

Proměny na trhu práce spojené s generačními výzvami

Jana Vávrová
Project Manager HR Services

O nás



Personální agentura založena v Irsku v roce 1982. V České republice úspěšně působíme od roku 1994.

Vedoucí personální agentura v České republice.

Regionální zastoupení: 4 specializované pobočky v Praze, 9 poboček **Grafton** pokrývajících všechny kraje ČR, 5 regionálních poboček **Gi Group**, 2 regionální kanceláře Grafton a od roku 2021 síť regionálních poboček **WorkService**.

Od roku 2018 součást nadnárodní skupiny Gi Group.

Výsledky za poslední dekádu v číslech:

- Více než 18 000 umístěných uchazečů na HPP.
- Více než 90 000 umístěných agenturních zaměstnanců.

Držitel certifikátu ČSN EN ISO 9001.

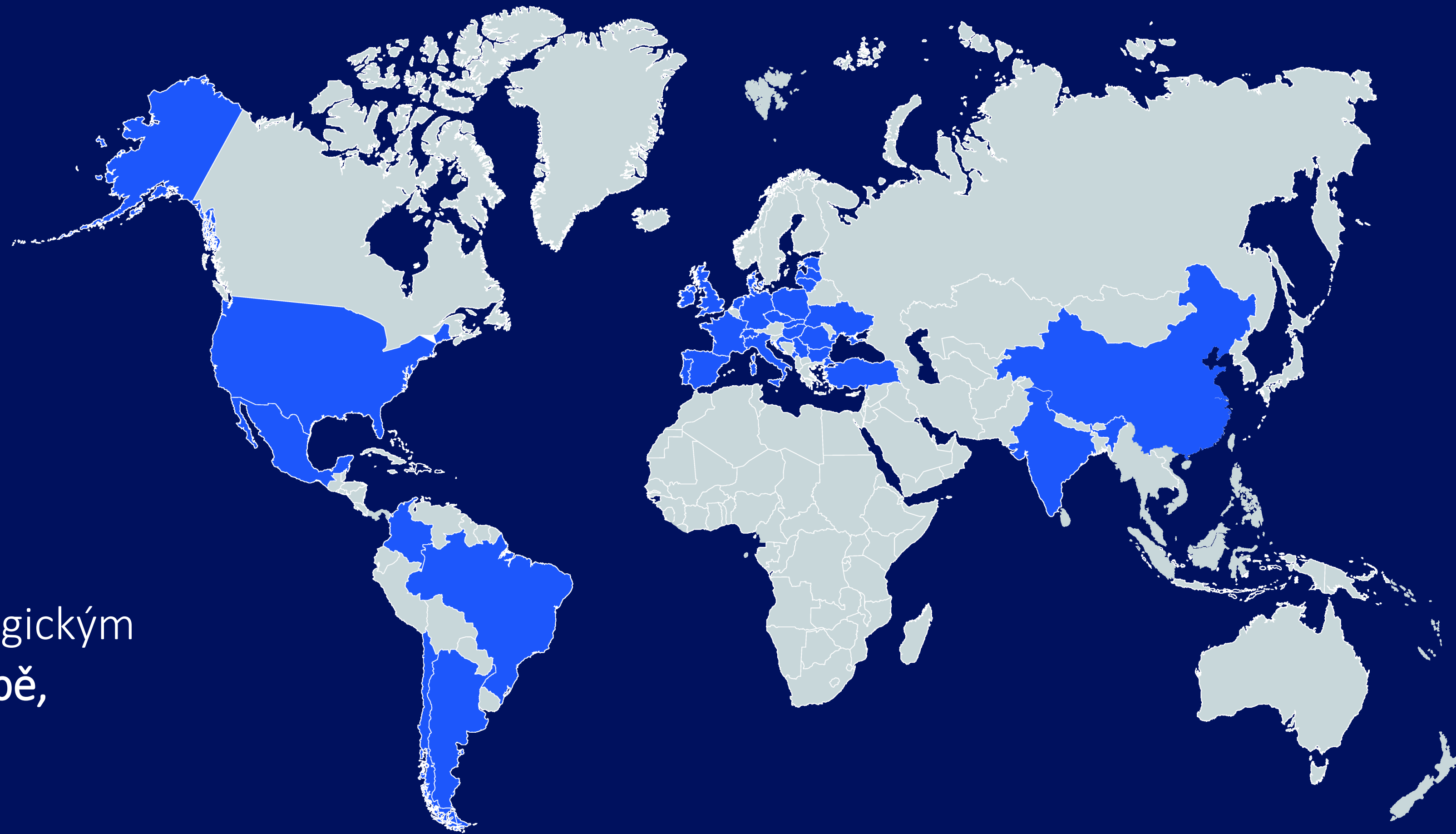


O nás



kde působíme

Díky přímému zastoupení a strategickým partnerům dnes působíme v Evropě, Asijském Pacifiku a Americe.



30

ZEMÍ S PŘÍMÝM
ZASTOUPENÍM

Máme více než

650

POBOČEK A KANCELÁŘÍ

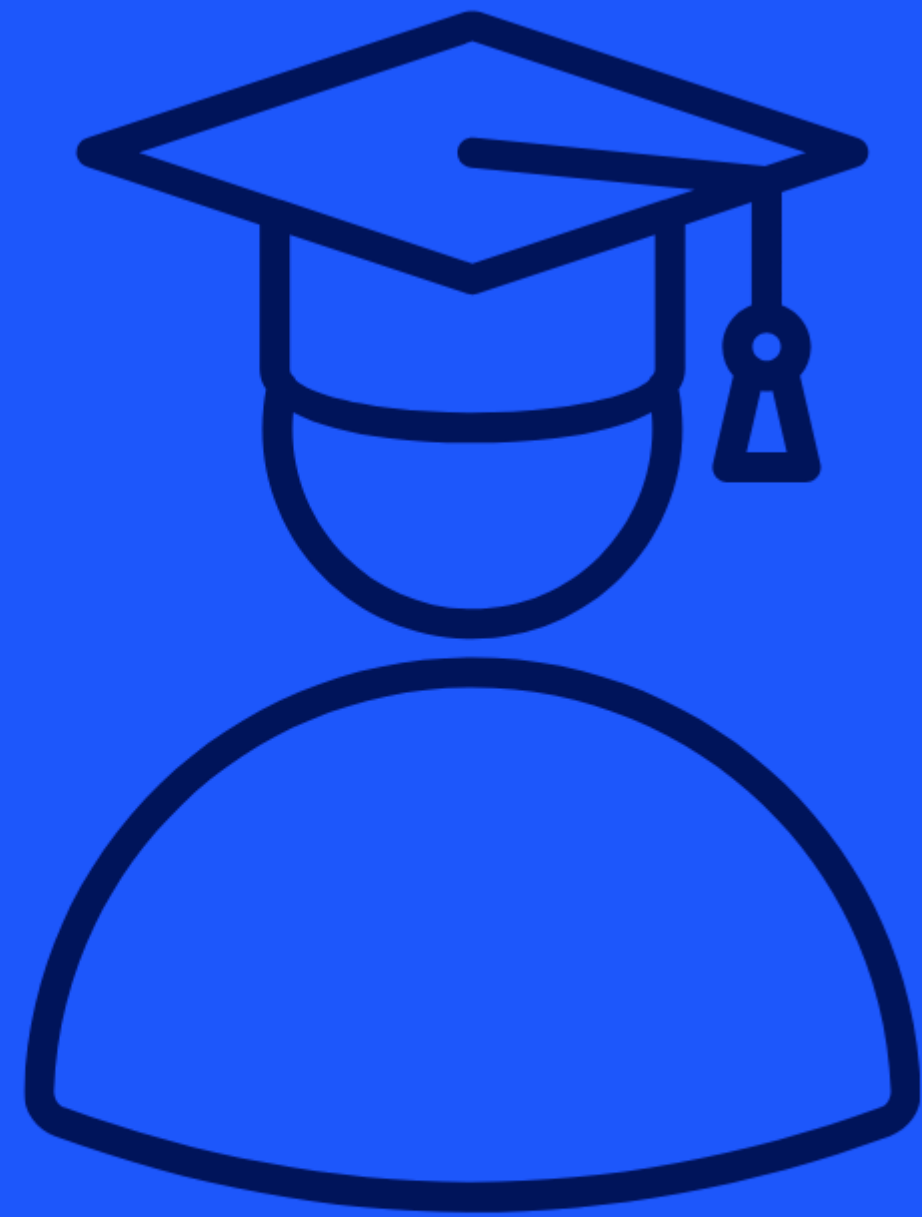
a více než

8 000

ZAMĚSTNANCŮ

PŘÍMÉ ZASTOUPENÍ

- Argentina
- Brazílie
- Bulharsko
- Čína
- Kolumbie
- Chorvatsko
- Dánsko
- Česká Republika
- Francie
- Německo
- Hongkong
- Maďarsko
- Indie
- Irsko
- Itálie
- Litva
- Černá Hora
- Polsko
- Portugalsko
- Rumunsko
- Rusko
- Srbsko
- Slovensko
- Španělsko
- Švýcarsko
- Nizozemsko
- Turecko
- Ukrajina
- Velká Británie
- USA



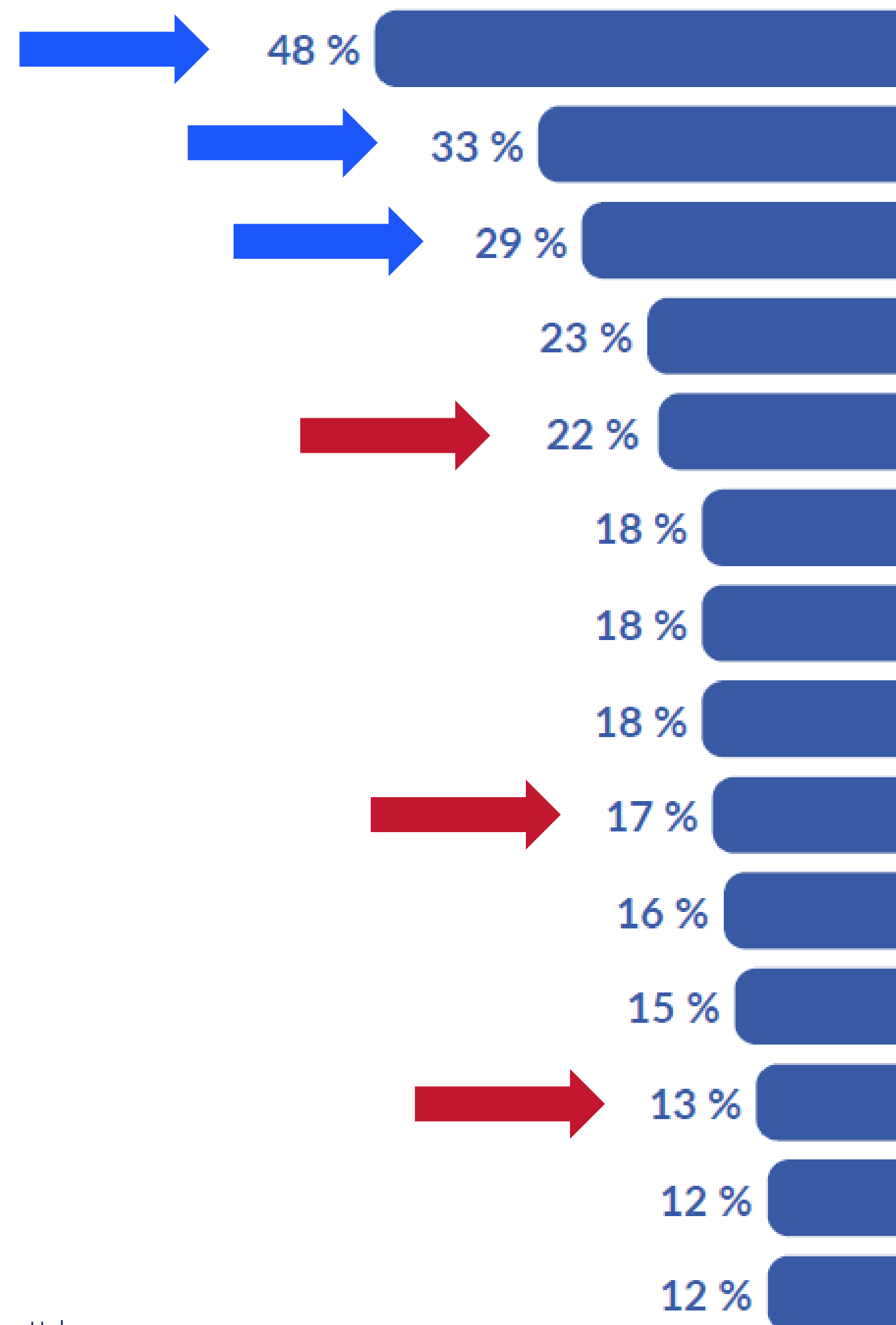
Absolventi
a první zaměstnání:
Opravdu je
střet s realitou
překvapením?

Mýty versus realita

- „Mezera mezi diplomem a praxí“
- „Absolventi nemají pracovní morálku.“
- „Dnešní mladí jsou na práci méně připraveni.“
- „Kariéra je lineární cesta po žebříku vzhůru.“

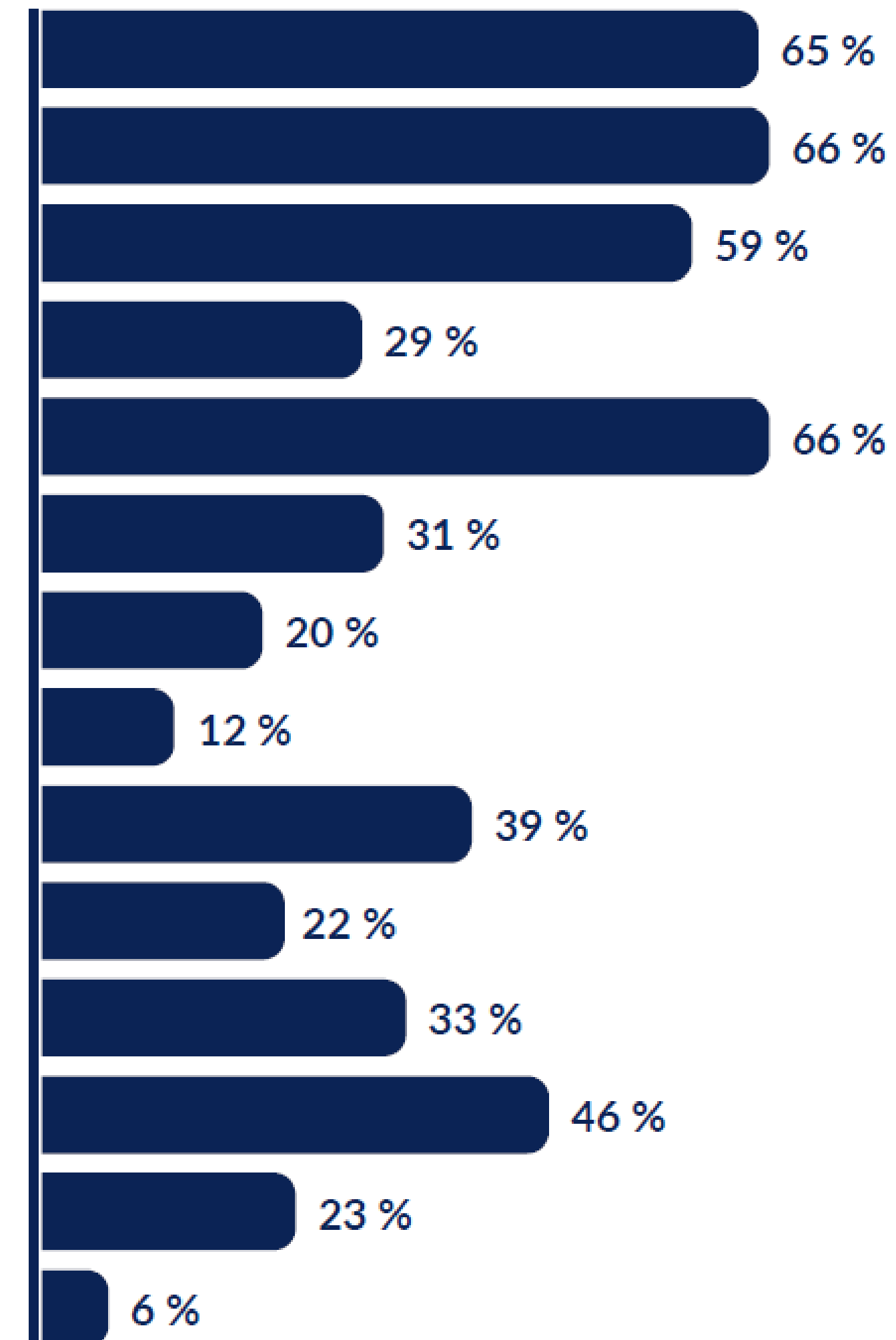
PRVNÍ PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI

Jaké dovednosti zaměstnancům chyběly v prvních měsících první pracovní zkušenosti?

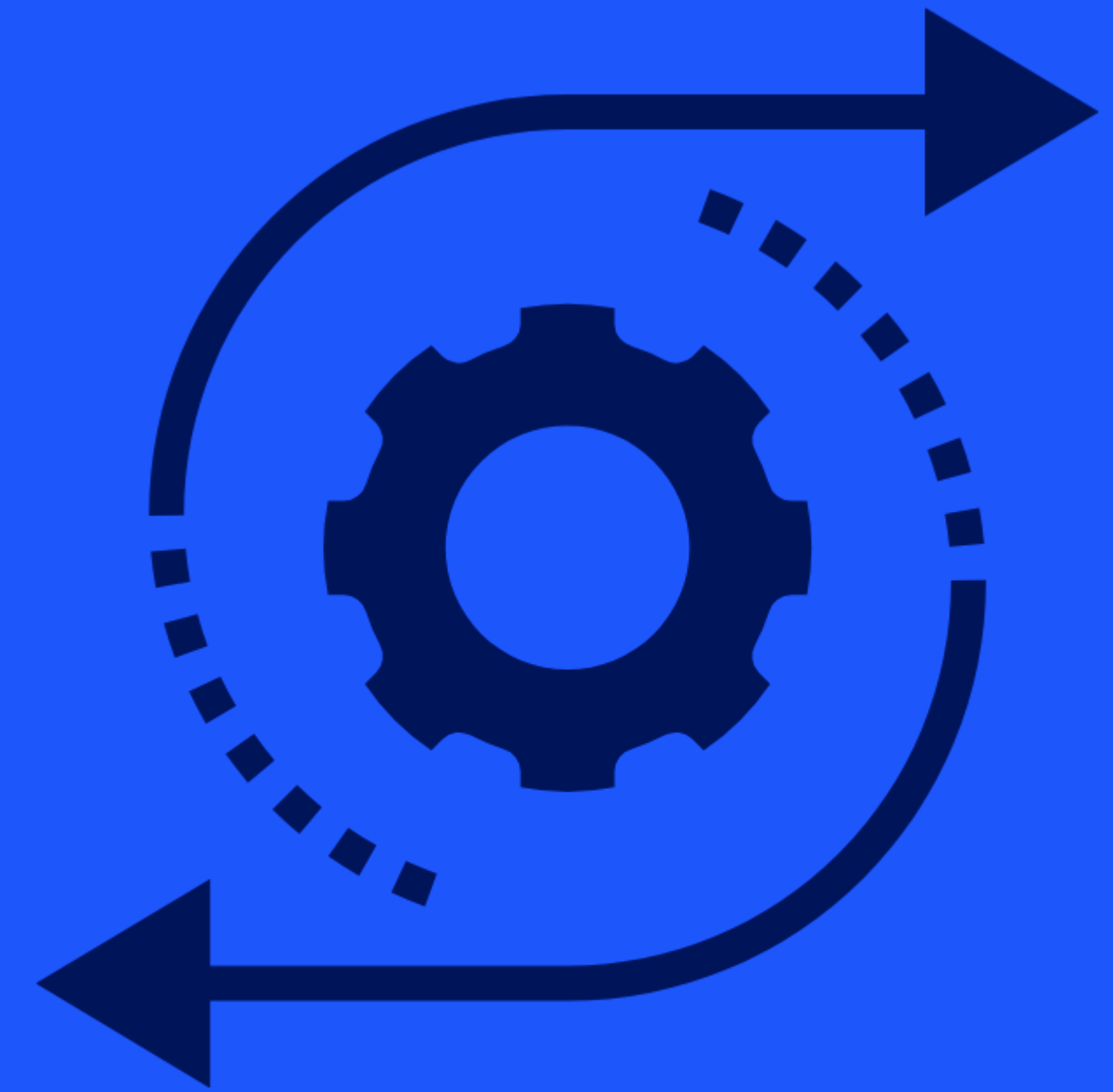


- Znalost firemních procesů a „jak to ve firmě chodí“
- Praktická zkušenost z reálného provozu (stáže, praxe na projektu)
- Propojení teorie s praxí na konkrétních úkolech
- Týmová spolupráce a role v týmu
- Práce pod tlakem termínů/ samostatnost v úkolech
- Práce s oborovými systémy (ERP/CRM, ticketing)
- Prezentační dovednosti a storytelling
- Důraz na bezpečnost/ BOZP a compliance
- Etiketa a kultura pracoviště (profesionalita, e-mailová etiketa)
- Finanční a obchodní minimum (rozpočet, marže, fakturace)
- Profesní komunikace (e-maily, reporting, meetingy)
- Time-management a stanovování priorit
- Komunikace se zákazníkem/klientem
- Digitální gramotnost (MS 365/ Google Workspace, sdílení)

Co absolventům v prvních měsících pracovní zkušenosti chybí?



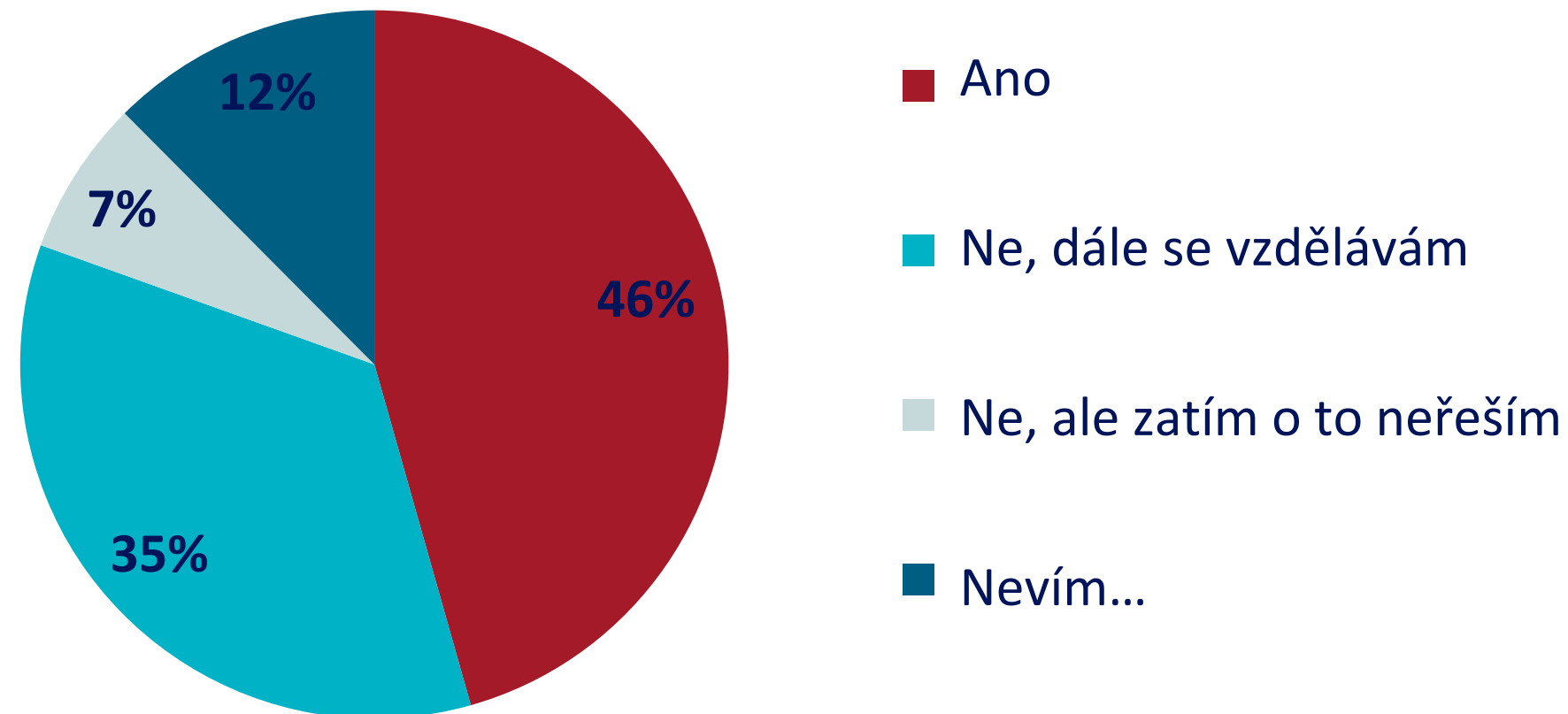
Mezi lety 2000 a 2020
proběhl technologický vývoj,
který svým rozsahem
připomíná 100 let
průmyslové revoluce.



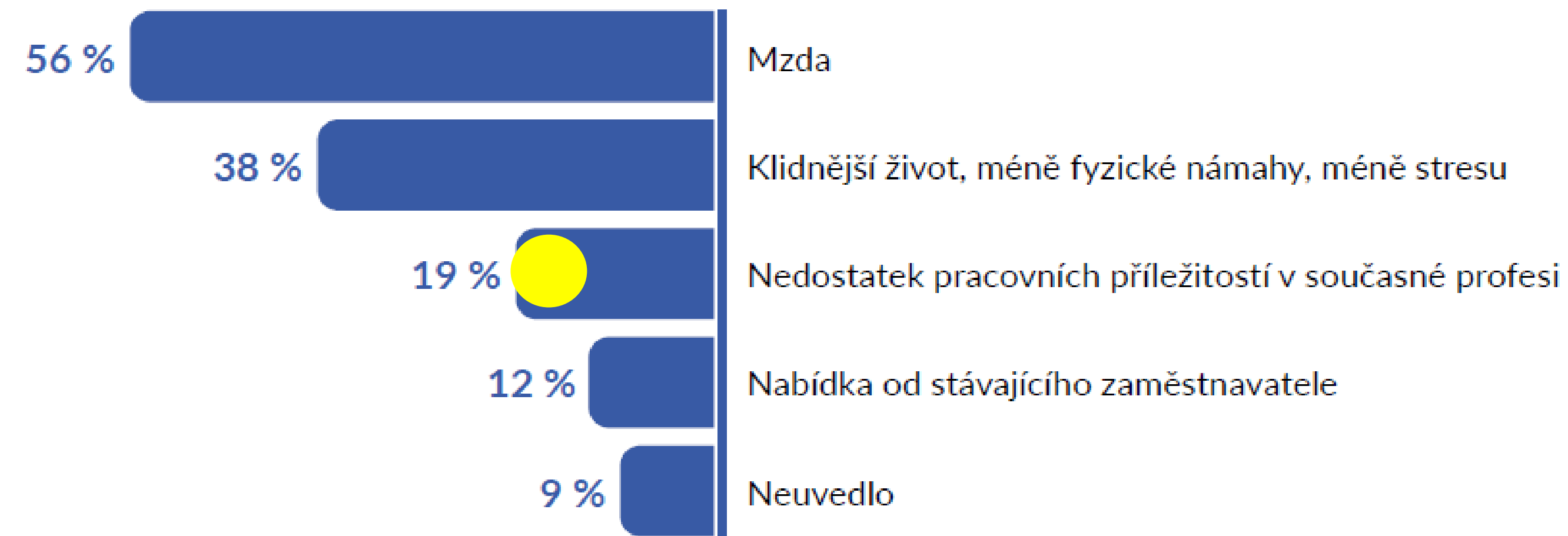
Práce se mění...

2025: 26 % zaměstnanců zvažuje změnu profese nebo se k ní spíše přiklání.

2022: Vystačíte si se svými současnými znalostmi a dovednostmi i za 5 let?



Kvůli čemu by zaměstnanci změnili profesi?



Nové a mizející pracovní role

GI Grafton každoroční Mzdový průzkum

Zahrnuje více než 350 pracovních pozic

2025: 5 nově přidaných pozic

například:

- BI analyst
- Cybersecurity Engineer AI Security Engineer
- Machine Learning Engineer
- Data engineer
- ESG Specialist



Celoživotní vzdělávání

Rychlost změn = nutnost adaptace.

Obsah má kratší životnost (~6 měsíců).



Celoživotní učení
pro každou generaci jinak.



V blízké době
se na jednom pracovišti
bude v jednu chvíli
potkávat **5 generací**

Generační přístup k učení

Lidé, kteří vyrůstali bez technologií: oceňují kontext, psaný text; jsou pro ně důležité vztahy, diskuse.

Gen Z: kratší obsah a rychlejší formáty.

Alfa: rychlá orientace, ale menší zkušenost s hlubší reflexí.





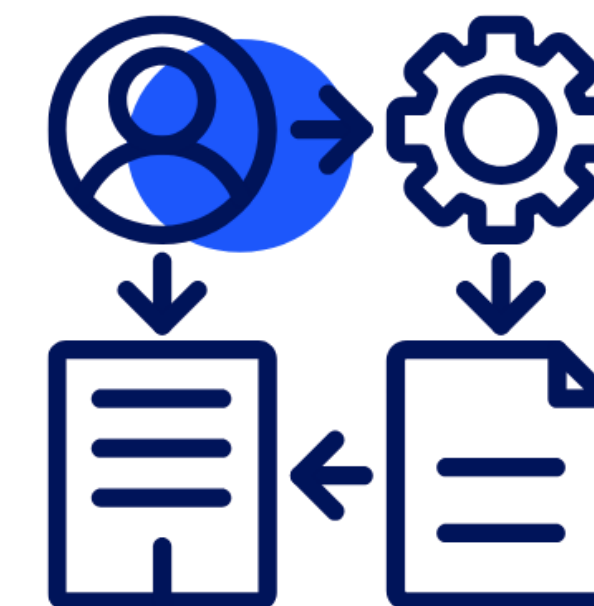
Napříč
generacemi
... spolu

Práci ve vícegeneračním týmu

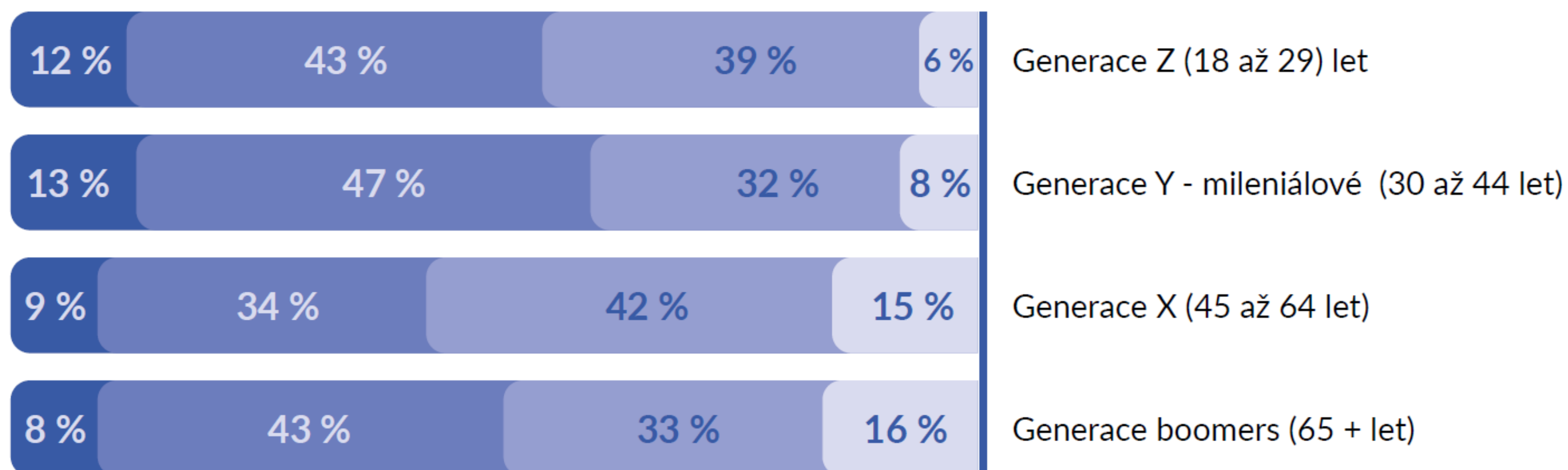
- vítá pětina zaměstnanců,
- třetina v ní nespatřuje výhody ani nevýhody
- 35 % respondentů v ní vidí výhodu **vzájemného učení**.

Zatímco mladší generace považují za nejnáročnější aspekt práce se staršími kolegy jejich **pracovní tempo**, starší generace zmiňují **pracovní nasazení** neboli ochotu mladších generací udělat něco navíc.

Hledání nové práce



Jak snadné by pro ně bylo najít si novou práci?



82 % zaměstnavatelů
nabírá zaměstnance 50+

Generace v práci: nezakopnout o stereotypy

- Kdo jsme a jaké jsou naše osobní kompetence?
- Co nás formovalo?
- V jaké se aktuálně nacházíme situaci?
- Co od práce čekáme?



Možná se
generace
nemění tolik,
jak si myslíme.

Možná se
generace
nemění tolik,
jak si myslíme.

To práce se mění
rychleji, než jsme
byli zvyklí.



JANA VÁVROVÁ

Project Manager HR Services

jana.vavrova@grafton.cz

