organizace. V Egyptě si to myslí jen čtvrtina respondentů, zatímco v Gruzii a Mexiku více než polovina.

Tyto strategie rozvoje pracovních sil budou podpořeny zaváděním technologií. Více než čtyři z pěti společností plánují v příštích pěti letech zavést technologie pro vzdělávání a rozvoj pracovní síly, což je po digitálních platformách a aplikacích druhá nejvýše hodnocená technologie mezi 28 novými technologickými řešeními, která byla respondentům průzkumu předložena v roce 2023. Zatímco ve službách zaměstnanosti a ve veřejném sektoru se očekává téměř všudypřítomné zavádění, klesne blíže ke třem z pěti společností v případě realitním, zemědělském a ropném a plynárenském průmyslu. Téměř polovina společností věří, že nasazení technologií pro vzdělávání a rozvoj pracovní síly bude mít následný efekt na vytváření pracovních míst - v geografických oblastech, jako je Egypt a Pákistán, se optimismus zvyšuje na 70 %. Největší rozdíly v názorech jsou mezi jednotlivými odvětvími. Například 85 % společností v oblasti vzdělávání a odborné přípravy věří v potenciál technologie vytvářet pracovní místa, ale pouze jedna ze tří telekomunikačních společností a dvě z pěti ropných a plynárenských společností předpokládají, že to povede k propouštění.

Vyhlídky na motivaci a produktivitu

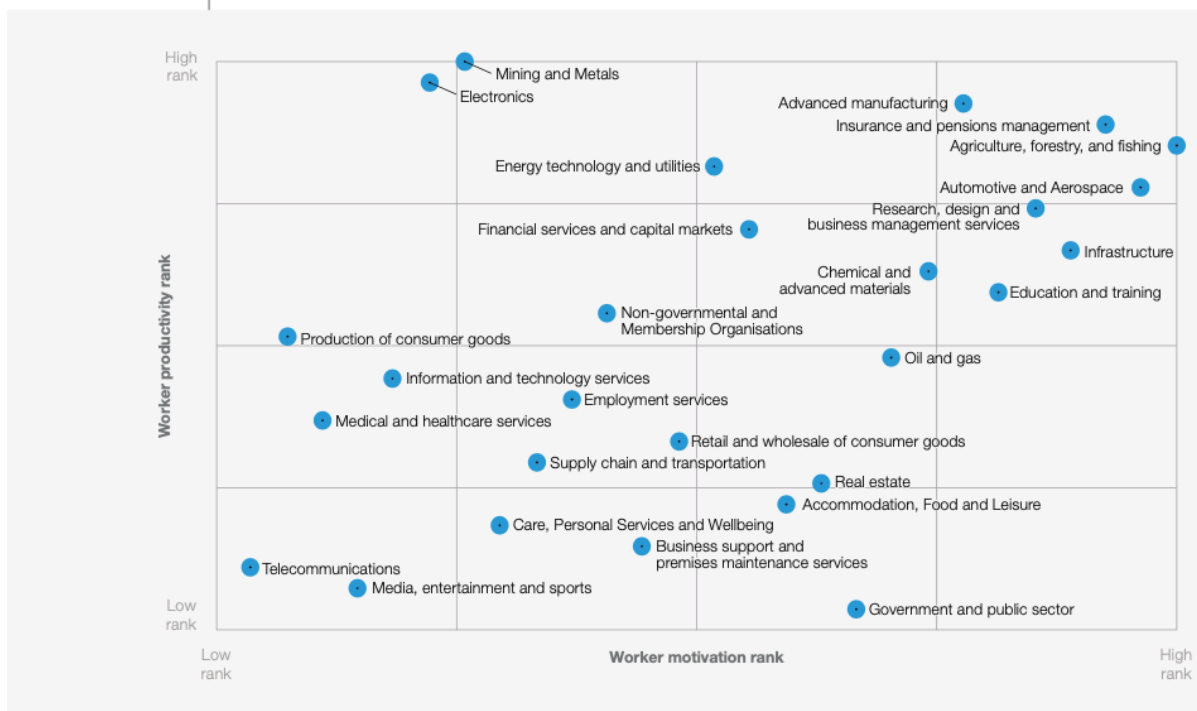
Tato část představuje připravenost podniků rozvíjet svou pracovní sílu tak, aby splňovala obchodní cíle v období 2023-2027. Obecně platí, že v tomto období bude třeba proškolit většinu pracovníků. Zhruba polovina z nich může být v současné době vyškolená, ale funkce lidských zdrojů budou muset urychlit své současné plány, pokud mají být odstraněny nedostatky v dovednostech zbývajících pracovníků. Podniky zřídka počítají s externím financováním školení a budou využívat externí řešení školení mnohem méně často než hledat interní řešení, zejména prostřednictvím školení na pracovišti a koučování. Většina školicích programů bude krátká a návratnost investic se očekává do jednoho roku.

Kromě těchto úvah lze připravenost společností na období 2023-2027 vyhodnotit prostřednictvím jednoduchého meziodvětvového průzkumu mezi CHRO, CLO a dalšími vedoucími pracovníky C-suite o očekávané úrovni motivace a produktivity jejich zaměstnanců v období 2023-2027. Na obrázku 5.13 jsou seřazeny očekávané výsledky odvětví v oblasti motivace a produktivity na základě čistého rozdílu mezi podílem společností v každém odvětví, které předpokládají pozitivní výhled, a společností, které předpokládají negativní výhled.

Výsledky průzkumu naznačují, že nejsilnější výkonnost lze očekávat v pokročilé zpracovatelské výrobě; v pojišťovnictví a penzijním řízení a v zemědělství, lesnictví a rybolovu. Dotazované společnosti působící v oblasti telekomunikací a médií, zábavy a sportu hlásily nejméně pozitivních výsledků v těchto dvou ukazatelích. Vedoucí pracovníci v odvětví Těžba a zpracování kovů a Elektronika očekávají vysokou produktivitu pracovníků, ale ne silnou motivaci. Respondenti ve státní správě a veřejném sektoru očekávají, že pracovníci budou dobře motivováni, ale projevují méně optimismu, pokud jde o produktivitu.

FIGURE 5.13 Outlook for motivation and productivity, 2023-2027

Rankings of the relative outlook for worker motivation and productivity reported by organizations surveyed for 2023 to 2027



Závěr

Transformace pracovních míst a dovedností má významný dopad na podniky, vlády a pracovníky po celém světě. Je zásadní vypracovat prognózy, identifikovat vhodné talenty na podporu růstu a přijímat informovaná rozhodnutí o řízení významného narušení pracovních míst a dovedností jak pro zaměstnavatele, tak pro pracovníky.

Letošní vydání zprávy Future of Jobs Report představuje smíšený obrázek, pokud jde o výhled globálního trhu práce na období 2023-2027. Globální makrotrendy a narušení vytvářejí stále složitější prostředí pro tvůrce politik, zaměstnavatele a pracovníky a nejistota a volatilita zůstávají vysoké. Ačkoli tedy na začátku roku 2023 dominují v titulcích médií pesimistické předpovědi týkající se dopadu přechodu na zelenou ekonomiku a generativní umělé inteligence na zaměstnanost, respondenti průzkumu Future of Jobs tyto oblasti zároveň označili za jedny z největších hnacích sil budoucí tvorby pracovních míst. Ačkoli zpráva konstatuje - již podruhé od svého vzniku - čistý negativní výhled globální zaměstnanosti, tyto přesuny budou pravděpodobně vysoce koncentrovány v identifikovatelném souboru pracovních míst kategorií, což umožňuje cílenou podporu a proaktivní strategie přesunu pracovníků. Přestože přerušeni

kvalifikace zůstává vysoké, oproti vrcholu pandemie COVID-19 se poněkud stabilizovalo. A přestože společnosti nadále označují přístup ke kvalifikovaným talentům za největší překážku transformace podniku, očekávání týkající se strategií v oblasti pracovních sil vykazují rostoucí úroveň nuancí, pragmatismu a proaktivního zapojení.

Budoucnost práce lze utvářet k lepším výsledkům a že právě politická, obchodní a investiční rozhodnutí, která dnes vedoucí představitelé učiní, budou určovat výsledky a budoucí prostor pro činnost.

Metodika průzkumu

Průzkum se skládá ze čtyř vzájemně propojených částí. Business Trends 2022-2027 se zaměřuje na trendy, které pravděpodobně změní průmyslová odvětví v příštích 5 letech a jejich výhled na tvorbu pracovních míst. Zkoumá také zavádění technologií na úrovni organizací a jejich dopad na pracovní místa. Trendy povolání 2022-2027 mapují masové zaměstnání a specializované a strategické role, které jsou pro podniky relevantní, a jejich očekávaný vývoj do roku 2027. Trendy v oblasti dovedností 2022-2027 analyzují priority podniků v oblasti dovedností a shromažďují informace o vzdělávacích programech a potřebách a úsilí v oblasti rekvalifikace zaměstnanců. Workforce Practices 2022-2027 zkoumá strategie a postupy řízení talentů v organizacích.

Průzkum se skládá ze 44 otázek a byl zpřístupněn ve 12 jazycích.

Celkově soubor dat zprávy obsahuje 803 unikátních odpovědí globálních společností, které dohromady představují více než 11,3 milionu zaměstnanců po celém světě.

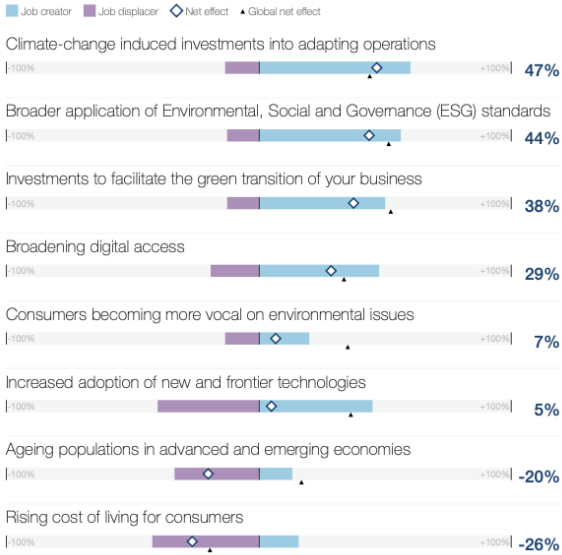
Po uplatnění příslušných kritérií byl vzorek 27 průmyslových uskupení a 46 ekonomik.

Příklady reportu

Trend Outlook

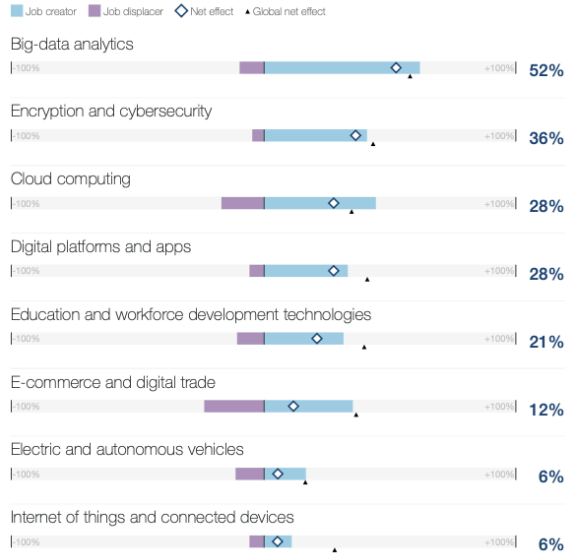
Global trends and their impact on job creation

Trends most likely to drive industry transformation and their expected impact job creation, ordered by net effect (share of organizations surveyed)



Technologies and their impact on job creation

Technologies most likely to drive industry transformation and their expected impact job creation, ordered by net effect (share of organizations surveyed)



Role Outlook

Churn in five years

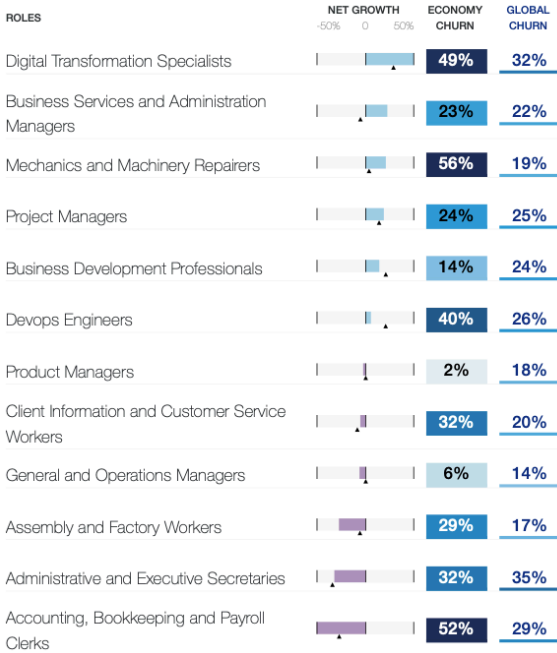
Five-year structural labour-force churn (percent)

24%

Global 23%

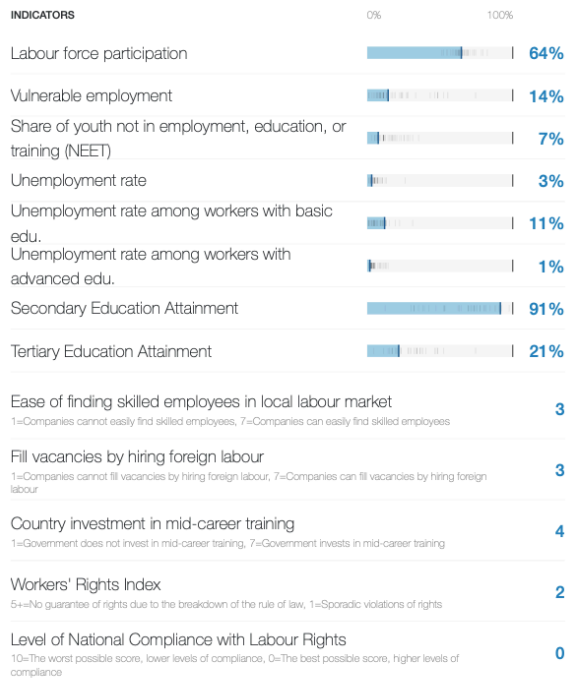
Key roles for business transformation

Roles most selected by organizations surveyed (as either growing, stable or declining), ordered by net role growth, and their net growth and structural churn (percent)



Contextual Indicators

INDICATORS



Czech Republic

8

Skill Outlook

Core skills

Skills needed to perform well in key, stable roles within the company (share of organizations surveyed)

■ Skills, knowledge and abilities ■ Attitudes



SKILLS	ECONOMY	GLOBAL
Cognitive skills	26%	26%
Engagement skills	9%	6%
Management skills	14%	12%
Physical abilities	4%	3%
Technology skills	15%	16%
Ethics	1%	3%
Self-efficacy	24%	23%
Working with others	7%	11%

Reskilling skill focus

Skills most prioritized for reskilling and upskilling in the next five years (share of organizations surveyed)

■ Skills, knowledge and abilities ■ Attitudes ▲ Global average

Analytical thinking	62%
AI and big data	38%
Service orientation and customer service	33%
Curiosity and lifelong learning	29%
Resource management and operations	29%
Leadership and social influence	24%
Resilience, flexibility and agility	24%
Systems thinking	24%
Technological literacy	24%
Design and user experience	19%

Skill stability

Skills required by the workforce that are expected to remain the same (share of all skills required)

63%

Global 56%

Training funding

Preferred sources of funding for training, upskilling and reskilling efforts (share of organizations surveyed)

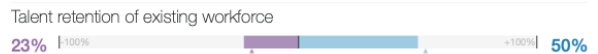
SOURCE OF FUNDING	ECONOMY	GLOBAL
Co-funding across the industry	9%	16%
Free-of-cost training	36%	28%
Funded by government	18%	22%
Funded by my organization	91%	87%
Public-private hybrid funding	9%	24%

Workforce Strategy Outlook

Talent outlook in 2027

Expected change in talent availability, development and retention in the next five years (share of organizations surveyed)

■ Improving ■ Worsening ▲ Global average ▲ Global average



Business practices to improve talent availability

Top practices with the greatest potential to improve talent availability (share of organizations surveyed)

PRACTICES	ECONOMY	GLOBAL
1. Improve talent progression and promotion processes	59%	48%
2. Offer higher wages	46%	35%
3. Provide effective reskilling and upskilling	32%	34%
3. Support employee health and well-being	32%	18%
5. Better articulate business purpose and impact	23%	24%
6. Improve internal-communication strategy	18%	19%
6. Improve working hours and overtime	18%	15%
6. More diversity, equity and inclusion policies and programmes	18%	18%
9. Offer more remote and hybrid work opportunities within countries	14%	21%
10. Improve people-and-culture metrics and reporting	9%	18%

Key components of DEI programmes

Most common components of DEI programmes (share of organizations surveyed)

DEI PROGRAMS COMPONENTS	ECONOMY	GLOBAL
1. Run comprehensive DEI training for managers	48%	42%
2. Offer greater flexibility on education requirements to recruit from various backgrounds	38%	24%
3. Set DEI goals, targets or quotas that exceed public requirements	33%	26%
4. Embed DEI goals and solutions across the supply chain	29%	23%
5. Enable inclusion and accessibility across physical and virtual spaces	29%	33%
6. Run comprehensive DEI training for staff	29%	36%

Share of companies with DEI Programs

(share of organizations surveyed)

86%

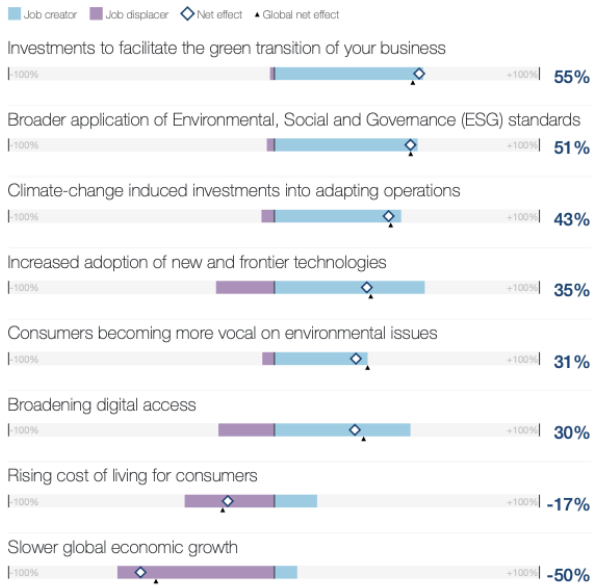
Global 67%

Europe

Trend outlook

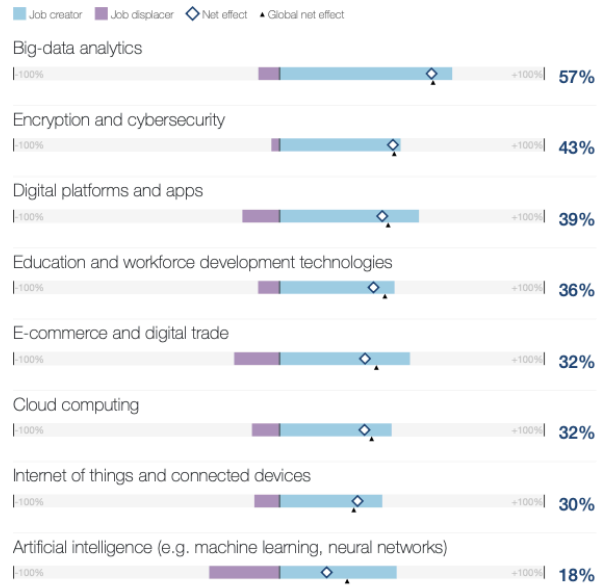
Global trends and their impact on job creation

Trends most likely to drive industry transformation and their expected impact job creation, ordered by net effect (share of organizations surveyed)



Technologies and their impact on job creation

Technologies most likely to drive industry transformation and their expected impact job creation, ordered by net effect (share of organizations surveyed)



Role outlook

Churn in five years

Five-year structural labour-force churn (percent)

21%

Global 23%

Key roles for business transformation

Roles most selected by organizations surveyed (as either growing, stable or declining), ordered by net role growth, and their net growth and structural churn (percent)

ROLES	NET GROWTH	REGION CHURN	GLOBAL CHURN
Data Analysts and Scientists	38%	38%	34%
Business Development Professionals	22%	22%	24%
Project Managers	19%	19%	25%
Human Resources Specialists	11%	11%	12%
General and Operations Managers	14%	14%	14%
Accountants and Auditors	20%	20%	19%
Assembly and Factory Workers	16%	16%	17%
Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks	27%	27%	29%
Data Entry Clerks	40%	40%	42%
Administrative and Executive Secretaries	36%	36%	35%

Skill outlook

Core skills

Skills needed to perform well in key, stable roles within the company (share of organizations surveyed)

Skills, knowledge and abilities	Attitudes	REGION	GLOBAL
Cognitive skills	25%	25%	26%
Engagement skills	12%	6%	6%
Management skills	15%	12%	12%
Physical abilities	12%	3%	3%
Technology skills	25%	15%	16%
Ethics	11%	3%	3%
Self-efficacy	12%	25%	23%
Working with others	15%	11%	11%

Europe

Skill outlook

Reskilling skill focus

Skills most prioritized for reskilling and upskilling in the next five years (share of organizations surveyed)

■ Skills, knowledge and abilities ■ Attitudes ▲ Global average



Skill stability

Skills required by the workforce that are expected to remain the same (share of all skills required)

58%

Global 56%

Training type

Types of training prioritized by organizations surveyed for future reskilling and upskilling (share of organizations surveyed)



ROLES

Training Type	REGION	GLOBAL
Employer-sponsored apprenticeships	13%	15%
Internal training departments	25%	24%
Licensed training from professional associations	12%	13%
On-the-job training and coaching	31%	27%
Private-sector online-learning platforms	11%	12%
Universities and other educational institutions	8%	10%

Training funding

Preferred sources of funding for training, upskilling and reskilling efforts (share of organizations surveyed)

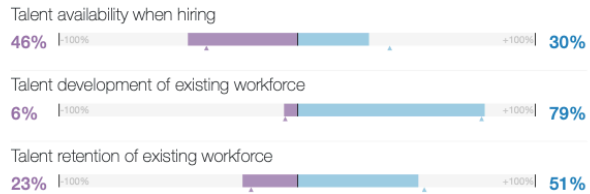
Funding Source	REGION	GLOBAL
Co-funding across the industry	10%	16%
Free-of-cost training	32%	28%
Funded by government	19%	22%
Funded by my organization	94%	87%
Public-private hybrid funding	19%	24%

Workforce strategy outlook

Talent outlook in 2027

Expected change in talent availability, development and retention in the next five years (share of organizations surveyed)

■ Improving ■ Worsening ▲ Global average ▲ Global average



Business practices to improve talent availability

Top practices with the greatest potential to improve talent availability (share of organizations surveyed)

Practice	INDUSTRY	GLOBAL
1. Improve talent progression and promotion processes	52%	48%
2. Provide effective reskilling and upskilling	34%	34%
3. Offer higher wages	33%	35%
4. Better articulate business purpose and impact	24%	24%
5. Offer more remote and hybrid work opportunities within countries	22%	21%
6. More diversity, equity and inclusion policies and programmes	22%	18%
6. Support employee health and well-being	22%	18%
8. Improve internal-communication strategy	18%	19%
9. Improve people-and-culture metrics and reporting	15%	18%
9. Improve working hours and overtime	15%	15%

Key components of DEI programmes

Most common components of DEI programmes (share of organizations surveyed)

Component	REGION	GLOBAL
1. Run comprehensive DEI training for managers	53%	42%
2. Run comprehensive DEI training for staff	45%	36%
3. Enable inclusion and accessibility across physical and virtual spaces	37%	33%
4. Set DEI goals, targets or quotas that exceed public requirements	34%	26%
5. Embed DEI goals and solutions across the supply chain	28%	23%

Share of companies with DEI Programs

(share of organizations surveyed)

73%

Global 67%

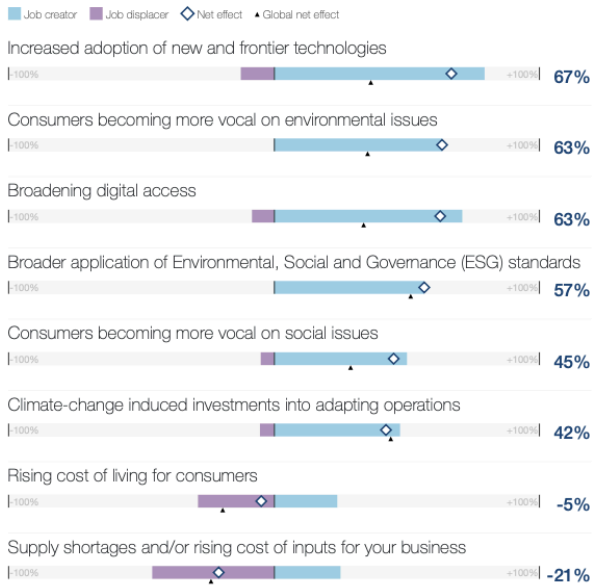
Automotive and Aerospace

22.9

Trend outlook

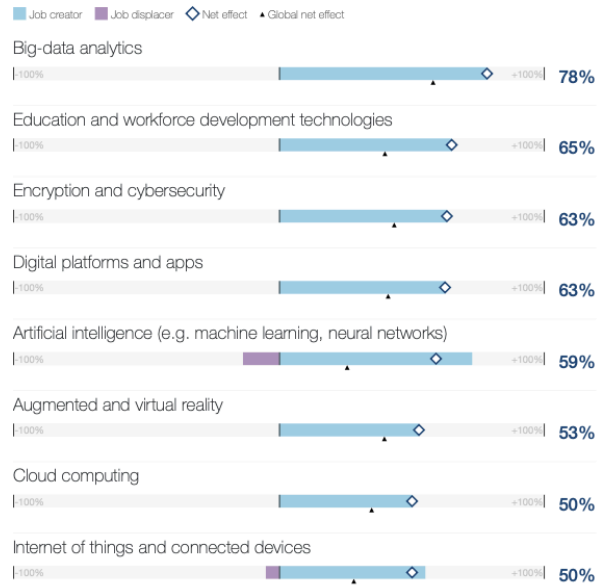
Global trends and their impact on job creation

Trends most likely to drive industry transformation and their expected impact job creation, ordered by net effect (share of organizations surveyed)



Technologies and their impact on job creation

Technologies most likely to drive industry transformation and their expected impact job creation, ordered by net effect (share of organizations surveyed)



Role outlook

Churn in five years

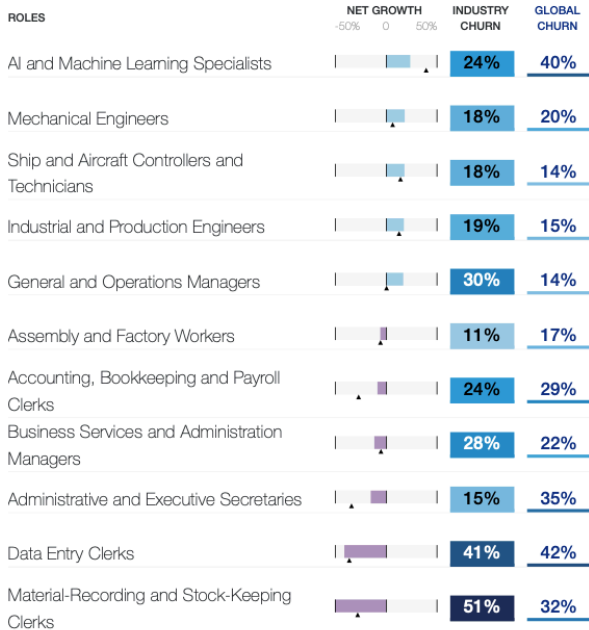
Five-year structural labour-force churn (percent)

19%

Global 23%

Key roles for business transformation

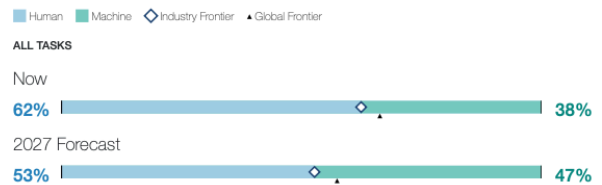
Roles most selected by organizations surveyed (as either growing, stable or declining), ordered by net role growth, and their net growth and structural churn (percent)



Human-machine frontier

Human-machine frontier

Tasks performed by humans and machines today and in 2027 (share of total)



Workforce strategy outlook

Talent outlook in 2027

Expected change in talent availability, development and retention in the next five years (share of organizations surveyed)



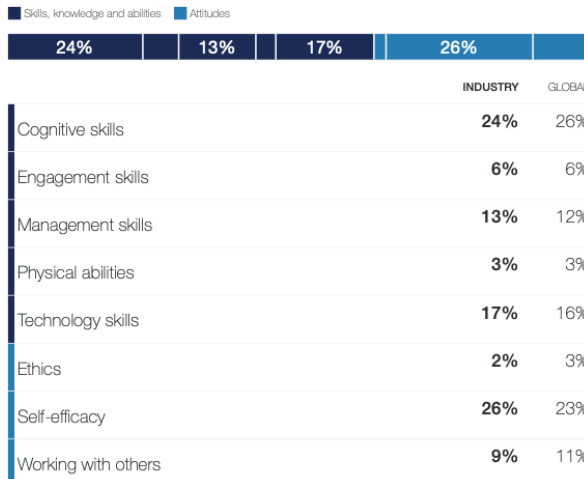
Automotive and Aerospace

22.9

Skill outlook

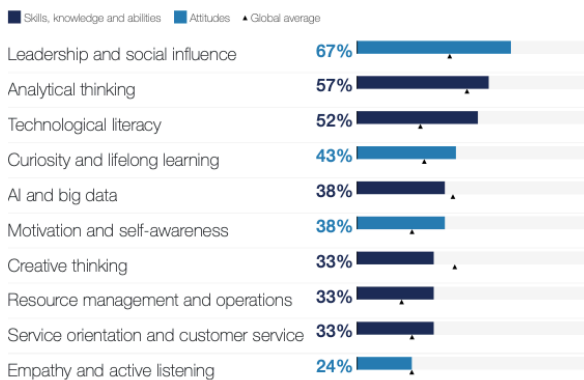
Core skills

Skills needed to perform well in key, stable roles within the company (share of organizations surveyed)



Reskilling skill focus

Skills most prioritized for reskilling and upskilling in the next five years (share of organizations surveyed)



Skill stability

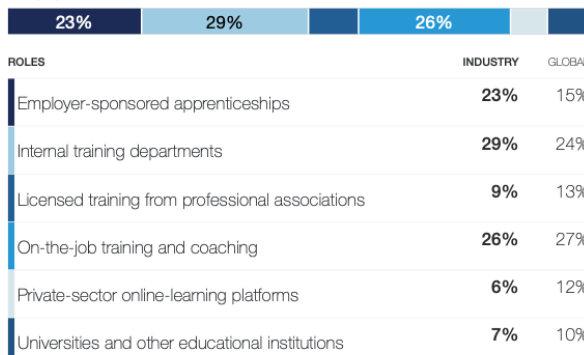
Skills required by the workforce that are expected to remain the same (share of all skills required)

61%

Global 56%

Training type

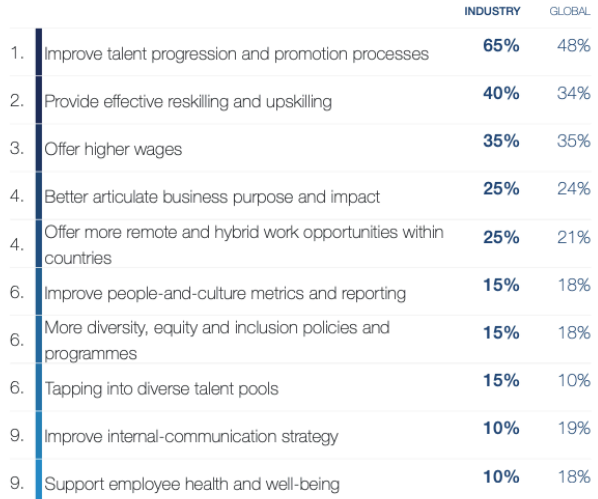
Types of training prioritized by organizations surveyed for future reskilling and upskilling (share of organizations surveyed)



Workforce strategy outlook

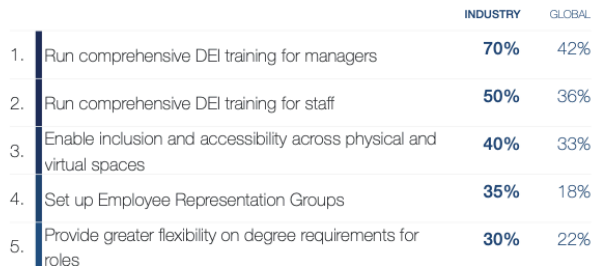
Business practices to improve talent availability

Top practices with the greatest potential to improve talent availability (share of organizations surveyed)



Key components of DEI programmes

Most common components of DEI programmes (share of organizations surveyed)

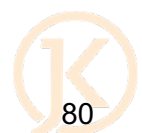


Share of companies with DEI Programs

(share of organizations surveyed)

85%

Global 67%



Creative thinking

2nd

Skills, knowledge and abilities / Cognitive skills / Creative thinking

Global Skills Taxonomy ↗

Five year trend

Learning hours spent pursuing assessments and credentials in **Creative thinking** from 2017 to 2022 (share of total learning hours). Source: Coursera



Reskilling focus

Companies for which **Creative thinking** is a priority in their upskilling and reskilling programmes for 2023-2027 (share of companies surveyed)

42%

Skill importance

Companies for which **Creative thinking** is a core skill for workers (share of companies surveyed)

56%

Skill evolution

Share of companies for which **Creative thinking** is **increasing** or **decreasing** in importance at work. White diamond and label represent net share.

+73%

Jobs in focus

Roles where organizations surveyed report **Creative thinking** to be increasing in importance fastest, alongside estimates of the net job growth (percent) from 2023 to 2027.

ROLES

ROLES	NET GROWTH
1. Managing Directors and Chief Executives	-2%
2. Sales Representatives, Wholesale and Manufacturing, Technical...	0%
3. General and Operations Managers	0%
4. Business Services and Administration Managers	-5%
5. Business Development Professionals	21%
6. Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks	-27%
7. Assembly and Factory Workers	-6%

Time to skill

Learning hours required to achieve a credential in **Creative thinking** at beginner, intermediate or advanced proficiency as a function of the learner's level of formal education.

Hours 0 34

FORMAL EDUCATION BACKGROUND

FORMAL EDUCATION BACKGROUND	BEGINNER	INTERMEDIATE	ADVANCED
All	2.7	10.2	20.2
No Bachelor's Degree	2.9	8.3	20.5
Bachelor's Degree	2.7	10.6	18.6
Graduate Degree	2.7	10.7	23.6

Strategically adjacent skills

Probability that a company which will prioritise skills training in **Creative thinking** from 2023 to 2027 will also prioritise other skills.

Skill taxonomy Skills, knowledge and abilities Attitudes

Analytical thinking	55%
AI and big data	44%
Leadership and social influence	43%
Curiosity and lifelong learning	35%
Resilience, flexibility and agility	35%
Empathy and active listening	31%
Talent management	31%
Design and user experience	29%
Technological literacy	29%
Motivation and self-awareness	27%

Simultaneous skill development

Probability that courses in **Creative thinking** also teach other skills. Source: Coursera.

Skill taxonomy Skills, knowledge and abilities Attitudes

Resource management and operations	84%
Marketing and media	56%
Empathy and active listening	54%
Design and user experience	54%
Analytical thinking	44%
Leadership and social influence	40%
Systems thinking	32%
Reading, writing and mathematics	23%
Programming	21%
Technological literacy	21%

Industry trends

Industry-by-industry variations in reskilling focus, current and future importance, forecast evolution in importance, and strategic focus companies will place on **Creative thinking** from 2023 to 2027 for the industries which assign the highest and lowest reskilling focus to this skill (share of companies surveyed)

Above global mean Below global mean

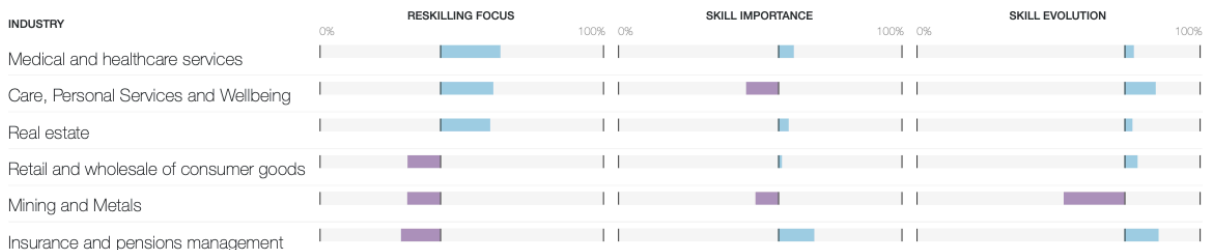


FIGURE B3 Impact of technology adoption on jobs

Share of organizations which are likely to adopt technologies in the next five years (%)

