



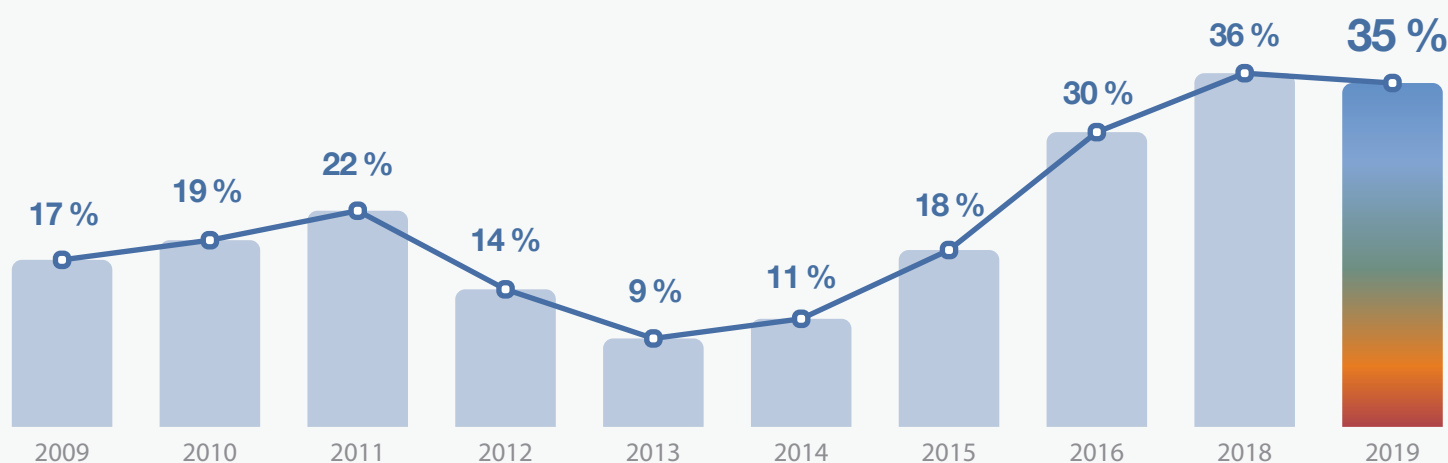
Česká republika

Celosvětově 54 % firem hlásí nedostatek talentů

Akutní nedostatek talentů dopadá na zaměstnavatele po celém světě. Stojí před nimi výzva žádané pracovníky oslovit, a tedy naplnit jejich představu o ideální pracovní pozici. Vzniká tak situace tvrdého konkurenčního boje o zaměstnance. Úspěch závisí na míře porozumění tomu, co zaměstnanci opravdu chtějí.

Nedostatek talentů

35 % zaměstnavatelů v České republice se potýká s problémy při obsazování pracovních pozic



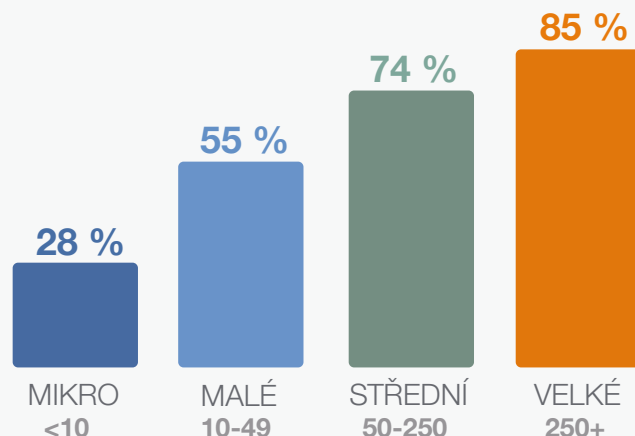
10 nejhůře obsaditelných pozic a oborů

Nejžádanější dovednosti, které je těžké najít: **Řemeslníci**, **Stavebnictví**, **Prodej a Marketing**.

- 
ŘEMESLNÍCI
(elektrikáři, svářeči, mechanici)
- 
STAVEBNICTVÍ
(dělníci)
- 
PRODEJ A MARKETING
(obchodní zástupci, manažeři, grafičti designéři)
- 
ADMINISTRATIVNÍ PODPORA
(asistentky, recepční)
- 
DOPRAVA A LOGISTIKA
(řidiči kamionů, dodávek, hromadné dopravy)
- 
TECHNICI
(kontrolóři kvality, techničtí zaměstnanci)
- 
IT
(odborníci na kyberbezpečnost, správci sítí, technická podpora)
- 
VÝROBA
(operátoři výroby a strojů)
- 
ZDRAVOTNICTVÍ
(lékaři, sestry a další zdravotničtí odborníci)
- 
ÚČETNICTVÍ A FINANCE
(účetní, auditoři, finanční analytici)

Problém obsadit pracovní pozice podle velikosti firem

Největší problém mají **velké firmy** (250 a více zaměstnanců). Následují **firmy střední** velikosti (50–249 zaměstnanců), **malé firmy** (10–49 zaměstnanců) a **mikro firmy** (méně než 10 zaměstnanců).



Co zaměstnanci chtějí

To, co zaměstnance na firmě zaujme, je také to, co je přiměje zůstat. Pokud je konkurence na pracovním trhu tak vysoká jako nyní, má úspěch u potenciálních zaměstnanců dlouhodobý efekt. Níže uvádíme pět hlavních faktorů, které vám zajistí u pracovníků úspěch.



Peníze jsou vždy důležité – a ještě důležitější je cesta k nim

Mzda je dlouhodobě hlavním faktorem, který oslovuje všechny zaměstnance pod 65 let.



Individuální přístup založený na datech a hodnocení

81 % zaměstnanců, kteří prošli rozhovory s HR specialisty, vykazuje větší spokojenost se svou prací.



Zajímavá práce – rozvoj, získávání zkušeností, seberealizace

Zaměstnanci chtějí zajímavou práci, rozvíjet své dovednosti a budovat kariéru. Tato priorita je platná napříč věkem i pohlavím.



Časová flexibilita a pocit volnosti – přispívá k pocitu pohody zaměstnanců

Je na druhém místě, co se týče požadavků na pracovní pozici, a to bez ohledu na věk či pohlaví.



Smysl firmy – zaměstnanci chtějí být pyšní na svou práci a firmu, pro kterou pracují

Smysl, značka a pověst firmy se řadí mezi 10 hlavních faktorů atraktivity zaměstnavatele.

Jak překonat nedostatek talentů

Chcete-li v digitální době vyhrát, vaše účinná strategie hledání talentů by měla obsahovat čtyři části: pěstovat, přivádět, půjčovat, posouvat.

1 PĚSTOVAT



Investujte do učení a rozvoje, abyste rozšířili své zdroje talentů.

4 POSOUVAT



Umožněte lidem vertikální i horizontální posun, aby mohli získat nové zkušenosti.



2 PŘIVÁDĚT



Hledejte na trhu práce ty talenty, které v určitém časovém rámci nemůžete vybudovat ve firmě.

3 PŮJČOVAT



Spolupracujte s lidmi na volné noze, pracovníky na částečný úvazek, brigádníky - ti všichni mohou doplnit váš tým.