



ManpowerGroup®

Inimeelis

Töötrendide globaalne tulevik

**Hübriidsed
supermeeskonnad**



**Kiire
ümberõppimine**



Peamised tööjõudu kujundavad tegurid

Oleme üle 10 aasta koostöös klientidega uurinud nelja töö tulevikku kujundavat taustategurit. Selle aasta uuring heidab pilgu rohkem kui 12 000 töötaja ja 40 000 tööandjaga küsitluste tulemustele 41 riigist. Muutuste tempo kiirenedes arenevad need tegurid hoogsamini kui kunagi varem.

**Muutuvad
normid**



**Järgmise põlve
kriis**





Inimeelis: Töötrendide tulevik

Hübriidsed supermeeskonnad

Trend 1:
Rollide ümberkujundamine

Trend 2:
AI kasutuse kasv

Trend 3:
Jõuline automatiseerimine

Trend 4:
Tööotsad koguvad populaarsust

Kiire ümberõppimine

Trend 5:
AI-pädevus

Trend 6:
Tööstuseelsed oskused

Trend 7:
Tootlikkussurve

Trend 8:
Oskuste täiendamise renessanss

Muutuvad normid

Trend 9:
RTO korraldused

Trend 10:
Usalduse langus

Trend 11:
Õigluslõhed

Trend 12:
Energiatarbimise tõus

Järgmise põlve kriis

Trend 13:
Talendipõud

Trend 14:
Kraadikahtlused

Trend 15:
Ajude äravool

Trend 16:
Juhtimise hääbumine



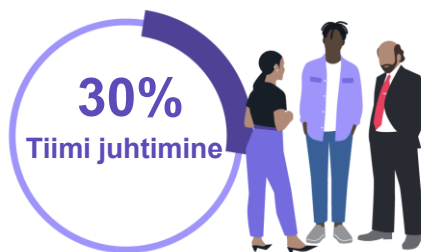
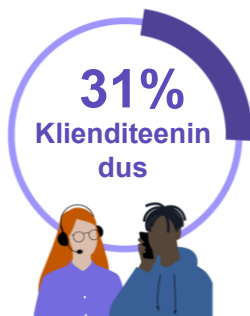
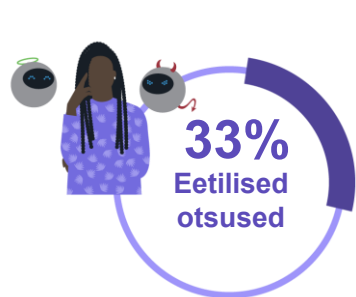
Hübriidsed supermeeskonnad

Vastupidiselt traditsioonilisele, hierarhilisele struktuurile koosnevad tulevikumeeskonnad inim-, masin- ja vabakutselisest talendist ning tööd korraldatakse paindlikult ümber, võttes arvesse inimeste ja AI unikaalseid tugevusi.



Trend 1: Rollide ümberkujundamine

Kuigi mõned töökohad võivad uute tehnoloogiate tõttu täiesti kaduda, siis sellest enam töid korraldatakse ümber ühendamaks inimeste unikaalseid tugevusi ja AI-l põhinevaid tööriistu. Näeme mitmeid organisatsioone liikumas AI informaalsetest tööalasest kasutusest sihilikule ning töövoospetsiifilisele kasutusele ümber kujundatud rollides.



Üks kolmandik tööandjatest üle maailma arvab, et eetiliste otsuste tegemise, klienditeeninduse ja tiimi juhtimise oskusi on kõige keerulisem automatiseerida.²



Mõju tööjõule

Juhtkonna korraldusega peab töö ümberkujundamine aset leidma osakonna tasemel. See on läbimõeldud, eesmärkidele suunatud protsess koostöös juhtide ja individuaalsete töötajatega. Nüüd sisaldab tööjõu planeerimine traditsiooniliste töökohtade ümberhindamist väärtust lisavateks osadeks, määrates need osad inimestele ja AI-le ning luues vastavad töökategooriad ja -rollid.



Vaadates tulevikku

Korporatiivne organisatsiooniline struktuur ei ole mitmeid kümnendeid muutunud, kuid töö ümberkujundamine nõuab meilt ettevõtete suuruse ning hierarhia vajaduse ja võimalikkuse ümbermõtlemist.



>> Tänapäevane tegevus

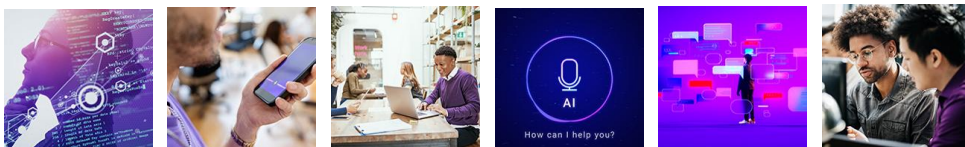
Kas oled üles kirjutanud iga tööga seotud olulised ülesanded ning märkinud ära valdkonnad, kus oleks võimalik tehnoloogiat efektiivselt integreerida?



39% töötajate peamistest vajalikest oskustest muutuvad aastaks 2030.¹

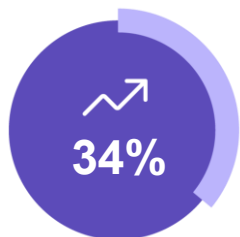


Trend 2: AI kasutuse kasv

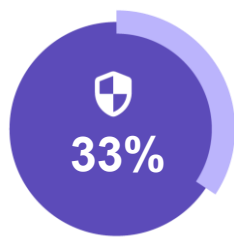


Organisatsioonid arendavad ning paljundavad kasutusjuhtumeid, mis liiguvad kaugemale industriaalse ja tarkvara automatiseerimise algelisest kasutusest administratiivseteks ülesanneteks ning generatiivse AI kasutusest uurimistööks ja koosolekute kokkuvõteteks. Selle asemel et olla piiratud lisad, võtavad intelligentsed AI-agendid osa igast töövoost, töötades üheskoos inimeste ja üksteisega.

AI kasutuselevõtu tõusuga peavad ettevõtete juhid enda peamistest väljakutseteks:¹



Suured kulud



Andmekaitse
küsimused



Tööjõu oskuste
lüngad



>> Täname tegevus

Kas tegeled AI-l põhineva elemendi integreerimisel tavapäraselt inimeste poolt juhitud protsessi muudatuse juhtimise praktikatega, et kindlustada nõuetekohane rakendamine ja kasutuselevõtt?

↻ Mõju tööjõule

AI-agentide poolt tavaliselt inimeste juhitud töövoogude ülevõtu kasvuga peavad teadlikud inimesed jääma asjaga kurssi, et ära hoida ootamatuid AI kitsaskohti ja vigu, sealhulgas vähemat asjatundlikkust. Me defineerime ümber, mida tähendab olla inimeste ja tehnoloogia tugevuste optimeerimises oskuslik juht.

🔮 Vaadates tulevikku

Kuigi inimesed töötavad tulevikus koos mitmete erinevate AI-agentidega, võib 2030. aastate alguseks esile kerkida üks hädavajalik AI-assistent. Inimeste ja AI-partnerite vaheline side võib moodustada kolmanda suhte, mis sisaldab isiklikku kontakti ja hägustab piire simuleeritud ning päris emotsioonide vahel.



Trend 3: Jõuline automatiseerimine

Paljud juhid kaalutlevad, milliseid protsesse võiks automatiseerida võrreldes sellega, milliseid oleks kõige kasulikum automatiseerida, tõstes tihtipeale esile pingutusi operatsioonide kiirendamiseks suhtluses osanikega. Kuigi tööjõu vähendamine on muutunud üha tavapärasemaks, on mõned juhid – pärast mõistmist, et automatiseerimise hetkelahendused ei pruugi olla täielikult iseseisvaks tööks võimelised – alustanud töötajate tagasi värbamisega.



Mõju tööjõule

Jõuline automatiseerimine peegeldab lühiajalist ettemõtlemist ning valesti suunatud usku, et automatiseerimine ja AI-l põhinevad tehnoloogiad suudavad inimesi kategooriliselt asendada. Ilma töö efektiivse ümberkujundamiseta ja inimjärelvalveta takerduvad peamiselt masinate poolt juhitud ettevõtted kiiresti.



Vaadates tulevikku

Viie aasta pärast on tavapärane siseneda kauplustesse ja teistesse ettevõtetesse ning näha väga vähe inimesi või neid üldse mitte. Praegu peame me mõtlema sellele arengule läbi inimkogemuse – mis juhtub klientide ja teiste osanikega, kes vajavad keerulisi erilahendusi ega leia kedagi, kellega rääkida?



tööandjatest üle maailma plaanivad suurendada investeerimist automatiseerimisse.¹



Tööandjad usuvad, et need tööfunktsioonid muutuvad automatiseerimise tõttu järgmise viie aasta jooksul kõige enam:²

Tehnoloogia

76%

Tootmine

71%

Müük & turundus

71%

>> Tänapäevane tegevus

Kas oled arutanud, kuidas töötajad võiksid oma oskuseid arendada ja tööalaselt ümber paigutada enne otsustamist nad koondada?



Trend 4: Tööotsad koguvad populaarsust

Globaalne tööjõud liigub kiiresti kiirtalendikogumise trendi või lühiajaliste meeskondade loomise suunas, mis koosnevad erinevatest personaliressurssidest (nt tavatöötajad, töövõtjad, vabakutselised, AI-agendid), eesmärgiga lahendada mingit ettevõtte spetsiifilist probleemi. Mõistes, et vähem täiskohaga töötajaid tähendab vähem üldkulusid ning kasvavat vajadust kiiruse järele, kahanevad need rollid suurel määral.

2027. aastaks võib kuni pool tööjõust arenenud maailmas olla osa töötsa majandusest.¹



Mõju tööjõule

Kuigi tööotsadel ja ajutistel karjääridel on mõtet, siis sellisel viisil suurema osa töötajate tasustamine vajab sotsiaalset nihet. Enamik töötajatest ei ole saanud väljaõpet, kuidas üles seada ja pidada lepingulist karjääri, ei oma selleks ei kalduvust ega mõtteviisi ning toetuvad tugevalt täiskohaga tööandjatele holistilise hoolduse osas nagu ravi- ja eluviisihüved.



>> Tänane tegevus

Kas oled mõelnud, kuidas võib iga tiimi palkamisstruktuur erineda vastavalt sellele, milline ettevõtte probleem vajab lahendust?

Vaadates tulevikku

Täiskohaga töö rolli langus toob kaasa paljude töötajate tähelepanuta jätmise, mistõttu ei ole nad võimelised teenima perekonna ülevälal pidamiseks vajalikku palka või arendama oma oskusi. See võib tuua kaasa taaselustatud vajaduse universaalse baassissetuleku või mõne teist tüüpi turvavõrgu järele, asendamaks täiskohaga tööandjat.

27% Z-generatsiooni kuuluvatest töötajatest täiendavad hetkel oma peamist sissetulekut osalise töö või tööotsadega.²





Kiire

ümberrõppimine

Töö tulevikus jäävad võitjaks need, kes on päriselt kiired õppijad. Töötajatelt oodatakse jätkuvalt toimuva AI-integratsiooniga kaasas käimiseks uute oskuste arendamist ning nende töö efektiivsust ja produktiivsust kontrollitakse nagu ei kunagi varem.



Trend 5: AI-pädevus



Hetke töökuulutustel mainitud AI-pädevus on ebamäärane kontsept. Näeme esile kerkimas AI-pädevusega seotud spetsiifilisi oskusi, sealhulgas operatiivne rakendamine olemasolevate süsteemide jaoks, AI-sisendi kriitiline analüüs ning AI-l põhinevate töövoogude eetilise kasutuselevõtt. Kaugel imeravimist laiskadele inimestele, tõeline AI-pädevus tähendab mõtlemist rohkem, mitte vähem.

Mõju tööjõule

AI-pädevuse oskus saab tõeliselt kättesaadavaks kõigile, sest selle õppimine ei nõua kõrgemat kraadi ning kõigil on ligipääs tasuta veebiõppele. Väljakutse seisneb AI-tööjõu parimate praktikate standardiseerimise kindlustamises üle riikide, regioonide ning isegi üle individuaalsete organisatsioonide.

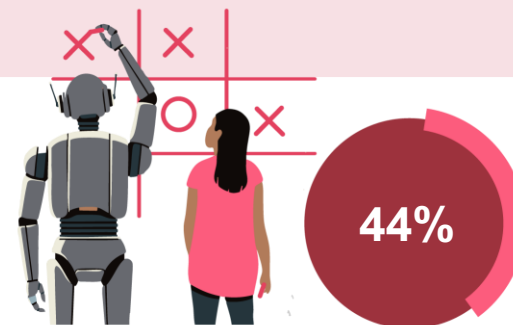
Vaadates tulevikku

AI-pädevuse tähenduse selgema piiritlemisega riskime oskuste lõhe suurendamisega nende vahel, kellel see on ja kellel mitte. Eelnevate digitaalsete muutuste ajal jäeti naised ja alateenindatud kogukonnad tihtipeale maha. Ettevõtete juhid peavad kindlustama, et need kogukonnad saaksid AI-innovatsiooni kiirenemisega tuleviku töömaailmas täielikult osaleda.



Tänane tegevus

Kuidas koolitad töötajaid, kellel on vähene kokkupuude ja entusiasm AI-põhiste tehnoloogiate vastu?

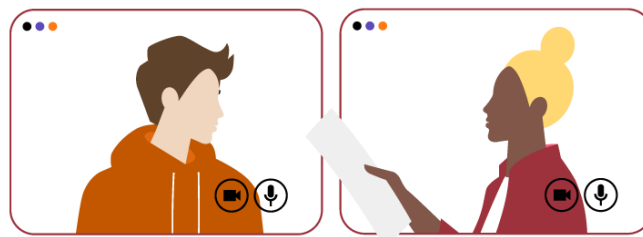


Vähem kui pooled maailma töötajatest on saanud oskuste väljaõpet viimase 6 kuu jooksul.¹



Trend 6: Tööstuseelsed oskused

Tööstuseelsed oskused hõlmasid pädevusi nagu põllumajandus, ellujäämine, manuaalne töö ja meisterlik käsitöö. Nende sekka kuuluvad ka pehmed oskused (*soft skills*) nagu probleemide lahendamine, kognitiivne paindlikkus, eneserefleksioon, loomingulisus, empaatia, intuitsioon ning isikutevaheline suhtlus. Inimesed vajavad neid oskusi, et end oma AI-meeskonnakaaslastest eristada ja käia kaasas kaasaegse maailma nõudmistega.



Seitse kümnest kõige kiiremini kasvavatest oskustest, mida töötajad 2030. aastaks vajavad, on pehmed oskused.¹



Mõju tööjõule

Tänapäevane tööjõu koolitamine kipub üle tähtsustama tehnilisi oskusi (*hard skills*), mis on töökohaspetsiifilised ning ei oma pikka väärtust. Koos haridussüsteemiga, mis on üles seatud viisil, et kooli lõpetamise ajaks võib õppimine olla iganenud, näeme jätkuvalt lünki oskustes, kuni me õpetame töötajatele igal töökohal õnnestumiseks vajalikke oskuseid.

Tööandjad üle maailma arvavad, et eetiliste otsuste tegemise oskust on kõige keerulisem automatiseerida.²



>> Tänapäevane tegevus

Kuidas tabad ja jälgid tööstuseelseid oskuseid enda oskuste liigituses?



Vaadates tulevikku

Üha enam ettevõtte põhitöös tehnoloogiale toetudes tõstame tõenäosust, et kui midagi läheb valesti, siis töötajatel ei ole esmaseid oskuseid ega vahendeid selle parandamiseks. Lastele koolis tööstuseelsete oskuste õpetamisega suudame end katastroofideks valmisoleku puuduse eest kaitsta.



Trend 7: Tootlikkussurve

Töö jaoks piisavalt kompetentne olemise definitsioon on reaalselt nihkumas ning selle muudab keerukamaks paljude juhtide arvamus, et AI kasutuselevõtt toob kohese produktiivsuse kasvu. Töötajate nõudlikum jälgimine muudab soorituse hindamise objektiivsemaks, aga ka kitsamaulatuslikumaks.

Vähese töötajate kaasatuse mõju globaalsele tootlikkusele on \$438 miljardit.¹



Mõju tööjõule

Töötajad on juhtide ebarealistlike ootuste tõttu AI mõju osas tootlikkusele kokku varisemas. Tänapäeval on tüüpilisem hoopis produktiivsuse langus, sest töötajad rabelevad uute süsteemide kohandamisega arenenud protsessideks, tulemuslikkuse hindamine nende tööriistade kasutamisel on subjektiivne ning paljud töötajad sooviksid erapooletuks hindamiseks AI-juhte.



Vaadates tulevikku

Meil on nüüd võimalus ümber kujundada tulemuspõhised ja boonussüsteemid, et mõõta töötajate tegelikku panust ning pikaajalist mõju organisatsioonile. Loodetavasti näeme 2030. aastate alguseks olulise spetsiifilise töö eest tunnustuse ja preemiade reaalselt pakumist ning tõusu tootlikkuses.



>> Täna tegevus

Kas sinu praegused töösoorituse hindamise ja tasustamise struktuurid võtavad arvesse arenevaid töökohustusi?



63%

Kuus kümnest töötajast üle maailma ütleb, et nad on läbi põlenud.²



Trend 8: Oskuste täiendamise renessanss

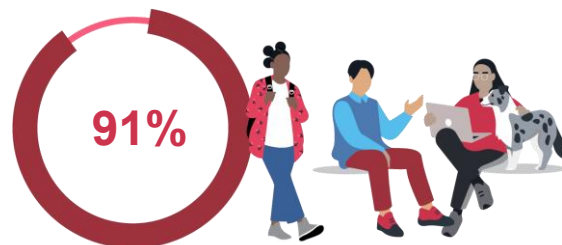
Oskuste täiendamine või töötajatele nende praeguste tööde jaoks oluliste uute oskuste õpetamine on muutunud kohustuslikuks kõikide eesliini ja kontoritöötajate jaoks, kes kasutavad digitaalseid ja AI-l põhinevaid süsteeme. Organisatsioonid on välja kasvanud traditsioonilisest kohapealse õppimise ja arenemise (*Learning & Development*, L&D) mudelist, koos erinevate sisemiste ja väliste valikutega tööalasest õppimisest läbi praktika kuni partnerkoolides sertifikaatide ja kraadide omandamiseks vajaliku õppemaksu hüvitamiseni.

Mõju tööjõule

Täiskohaga töötajatel on intelligentse õppimise haldussüsteemide eelis, et saada infot ja omada ligipääsu tegevustele oskuste täiendamiseks. Siiski on osalise tööajaga töötajate, vabakutseliste ja töötute oskuste täiendamise võimaluse lünga täitmiseks vajalik valitsuse toetus.

Vaadates tulevikku

2030. aastateks on suur osa töötajaid oma oskusi laialdaselt täiendanud ning on võimelised täitma ühes organisatsioonis mitmeid erinevaid rolle. Kiire õppimise inimese kõige väärtuslikumaks omaduseks tõustes otsivad kõikidel eluetappidel inimesed innovatiivseid ja kaasahaaravaid lahendusi kiireks kuid kõikehõlmavaks oskuste valdamiseks, mis sisaldavad suure tõenäosusega metaversumi koolituskeskkondi ja tööstusgruppe.



L&D professionaalidest nõustub, et järjepidev õppimine on karjääri õnnestumiseks tähtsam kui kunagi varem.¹



Enamik töötajatest (62%) soovib enda karjäärieesmärkide poole pürgida praeguse tööandja juures.²

Tänapäevane tegevus

Kas julgustad ja toetad mikrokvalifikatsioonide ja sertifikaatide omandamist kõikidel tasemetel töötajate jaoks?



Muutuvad normid

Keset sotsiaalse üksilduse epideemiat, geopolitiilisi häireid ja keskkondlikke probleeme näeme, et tuntud ja usaldatud süsteemid on kokkuvarisemise poole teel. Praegused juhid sooviksid aega tagasi keerata.



Trend 9: RTO korraldused

Pandeemiaaegse poliitika dramaatilise ümberpöördumisega on mitmed rahvusvahelised organisatsioonid tegemas kohustuslikuks viiel päeval nädalas kontorisse naasmise (RTO, *return-to-office*) poliitikaid. Mõned juhid nõuavad töötajatelt oma meeskondadega samas füüsilises kontoris töötamist (*return to team*), mis kujutab endast täiendavat hajutatud töötamise ja kaugtöö tagasipöördumist.

Naistöötajad on oluliselt suurema tõenäosusega töölt pärast RTO rakendamist lahkumas, mis moodustab 3 korda suurema tööjõu voolavuse võrreldes meestöötajatega.¹



Mõju tööjõule

Kuigi mõningane personaalne koostöö on innovatsiooni jaoks vajalik, siis ranget kontoris kohal käimist ning paindliku töökorralduse kaotamist nõudvad juhid kärbibvad sel viisil oma inimtööjõudu. Kahjuks ei saa nad valida, kes lahkub ning tihti on need parimad töötajad, kes otsivad paindlikumat teenistust mujalt.

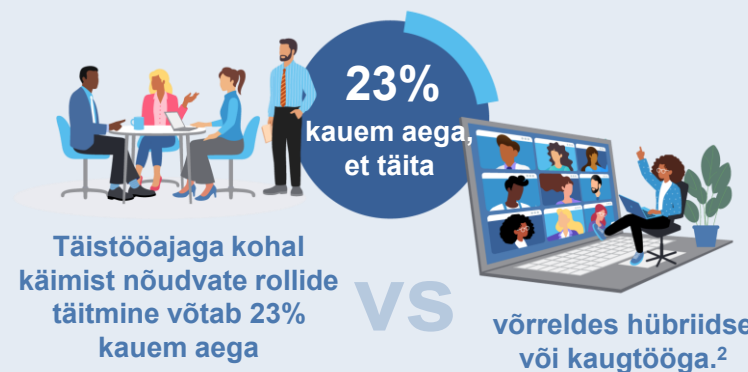
Vaadates tulevikku

Jätkuvad geopoliitilised ja kliimaga seotud häired muudavad RTO 2030. aastateks peaaegu võimatuks. Teerajajatest millenniumipõlvkonna globaalsete ettevõtete juhtima asumisega muutuvad RTO-poliitikad lõdvemaks ning paljud täistööajaga eksperdid naasevad kolmandatesse asukohtadesse hajutatud tööle.



>> Tänapäevane tegevus

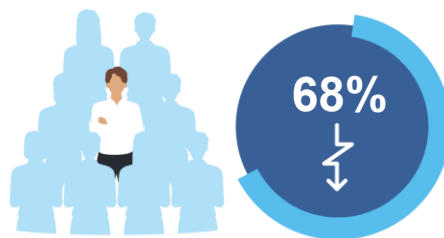
Kas kasutad enda säilitus- ja produktiivsuse andmeid, et hinnata RTO vajadust vastavalt igale tiimile?





Trend 10: Usalduse langus

Meie globaalne ühiskond on kogemas muutuste perioodi, mil väljakujunenud veendumused ja normid – nagu geopoliitiline stabiilsus, ettearvatav kliima ning karjääri sirgjooneline kulgemine – on kiiresti ümber kujunemas. Nii juhivad kui töötajad maadlevad vähema selgusega meie peamiste süsteemide, andmete ja äriinformatsiooni ümber.



Usaldus tööandjate suhtes on üle maailma langemas ning suurem osa usub, et ettevõtete juhivad eksitavad inimesi meelega.¹

Mõju tööjõule

Organisatsioonid ja inimesed ei tea, kuhu pöörduda, et tööjõuga toimuvat selgelt hinnata ning kuidas mõistlikult edasi liikuda. Segadusse ajava ning vasturääkiva info külluses võivad töötajad kannatada otsuste tagasilöögi all.

Vaadates tulevikku

Tsentraliseeritud valitsuse ja peavoolumeedia usalduse languse jätkumisega on rahvusvahelistel segakontsernidel ja tööstusgruppidel võimalus saada järgmiseks peamiseks usaldusväärsete andmete ja info allikaks. Me peame tagama nende gruppide järelevalve, et nende pakutav sisu oleks objektiivne, mitte omakasupüüdlik.



>> Tänapäevane tegevus

Kas hindad siseandmeid üle süsteemide joondumiseks ning kas kommunikeerid ühtlast andmetele põhinevat infovahetust osanikele?

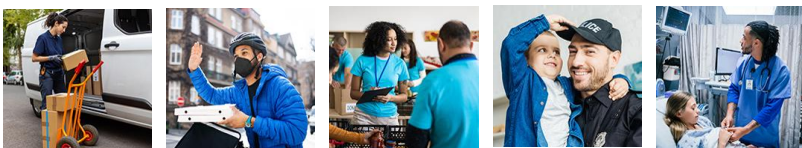


59%

Enamik inimesi üle maailma usub, et võltsuudised ja valeinfo on nende riigis suur probleem.²



Trend 11: Õigluslõhed



ÜRO 2025. aasta raporti andmetel, vaatamata märgatavatele edasiminekutele vaesuse vähendamisel, vanguvad paljud inimesed piiri peal, isegi kui nad liiguvad kõrgemapalgalisele tööle.¹ Samal ajal kui jõukus ja heaolu on üha enam kontsentreeritud, loovad majandusvapustused, püsiv inflatsioon ning kasvav karjääri ebastabiilsus suurema osa jaoks meist mure, viha ja geopoliitilise polarisatsiooni poolt märgistatud inimkogemuse.



Pea pooled eesliini töötajatest ei ole rahul oma sissetulekuga.²



Rohkem kui üks kolmandik eesliini töötajatest vajavad sissetuleku suurendamiseks teist tööd.²



>> Täname tegevus

Kuidas aitad väljakutset pakkuvatel aegadel enda eesliini ja olulise tähtsusega tööjõudu?

↻ Mõju tööjõule

Juhtidel on vastutus võimendada õiglase tasu ja läbipaistvuse strateegiaid, et kindlustada õiglane palk läbi kõikide tasemete ja funktsioonide. Individuaalsed karjääriteed peavad olema kujundatud viisil, et need pakuksid perekonna üleval pidamiseks vajalikku sissetulekut ning töandjad peavad olema valmis pakkuma täistööajaga tööjõule holistilisi heaolu seotud hüvesid.

👁️ Vaadates tulevikku

Praegust koondamistrendi 2030. aastatesse üle kandes näeme uuenenud huvi toetuseid oskuste täiendamise vastu pakkuvate valitsuse finantseeritud programmide suhtes ning nende teostust. Makromajanduslik keskkond võib samuti kaasa tuua ametiühingute suurenenud aktiivsuse.



Trend 12: Energiatarbimise tõus

AI andmekeskuste kasv tõstab drastiliselt globaalset energiatarbimist, sest need rajatised vajavad võimsate algoritmide ja lakkamatute operatsioonide üleval pidamiseks tohutut hulka elektrit. See tõstab vajadust skaleeritavate rohelise energia lahenduste ja nende ehitamiseks ning üleval pidamiseks oskusliku tööjõu järele.



Mõju tööjõule

AI-eelarved peavad võtma arvesse mitte ainult tehnoloogia enda, vaid ka elektri ning inimesed, kes seda üleval hoiavad. Kontrollimatu nõudlus võib viia vajakajäämiseni, mis põhjustab individuaalsete töövoogude ja isegi tervete süsteemide kokkuvarisemise. Seisakute tavapäraseks muutudes peavad juhid looma varuplaane, et tööga harjumuspäraselt jätkata.



Vaadates tulevikku

Energia kokkuhoid saab 2030. aastatel inimeste põhioskuseks. Vajadus hooldustöölise järele ei hakka mitte ainult kasvama, vaid ka tavatöötaja töö osaks saab AI-l põhinevate partnerite ülevaatus, mis nõuab samuti tarka elektri kasutuse jälgimist.



2028. aastaks tarbib AI üksi aastas sama palju elektrit nagu pea üks neljandik kõikidest USA majapidamistest.¹

22%

Enamik tööandjatest energia- ja hooldusalal ütleb, et neil on raskusi vajalike oskustega talendi leidmisega.²

76%



>> Tänapäevane tegevus

Kas oled kursis AI-l põhinevate tehnoloogiate energianõudmistega ning kas oled kaitsnud oma peamisi töövoogusid katkestuste vastu?



Järgmise põlve kriis

Nelja-aastased kraadid ei garanteeri enam tulusat teenistust ning populaarsust on kogumas sinikraade tööd, kuid viisid nende saamiseks püsivad stigmatiseerituna ja tabamatuna. Korporatsioonides tähendab vabade juhtivate AI-järelevaatajate puudus seda, et kesk- ja kõrgtasemel inimekspertiis saab tasustatud.



Trend 13: Talendipõud

Arenenud riikides on sündimus hilisemate abielude, majandusliku ebastabiilsuse ja maailmaühiskonna liikumissuuna üle muretsemise tõttu langenud alla rahvastiku asendamiseks vajaliku taseme. Samal ajal on tööjõust osavõtu tase jätkuvalt langemas, mis peegeldab suure töenäosusega ära heidutatud töötajate suuremat protsenti.



2030. aastaks on rohkem kui üks neljast töötajast mitmetes arenenud majandustes üle 55-aastane.¹



Mõju tööjõule

Kuigi tänapäeva meedia kipub osutama tööandja eelisele tööturul, siis on paljud ettevõtted juba praegu silmitsi märgatava tööjõupuudusega, eriti tööstusharudes nagu arenenud tootmine. Jätkame uute töökohtade ja -kategooriate loomist, aga vähem õigete oskustega töötajaid on saadaval vabade positsioonide täitmiseks ning värbamine tarbeasjastub ja demoraliseerub.



Vaadates tulevikku

2030. aastateks hoiab arvukas millenniumipõlvkond üleval maailma majandust. Vähemaarvilised X- ja Z-generatsioon pingutavad, et toetada vananevat elanikkonda vähendatud valitsustoetuste taustal. Loodetavasti keskenduvad organisatsioonid värbamisprotsessides taas inimlikustatud kandidaadikogemusele, koos strateegiliste personaalsete puutepunktidega, vastupidiselt täielikule automatiseerimisele.



>> Tänapäevane tegevus

Kuidas hoiad stabiilset ühendusliini noorte töötajatega?



tööandjatest üle maailma ütlevad, et tööjõu vananemine mõjutab nende värbamisstrateegi at.²



Trend 14: Kraadikahtlused

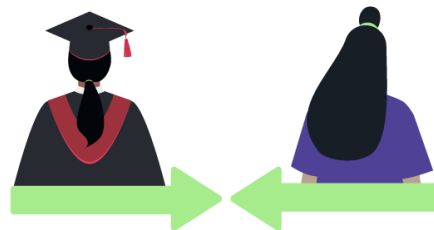
Kuigi nelja-aastane ülikoolikraad on juurdunud ülemaailmse staatussümbolina, siis selle kasutegur on kahanemas. Töötus ja oskustele mittevastava töö pidamine on paljunõudvate ärikeskkondade ja juhtkondade lootuse tõttu, et AI suudab algtaseme rolle asendada, ülikooli lõpetajate seas kasvamas.

Mõju tööjõule

Tööandjad peavad tegema enda osa, et kindlustada vastlõpetanute valmidus töömaailma sisenemiseks läbi varasema kokkupuute üliõpilastega. Nad peavad olema samuti valmis investeerima vastlõpetanute oskuste täiendamisse ja mentorlusse ning mõtlema paindlikult sellele, millisel tasemel kõrgharidus on iga rolli jaoks vajalik.

Vaadates tulevikku

Tööpõhise õppe tähtsuse kõrgenemine keskkoolides sellel kümnendil viib suure tõenäosusega rohkem Z-generatsiooni 2030. aastatel täiskohaga oskusliku töö ja töötsoa karjääri suunas. Keskkooliõppimine on paindlikum ja järjepidevam ning otseselt seotud oskuste omandamise ja ärieesmärkidega nende tööandjate juures.



Tööhõive lõhe kraadiga ja kraadita töötajate vahel on viimase 30 aasta kõige väiksem.¹



Tänapäevane tegevus

Kust otsid noort talenti ning kas sinu nõudmised algtaseme tööle on siiani mõistlikud?



Rohkem kui pooled Z-generatsiooni töötajatest muretsevad, et automatiseerimine võtab üle nende rollid järgmise kahe aasta jooksul.²



Trend 15: Ajude äravool

Kuigi ennustatud 2010. aastate ajude äravool jäi majanduslanguse tõttu ära, pensionile jäämist lükatakse edasi ning vananevad beebibuumid võtavad tööjõust paindlikumalt osa, ei ole meil siiani läbi aastakümnete arenenud otsustusvõime ja asjatundlikkusega kõike näinud kogenud töötajate teadmiste kaitsmiseks ja edasikandmiseks selget infrastruktuuri.

Mõju tööjõule

Pandeemiaaegsest paindliku töö trendist said kasu nii vananevad beebibuumid kui organisatsioonid, kes soovisid enda talenti osaliselt või teemapõhise eksperdina kasutada. Praegu näeme tõusu eelnevalt täistööajaga töötanud pensionäride tööotsakarjäärides, lisaks sellele tõusu ka mitme ettevõtte jaoks osalise ajaga töötavate juhtide värbamises.



57%

töötajatest sõnab, et nad ei ole enda praeguse tööandja juures kunagi mentoriga töötanud.¹

Vaadates tulevikku

Targad ettevõtted kasutavad AI-d ära, et koguda, analüüsida ja ammutada infot pensionile jäävatelt vanemeksperditelt. Pärandsüsteemide ülalhoidmist võib kasutada töötajate abistamiseks inimeste ja masinate hübriidmeeskondade haldamisel ning AI-mudelite edaspidiseks koolitamiseks.



Tänane tegevus

Milline on pensionile jäämise protsess sinu organisatsioonis ja kas teadmisi kantakse edasi kõige efektiivsemal viisil?



Suurem osa tööandjatest üle maailma (57%) ütleb, et tööjõu vananemine mõjutab nende praegust HR-strateegiat.²



Trend 16: Juhtimise hääbumine



AI-ajastul otsivad ettevõtted talente, kes omavad tausta ja kogemust mõistmaks, mil tehnoloogial on õigus, millal mitte ning kuidas seda maksimaalseks efektiivsuseks rakendada. Kuid järgmine vanemjuhtide generatsioon, X-generatsioon, on üsna väikese arvuline ning nooremad keskastmejuhid rabelevad konkureerivate elu prioriteetide ja läbipõlemise keskel.



Mõju tööjõule

Vajadus nii täistööajaga kui lepinguliste usaldusväärset nõu andvate vanemjuhtide järele kasvab 2026.–2030. aastate vahel kiiresti. X-generatsiooni kuulujatel on arvuline eelis, kuid nad peavad siiski AI- ja teiste tähtsate tehnoloogiate oskuste tasemel hoidmiseks end pidevalt täiendama.



Vaadates tulevikku

2030. aastate vanemjuht näeb välja täiesti teistsugune kui juhid eelnevatel aastatel. Sellel juhul võib olla ebatraditsiooniline karjääriline ning eklektilisem oskustepagas, lisaks on neil tõenäoliselt kõrgem emotsionaalne intelligentsus, arenenud juhtimisoskused ning kõikehõlmav arusaam inimeste unikaalsetest tugevustest võrreldes masinatega.



>> Tänapäevane tegevus

Kuidas oled ümber kujundamas kesk- ja seniortaseme rolle, et äratada X-generatsiooni ja millenniumipõlvkonna kandidaatide tähelepanu?

X-generatsioon 39%

Millenniumipõlvkond 56%

Ainult 39% X-generatsiooni ja 56% millenniumipõlvkonna töötajatest soovivad saada juhatajaks või juhiks.¹

Developed by:

**Work
Intelligence
Lab**
by ManpowerGroup®

Globaalsed teadmised, suutmaks navigeerida töö tulevikus

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), juhtiv globaalne tööjõu lahendustele orienteeritud ettevõtte, aitab organisatsioonidel end kiiresti muutuvast töömaailmas ümber kujundada, otsides, hinnates, arendades ja hallates talente, kes aitavad neil võitjaks tulla. Me arendame innovatiivseid lahendusi sadadele tuhandetele ettevõtetele igal aastal, pakkudes neile oskustega talente, samal ajal leides tähendusrikast ning jätkusuutlikku tööd miljonitele inimestele erinevate tööstuste ja oskuste ulatuses.

Meie ekspertettevõtted – Manpower, Experis ja Talent Solutions – loovad oluliselt suuremat väärtust kandidaatidele ja klientidele rohkem kui 70 riigis ja territooriumil ning on seda teinud juba üle 75 aasta. Meid tunnustatakse pidevalt tänu meie mitmekesisusele – olles parim koht, kus töötada naisena ning kus peetakse oluliseks kaasatust, võrdsust ja erivajadustega arvestamist ning 2024. aastal nimetati ManpowerGroup üheks maailma kõige eetilisemaks ettevõtteks 15. korda – mis kõik kinnitab meie positsiooni vajaliku talendi otsingu peamise valikuna. Et saada rohkem teada, külasta [manpowergroup.com](https://www.manpowergroup.com).

Tulevikku suunatud avaldused

See raport sisaldab tulevikku suunatud avaldusi, sh avaldusi, mis puudutavad tööjõunõudlust teatud regioonides, riikides ja tööstusaladel, majanduslikku ebakindlust ja AI kasutamist ning selle mõju globaalsele tööturule. Tegelikud sündmused või tagajärjed võivad riskide, määramatuste ja oletuste tõttu oluliselt erineda sellest, mida sisaldavad need tulevikku suunatud avaldused. See hõlmab ka neid tegureid, mis sisalduvad USA väärtipaberijärelevalvele (U.S. Securities and Exchange Commission (SEC)) esitatud iga-aastases Form 10-K ettevõtte raportis 31.12.2024 lõppenud aasta kohta, sh „Riskifaktorite“ all olev informatsioon, millele on siin viidatud. ManpowerGroup ütleb lahti igasugusest kohustusest uuendada ükskõik milliseid tulevikku suunatud või muid avaldusi selles dokumendis, välja arvatud, kui seda nõuab seadusandlus.

