



# Nedostatek talentů

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 zaměstnanců.



## Mezinárodní srovnání

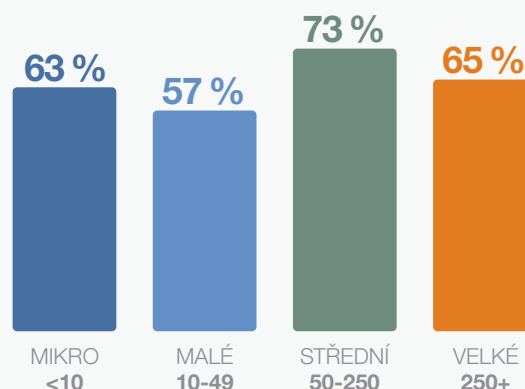
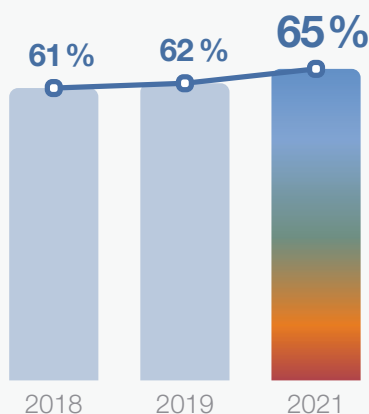
Globální průměr dosahuje rekordní úrovně za celou historii průzkumu od roku 2006 – **69 % firem se potýká s nedostatkem talentů**, což je dáno zejména měnícími se strukturami pozic a novými potřebami dovedností. Největší potíže s obsazením pozic mají evropští zaměstnavatelé. Rekordní nedostatek pracovníků 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 %).



**69 %**  
firem ve světě  
hlásí nedostatek  
talentů

## Nedostatek talentů v České republice

**65 % zaměstnavatelů v České republice se potýká s problémy při obsazování pracovních pozic.** Pouze 25 % firem hlásí, že s obsazením volných pracovních pozic nemají problémy.



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 setkala 57 %, zatímco u firem s méně než 10 zaměstnanci je to 63 %.

## Nejhůře obsaditelné obory a pozice v České republice

1.



### DOPRAVA A LOGISTIKA

(řidiči kamionů, dodávek,  
hromadné dopravy)

2.



### VÝROBA

(operátoři výroby  
a strojů)

3.



### IT

(odborníci na kybernetickou  
bezpečnost, správci sítí,  
technická podpora)

4.



### PRODEJ A MARKETING

(obchodní zástupci, manažeři,  
grafičtí designéři)

5.



### ADMINISTRATIVNÍ PODPORA

(asistentky, recepční)

6.



### FRONT OFFICE

(styk se zákazníky)

7.



### HR

(HR Business partneři, HR  
manažeři, mzdové účetní)

## Rostoucí význam měkkých dovedností

Zvyšuje se poptávka po měkkých dovednostech. V době rychlých změn a velké nejistoty jsou u zaměstnanců a lídrů zvláště důležité tyto dovednosti.



1.  
Odpovědnost,  
spolehlivost,  
a disciplína

2.  
Odolnost, schopnost  
zvládat stres,  
přizpůsobivost

3. Iniciativnost

4.  
Logické myšlení  
a schopnost řešit  
problémy

5.  
Učelnivost  
a zvědavost



ManpowerGroup®

Jsme tu pro vás

+420 242 499 370

[jsetuprovas@manpowergroup.cz](mailto:jsetuprovas@manpowergroup.cz)

[www.manpowergroup.cz](http://www.manpowergroup.cz)