

Nedostatek talentů roste

66 % zaměstnavatelů v ČR se potýká s problémy při obsazování pracovních pozic

Praha, 7. března 2023 - Společnost ManpowerGroup zveřejnila výsledky svého každoročního průzkumu Nedostatek talentů, který se zaměřuje na to, jak je pro zaměstnavatele náročné obsadit svá volná pracovní místa, na které konkrétní překážky narážejí a jaké strategie používají k jejich překonávání.

„Nedostatek zaměstnanců s vhodným profilem dlouhodobě roste a jedná se o globální problém. Populace stárne a stále více lidí odchází do důchodu, než vychází ze škol. Ve starší generaci jsou zastoupeny více řemeslné profese, o které klesá zájem mezi mladými lidmi. V důsledku technologické revoluce, vznikají neustále nové profese, jiné zanikají a náplň většiny profesí se proměňuje. Nejrychleji se v Česku zvyšuje počet zaměstnanců na IT, obchodních a technických pozicích. Zaměstnanost se navíc přesouvá do nových oblastí. Počet zaměstnanců v českém průmyslu již mnoho let stagnuje, ale roste poptávka v sektoru občanských služeb, zdravotnictví, sociálních službách nebo volnočasových aktivitách. Technologie sice zvyšují poptávku po technických dovednostech, ale zároveň s tím rostou i požadavky na měkké, lidské dovednosti, a to dělá nábor vhodných uchazečů ještě náročnějším,“ říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup.

Zaměstnavatelé v ČR mají problémy s obsazováním pracovních míst kvůli nedostatku zaměstnanců s potřebným profilem

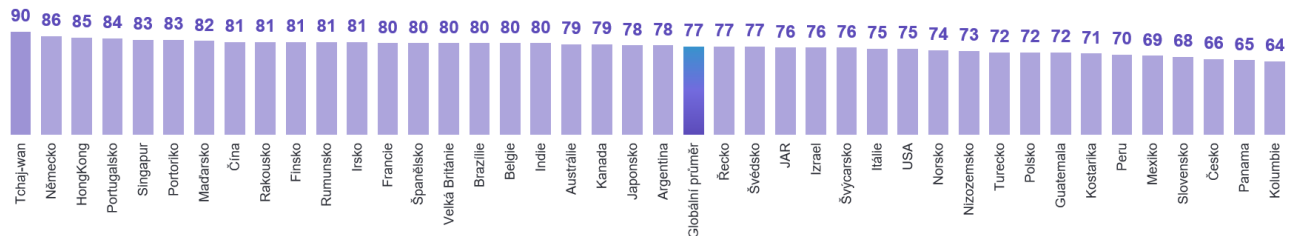


66 % zaměstnavatelů v ČR se potýká s problémy při obsazování svých volných pracovních pozic. Oproti tomu 32 % jich hlásí, že s obsazením volných pracovních pozic nemají problémy a 2 % si nejsou jisti. Jedná se o největší podíl od roku 2009, kdy ManpowerGroup začal v ČR měřit nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem. Nejvíce se s nedostatkem talentů potýkají malí zaměstnavatelé (10 - 49 zaměstnanců) – 73 % jich hlásí, že nemohou dlouhodobě najít dostatek vhodných uchazečů, u velkých firem (nad 250) to je 67 %. U středních firem (50 – 249 zaměstnanců) se s nedostatkem talentů setkává 63 %, zatímco u firem s méně než 10 zaměstnanci je to 64 %.

Mezinárodní srovnání

Globální průměr dosahuje rekordní úrovně za celou historii průzkumu od roku 2006 – 77 % 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 nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem je na Tchaj-wanu (90 %), v Německu (86 %), HongKongu (85 %), Portugalsku (84 %) a Singapuru (83 %). Nejmenší nedostatek talentů

hlásí Kolumbie (64 %), Panama (65 %), Česká republika (66 %), Slovensko (68 %) a Mexiko (69).



Nedostatek talentů napříč sektory

S největším nedostatkem talentů v ČR se potýká sektor Komunikační služby – 85 % zaměstnavatelů v tomto sektoru má potíže s obsazením pracovních pozic. Dále pak sektor Obchod a služby (71 %), Informační technologie (69 %), Doprava, skladování a automotive (64 %). S nedostatkem talentů se nastejno potýkají také zaměstnavatelé v sektorech Energetika a veřejné služby a Průmysl a stavebnictví (63 %), následuje Zdravotní a sociální péče, farmacie (62 %). Nejmenší potíže s nedostatkem talentů má sektor Finance, pojištění a nemovitosti (45 %).



Jaké profily zaměstnanců firmy nejvíce postrádají

Nejhůře hledané profily zaměstnanců byly rozděleny do 10 základních skupin a jsou seřazeny podle podílu firem, které uvádí problémy s obsazením těchto pozic: IT (31 %), Výroba (18 %), Engineering (17 %), Prodej a marketing (16 %), Doprava a logistika (15 %), Udržitelnost a životní prostředí (13 %), ESG, poradenství a řízení (11 %), HR (10 %), Front Office (10 %), Administrativní podpora (9 %).

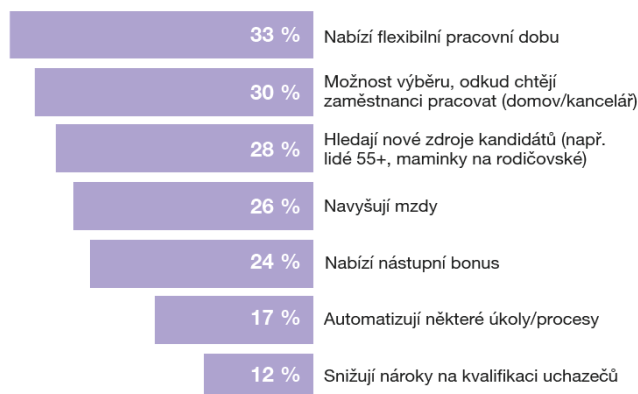


Rostoucí význam měkkých dovedností

V době rychlých změn a velké nejistoty organizacím podle našeho průzkumu nejčastěji chybí u zaměstnanců tyto měkké dovednosti: Odpovědnost, spolehlivost a disciplína (32 %), Logické myšlení a schopnost řešit problémy (28 %), Kreativita a originalita (26 %), Spolupráce a týmovost (24 %), Kritické a analytické myšlení (24 %), Učelnivost a zvědavost (22 %), Inicativnost (21 %), Odolnost, schopnost zvládat stres a přizpůsobivost (20 %), Leadership a sociální vliv (16 %).

- 1 ODPOVĚDNOST, SPOLEHLIVOST A DISCIPLÍNA
- 2 LOGICKÉ MYŠLENÍ A ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ
- 3 KREATIVITA A ORIGINALITA
- 4 SPOLUPRÁCE A TÝMOVOST
- 5 KRITICKÉ A ANALYTICKÉ MYŠLENÍ

„Poslední věcí, kterou budou stroje schopny udělat, je projevit úctu, uznání nebo péči o druhé. Takže i když si někteří mohou myslet, že s rostoucím významem technologií bychom se všichni měli stát datovými vědci a naučit se kódovat, ve skutečnosti je potřeba, aby lidé posilovali své lidské, měkké dovednosti, což jsou ve skutečnosti v náboru ty nejobtížnější hledané dovednosti,“ říká Tomas Chamorro-Premuzic, ředitel pro inovace ManpowerGroup



Jak zaměstnavatelé v ČR řeší nedostatek talentů

Největším trendem je, že se firmy snaží čím dál více přizpůsobit požadavkům zaměstnanců ohledně flexibility: 33 % společností se snaží čelit nedostatku talentů tak, že nabízí flexibilní pracovní dobu, 30 % firem nabízí zaměstnancům možnost výběru, odkud chtějí pracovat (domov/kancelář/). 28 % firem hledá zaměstnance ve skupinách, jejichž potenciál bývá na

trhu práce často opomíjen – lidé 55+ a maminky na rodičovské. Nabídkou vyšší mzdy chce talenty přilákat a udržet 26 % firem a nástupní bonus nabízí 24 %. 17 % společností uvedlo, že nedostatek talentů vyřeší zavedením automatizace některých úkolů a procesů. Snižováním nároků na kvalifikaci uchazečů se snaží čelit nedostatku talentů 12 % zaměstnavatelů.

„Přestože ekonomika směřuje ke zmírnění růstu, poptávka po specifických dovednostech je silná a talentů je stále nedostatek. V současné době není možné dosáhnout silného růstu zaměstnanosti, protože se zvětšuje rozdíl mezi kvalifikací, kterou lidé mají, a odbornými dovednostmi, které organizace potřebují. Zaměstnavatelé budou i nadále hledat cesty, jak správně kombinovat lidi, technologie a dovednosti, aby se vypořádali s budoucí ekonomickou nejistotou. Problém nedostatku zaměstnanců je třeba řešit komplexně, včetně investic do vzdělávání, inovativních strategií nábory, lepšího řízení pracovních sil a vytváření podmínek pro rozvoj zaměstnanců,“ uzavírá Jaroslava Rezlerová.