

# Největší nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem za posledních 15 let

Praha, 8. června 2021 – Společnost ManpowerGroup zveřejnila výsledky průzkumu **Nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem 2021**, který zkoumá, jak je pro zaměstnavatele náročné obsadit svá volná pracovní místa, které profese obsazuje s největšími obtížemi a jaké měkké dovednosti nejvíce u svých zaměstnanců očekávají.

*„Historická zkušenost ukazuje, že po překonání krize chtějí lidé změnu, hledají nové příležitosti růstu, snaží se nově nastavit pracovní a osobní život, chtějí dostatečně vysokou mzdu a mění své priority. Je důležité zaměřit se na retenci zaměstnanců, protože nábor nového zaměstnance je o 25 % nákladnější než udržení si stávajících pracovníků,“* říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká republika.

## Nedostatek talentů v České republice je na rekordní úrovni

65 % českých zaměstnavatelů uvádí, že mají potíže s náborem nových zaměstnanců. Pouze 25 % jich hlásí, že s obsazením volných pracovních pozic nemají problémy a 10 % si není jisté. Jedná se o největší podíl od roku 2009, kdy ManpowerGroup začal měřit nedostatek lidí s potřebným profilem u zaměstnavatelů. Nejvíce se s nedostatkem talentů potýkají středně velcí zaměstnavatelé (50-250 zaměstnanců) - 73 % jich hlásí, že nemohou dlouhodobě najít dostatek vhodných uchazečů, u velkých firem (nad 250 zaměstnanců) to je 65 %. U malých podniků (10 až 49 zaměstnanců) se s nedostatkem talentů setkává 57 %, zatímco firmy s méně než 10 zaměstnanci je to 63 %.

## Mezinárodní srovnání

Globální průměr dosahuje rekordní úrovně za celou historii průzkumu od roku 2006 – 69 % firem se potýká s nedostatkem talentů, což je dáno zejména technologickou revolucí a měnící se strukturou pozic a novými potřebami dovedností na všech úrovních. Největší potíže mají evropští zaměstnavatelé. Největší nedostatek pracovníků s potřebnými dovednostmi je ve Francii (88 %), Rumunsku (86 %), Švýcarsku (83 %), Belgii (83 %) a Turecku (83 %). Nejmenší nedostatek talentů zaznamenala Čína (28 %), USA (32 %), Indie (43 %) a Jihoafrická republika (46 %).

## Pracovní pozice, které je nejobtížnější obsadit

Nejhůře obsaditelné profily zaměstnanců byly rozděleny do osmi základních skupin a jsou seřazeny podle podílu firem, které uvádí problémy s obsazením těchto pozic:

1. Doprava a logistika (36 %)
2. Výroba (31 %)
3. IT (9 %)
4. Prodej a marketing (8 %)
5. Administrativní podpora (6 %)
6. Styk se zákazníky (5 %)
7. HR (2 %)
8. Ostatní (7 %)

Na trhu je především nedostatek lidí s technickým vzděláním všech úrovní. Mezi nejhůře obsaditelnými pozicemi jsou jak vysoce kvalifikovaní inženýři, IT specialisté a lékaři, tak i certifikovaní specialisté, jako svářeči, technici, mechanici, řidiči nebo účetní. Podle Jaroslavy Rezlerové „se bude v budoucnu stále méně vyžadovat ukončené vysokoškolské vzdělání a důraz se bude přesouvat na specifickou kvalifikaci a certifikaci. Středně odborné pracovní pozice tohoto typu představují 40 % všech pracovních míst v rámci zemí OECD a poptávka po nich nadále roste. V digitální době si zaměstnání nebude vždy žádat vysokoškolský titul, ale bude výrazně záviset na neustálém rozvoji dovedností. I nejtradičnější pracovní pozice se mění spolu s novými technologiemi.“

Stávajícím trendem na trhu práce je rostoucí nedostatek vhodných pracovníků i na nekvalifikovaná pracovní místa, jako jsou například montážní dělníci, skladníci nebo opět po pandemii personál v ubytování a stravování. „Nedostatek vhodných talentů snižuje schopnost firem vyhovět zákazníkům, musí prodlužovat dodací lhůty jejich zboží a služeb a zároveň se snižuje jejich produktivita a konkurenceschopnost,“ říká Jaroslava Rezlerová.

### **Rostoucí význam měkkých dovedností**

Podle Jaroslavy Rezlerové „došlo v roce 2020 k největší proměně trhu práce a nejzásadnější změně požadovaných dovedností od druhé světové války. Poptávku po některých dovednostech ovlivnila pandemie pouze dočasně, ale většinu dlouhodobých strukturálních změn spíše urychlila, jako je klesající zájem lidí o práci ve výrobě, rychlost zavádění robotizace a softwarové automatizace a nutnost rychle rekvalifikace velkého počtu zaměstnanců. To vše ještě zvýšilo důraz firem na měkké dovednosti zaměstnanců.“ V době rychlých změn a velké nejistoty organizací podle našeho průzkumu nejčastěji chybí u zaměstnanců tyto dovednosti:

1. Odpovědnost, spolehlivost a disciplína (48 %)
2. Odolnost, schopnost zvládat stres a přizpůsobivost (26 %)
3. Iniciativnost (23 %)
4. Logické myšlení a schopnost řešit problémy (23 %)
5. Učenlivost a zvědavost (22 %)
6. Spolupráce a týmová práce (22 %)
7. Kritické a analytické myšlení (20 %)
8. Kreativita a originalita (19 %)
9. Leadership a sociální vliv (18 %)

### **Příležitost pro novou a lepší realitu: co by měli mít zaměstnavatelé na paměti**

„V současném technologickém světě se požadované dovednosti zaměstnanců mění rychleji než kdy dříve. Zaměstnavatelé musí lépe přizpůsobit své požadavky nabídce, ale musí rovněž lépe naplňovat potřeby a očekávání pracovníků, kteří jsou stále žádanější. V konkurenci všech ostatních zaměstnavatelů musí přitáhnout, zaujmout, udržet a rozvíjet si ty nejlepší talenty. Z výzkumu vyplývá, že přístup zaměstnavatelů musí být zaměřený prioritně na zaměstnance, že je třeba vytvořit takový svět práce, který povede jak k dosahování cílů organizací, tak bude vyhovovat i zaměstnancům. Lidé a firmy potřebují silné vedení, transparentní a pravidelnou komunikaci, kulturu, která umožňuje kombinovat práci na dálku a na pracovišti, a podporovat osobní pocit pohody a spokojenosti. Využijme této příležitosti k návratu do práce budoucnosti a k vytvoření nových příležitostí pro většinu, nikoli jen pro menšinu,“ říká Jaroslava Rezlerová.