Zdroj: komunikační agentura SETEVA

Jak vyřešit nedostatek talentů: Co zaměstnanci chtějí

35 % firem v ČR nemůže obsadit svá volná pracovní místa

Praha, 10. března 2020 – Společnost ManpowerGroup zveřejnila výsledky průzkumu **Nedostatek talentů 2020**, který je součástí globálního průzkumu Talent Shortage, jež je největší studií lidského kapitálu svého druhu.

*“Normou se stalo něco nevídaného. Na trhu práce celosvětově panuje nervozita. Nedostatek talentů dosahuje rekordní míry, nezaměstnanost je nejnižší za několik desetiletí. Hlas „spotřebitele“ – zaměstnance a uchazeče – je silnější, než kdy byl, a role firem je pod stále důkladnějším drobnohledem. Pro budoucnost potřebujeme nová řešení,”* říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká a Slovenská republika.

Zeptali jsme se 24 419 zaměstnavatelů napříč šesti průmyslovými odvětvími ve 44 zemích:

* Nakolik je v porovnání s loňským rokem obtížné pracovní pozice obsadit?
* Jaké profily zaměstnanců se nejobtížněji hledají a proč?

A abychom zjistili, “Co zaměstnanci chtějí”, hovořili jsme se 14 000 lidmi v 15 zemích, což nám umožnilo zjistit a pochopit, co zaměstnance k jejich firmám přivedlo a co je tam drží.

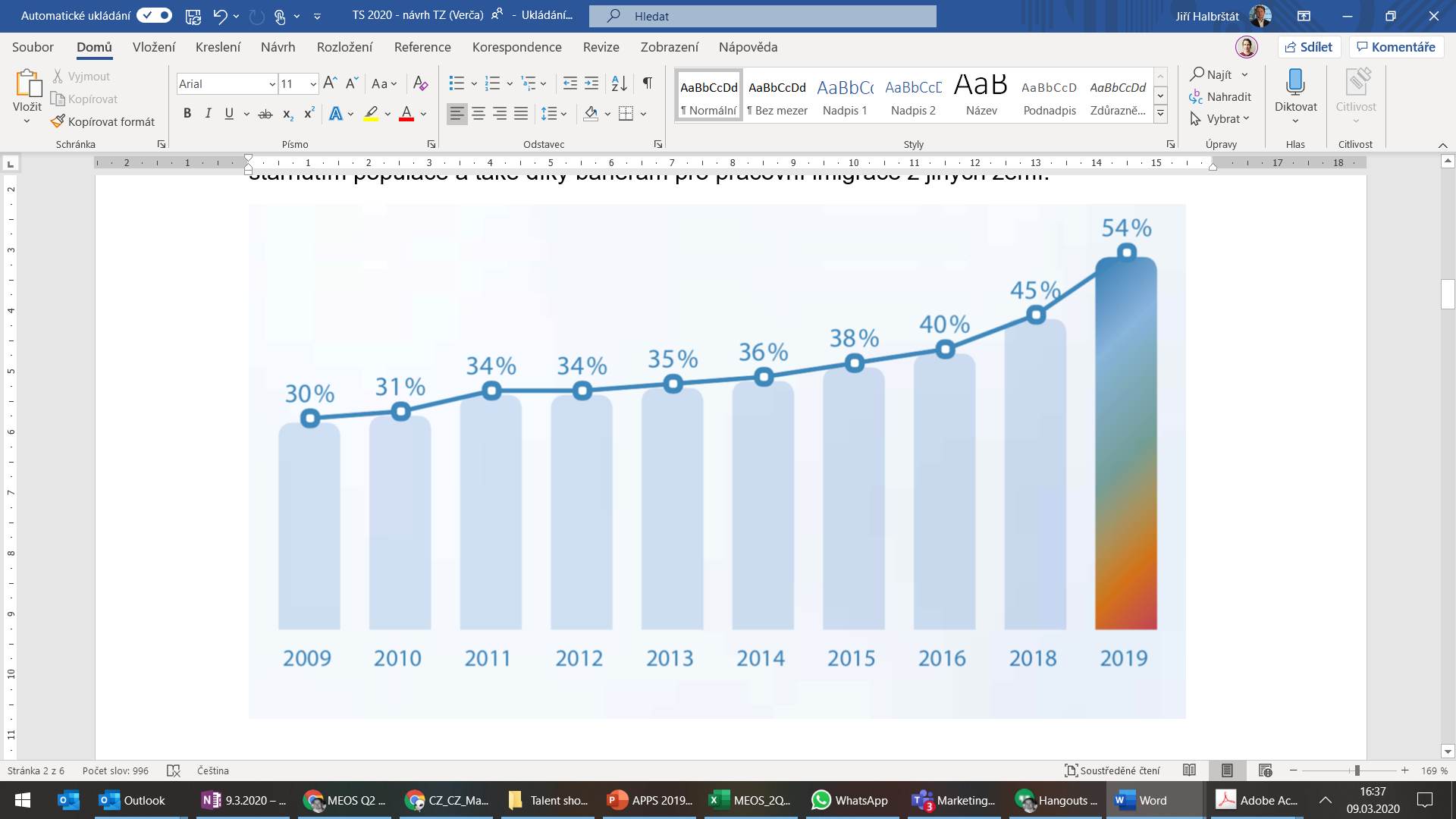
**Situace v České republice**

35 % zaměstnavatelů v ČR nemůže dlouhodobě najít dostatek vhodných uchazečů. Z hlediska velikosti zaměstnavatele jsou rozdíly propastné. Největší problém mají velké firmy: 85 % českých zaměstnavatelů s více než 250 zaměstnanci uvádí, že nemohou obsadit volná pracovní místa, u středně velkých firem (50–250 zaměstnanců) to je 74 % a u malých firem (10–49 zaměstnanců) 55 %. Nejmenší problém obsadit pracovní pozice (28 %) hlásí mikro firmy do 10 zaměstnanců.



**Mezinárodní srovnání**

Globální průměr dosahuje rekordní úrovně za celou historii průzkumu od roku 2006 – 54 % firem se potýká s nedostatkem talentů, což je dáno zejména měnícími se strukturami pozic a novými potřebami dovedností. Celosvětově mají největší problémy s obsazením volných pracovních pozic zaměstnavatelé v Japonsku (88 %), Rumunsku (86 %) a na Tchaj-wanu a v Řecku (77 %). V Japonsku se situace zhoršuje zejména nedostatkem pracovní síly, stárnutím populace a také kvůli bariérám pro pracovní imigraci z jiných zemí.



**Nejhůře obsaditelné pozice a obory v ČR**

Umělá inteligence se v oblasti automatizace rychleji rozvíjí, a technologie nově spíš definují než nahrazují žádané pracovní pozice. Vysoká poptávka po obchodních zástupcích, marketingových specialistech, asistentkách a řidičích je dána stále se zvětšujícím objemem online prodeje a logistiky. Tyto pracovní pozice se však za posledních 10 let proměnily a proměňují se i nadále a zároveň si žádají nové dovednosti.



Stávajícím trendem na trhu práce stále zůstává rostoucí nedostatek vhodných pracovníků i na nekvalifikovaná pracovní místa, jako jsou například dělníci ve stavebnictví, skladníci nebo personál v ubytování a stravování. *„Nedostatek vhodných talentů snižuje schopnost firem vyhovět zákazníkům, musí prodlužovat dodací lhůty svého zboží a služeb a zároveň se snižuje jejich produktivita a konkurenceschopnost,*“ upozorňuje Jaroslava Rezlerová.

**Co zaměstnanci chtějí po celou dobu kariéry**

Vyšší mzda, flexibilita a zajímavá práce: to je základ pro všechny. Každý zaměstnanec chce samozřejmě něco trochu jiného. Vliv na to má věk, pohlaví a etapa, ve které se v rámci své kariéry nachází:

Generace Z (věk 18–24)

*Nejdůležitější jsou peníze, a to zejména pro ženy*

Generace Z je ambiciózní, dychtí po penězích a kariéře, a přesto mají muži a ženy odlišné touhy. Ženy zmiňují mzdu dvakrát častěji než svou další prioritu rozvoj dovedností, zatímco podle mužů jsou dovednosti a kariéra skoro stejně důležité jako mzda.

Mileniálové (věk 25–34)

Pro ženy je flexibilita zásadní a pro muže příjemná

Mileniálové mají před sebou kariérní ultramaraton s nejistým datem odchodu do důchodu a v tomto dlouhém běhu kladou velký důraz na životní rovnováhu. Pro ženy je flexibilita nutností. O domácnost, děti nebo případně o nemocné rodiče se stále starají převážně ženy, přičemž se snaží zvládnout vše najednou. Pro ženy je flexibilita zkrátka zásadní, pro muže spíše jen příjemná.

Generace X (věk 35–54)

Flexibilita = dobrý pocit

Pro muže je flexibilita stejně důležitá jako pro ženy. Chtějí flexibilní začátek a konec pracovní doby, možnost pracovat částečně na dálku a chtějí se podílet na rodičovské dovolené. V USA je 52 milionů pracujících rodičů, v EU je 65,4 milionu domácností s dětmi a zároveň narůstá objem péče o seniory. Z flexibility se pro obě pohlaví stává víc než jen podmínka pro duševní hygienu.

Baby Boomers (věk 55+)

Milují leadery a týmy

Jednou z priorit je pro ně vedení a týmy. Šéf, pro něhož pracují, a lidé, s nimiž pracují, jsou pro ně velmi důležití. Starší zaměstnanci chtějí předat své zkušenosti; ti nad 65 let jsou nejvíce motivováni cílem. Učit se novým dovednostem je pro ně méně důležité. Členové této generace chtějí růst jako jednotlivci, nejen jako zaměstnanci.

**Jak dát zaměstnancům to, co chtějí**

*„Talenti si mohou určovat podmínky a zaměstnavatelé musí poptávku přizpůsobit tak, aby odpovídala nabídce. Musí chápat potřeby a přání jednotlivců, aby mohli přivést, zaujmout a udržet ty nejlepší talenty. Když to uděláte správně a ideálně napoprvé, investice se vám vrátí a podaří se vám dlouhodobě udržet a rozvíjet ty správné talenty,”* dodává Jaroslava Rezlerová.

Buďte kreativní, co se týče odměňování

Mzda je důležitá, ale kvalita života také. Odměňujte zaměstnance tak, aby mohli naplnit své potřeby, ať jsou v jakémkoli stadiu své kariéry.

Zvažujte nejen vhodnost na pozici, ale také potenciál

Pomozte zaměstnancům pochopit, co potřebují k úspěchu, a budete mít motivovanější a spokojenější pracovníky.

Budujte kulturu vzdělávání

Dejte zaměstnancům výzvy, po nichž touží, a podporu, kterou potřebují, aby mohli růst a uspět.

Vytvořte flexibilitu pro „Jeden život“

Ať se lidé v životním cyklu své kariéry nacházejí kdekoli, flexibilita podporuje pocit pohody a produktivitu.

Říkejte jasněji své „Proč“

Buďte explicitní a autentičtí, když přijde na cíl a poslání vaší firmy, a ujistěte se, že i vedení s tímto zaměřením souzní.

*„Téměř polovina firem ve světě nemůže nalézt zaměstnance s potřebnými dovednostmi – to je bezmála dvakrát více než před deseti lety. Spolu s rostoucí rychlostí technologického vývoje, digitalizace a automatizace chce většina zaměstnavatelů zvýšit, nebo alespoň udržet, počty zaměstnanců. Žádané dovednosti a pracovní role se mění rychleji než kdy dřív a potřeba Revoluce dovedností, kterou jsme předpověděli před čtyřmi lety, je tak i nadále hlavní výzvou současnosti. Ve světě, kde roste význam technologií, jsou lidé stále žádáni. Mají-li firmy najít, pěstovat a udržet ty nejlepší talenty, navíc ve velmi silném konkurenčním prostředí, potřebují vědět, co zaměstnanci chtějí. Musí pozměnit své požadavky na pracovní sílu tak, aby odpovídaly potřebám a přáním žádaných talentů, a rozšířit teritorium, z něhož si talenty přivádějí. Organizace musí změnit své jednání. Růst hodnoty společnosti je možný, pouze pokud jde ruku v ruce s péčí o zaměstnance, zákazníky a komunity. To obnáší i zodpovědnost pomáhat lidem získávat nové dovednosti, přizpůsobovat se budoucím potřebám firem a stát se tvůrci talentů,“* říká Jaroslava Rezlerová.

***Detailnější informace k motivaci jednotlivých generací a strategickému přístupu k lidskému kapitálu naleznete v brožuře průzkumu.***

**Konec tiskové zprávy**

**S dodatečnými dotazy se neváhejte obrátit na:**

paní Danu Samkovou

mobil: 777 648 997 nebo 777 073 808, e-mail: [dana@seteva.cz](mailto:dana@seteva.cz)