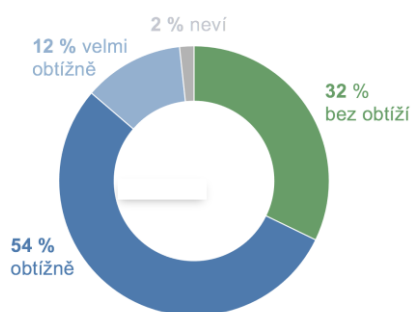


66 % zaměstnavatelů v ČR nemůže najít dostatek zaměstnanců s potřebným profilem

Populace stárne, nové technologie proměňují pracovní místa a nová realita mění požadavky zaměstnanců

Praha, 12. prosince 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.



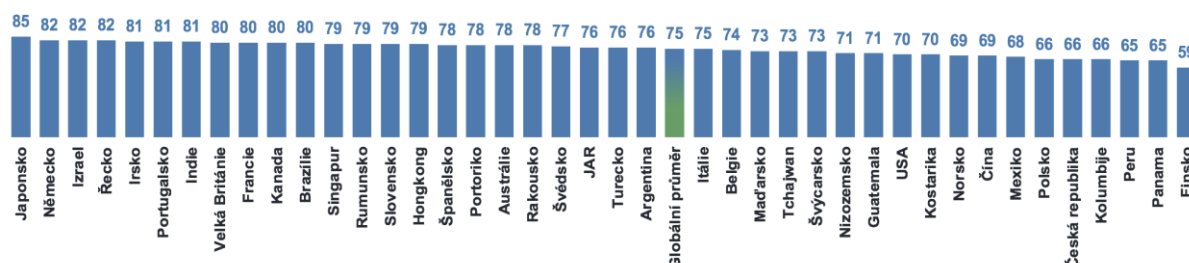
Průzkum ukázal, že 66 % českých zaměstnavatelů se potýká s problémy při obsazování svých volných pracovních pozic. Nejvíce se s nedostatkem talentů potýkají extra velké firmy (5000+ zaměstnanců) – 67 % jich hlásí, že nemohou dlouhodobě najít dostatek vhodných uchazečů. Nejméně se s nedostatkem talentů potýkají mikro firmy (méně než 10 zaměstnanců), u nichž 54 % zaměstnavatelů nehlásí žádné problémy.

„Populace stárne a do důchodu odchází více lidí, než vychází ze škol. Ekonomicky aktivní populace a počet zaměstnanců v ČR se zmenšuje, ale poptávka po zaměstnancích roste. Přitom je stále náročnější vyhledávat zaměstnance v zahraničí, především na řemeslné pozice. Technologická revoluce navíc proměňuje podobu celé ekonomiky, mění způsoby práce a poptávku po dovednostech zaměstnanců. Rychle roste poptávka po technických a digitálních dovednostech, ale zároveň i po měkkých dovednostech, a to ve vzájemné kombinaci. Rozchází se také představy zaměstnanců a zaměstnavatelů a komplikovaněji k sobě hledají cestu. Ne vždy je ale nedostatek uchazečů objektivním faktem a za nezáměr zaměstnanců si mohou i firmy samy svým přístupem k náborem a k organizaci svých týmů,“ řekla Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká republika.

Globální pohled

Nedostatek talentů dosahuje za poslední 3 roky svého maxima, tři ze čtyř zaměstnavatelů, resp. 75 %, nemohou najít vhodné kandidáty na volné pozice. Příčinou tohoto výrazného nedostatku pracovníků s vhodným profilem je technologická revoluce a mění se struktura pozic a s tím spojená nová potřeba dovedností na všech úrovních.

Nejhorší situace je v Japonsku, kde problémy hlásí 85 % zaměstnavatelů, nejlépe si vede Finsko s hodnotou 59 %. Česká republika uzavírá pětici zemí s nejméně komplikovaným náborem vhodných talentů.



Které zaměstnance společnosti postrádají

Nejvíce se firmy potýkají s nedostatkem lidí s technickými znalostmi (30 %), IT dovednostmi a datovými odbornostmi (24 %), dále pak talentů s výrobními a produkčními dovednostmi (20 %), pracovníků v dopravě a logistice, a také v prodeji a marketingu (po 17 %).

Měkké dovednosti	Profilové zaměstnanců
Odpovědnost a spolehlivost	1 Engineering
Spolupráce a týmovost	2 IT a Data
Logické myšlení a řešení problémů	3 Výroba
Kreativita a originalita	4 Doprava a Logistika
Odolnost a přizpůsobivost	5 Prodej a Marketing

Když se podíváme na měkké dovednosti pracovníků, tak největší nedostatek zaměstnavatelé vidí v odpovědnosti a spolehlivosti, následované týmovou spoluprací. Dále zaměstnavatelé postrádají u kandidátů logické myšlení a schopnost řešení problémů, kreativitu a originalitu, odolnost a přizpůsobivost.

Porovnání podle sektorů

S nedostatkem talentů se nejvíce potýkají zaměstnavatelé v odvětví Obchod a služby, problémy při hledání vhodných zaměstnanců hlásí 78 % z nich. Vysoké procento je i v odvětvích Průmysl a stavebnictví (67 %) a Doprava, skladování a automotive (65 %). Následuje sektor Informační technologie (64 %), Energetika a veřejné služby (63 %), Zdravotní a sociální péče, farmacie (56 %) a Komunikační služby (55 %). Pod hodnotu 50 % se dostává pouze jedno odvětví, a to Finance, pojištění a nemovitosti kdy pouze 45 % firem hlásí problémy při obsazování pracovních pozic.

Jak situaci nedostatku talentů firmy řeší

Zaměstnavatelé se aktivně snaží řešit výzvy, které s sebou nedostatek vhodných zaměstnanců přináší. Využívají různé strategie, přičemž nejčastěji nabízejí flexibilní pracovní dobu a home office zároveň (44 %). Navyšováním mezd se nedostatku talentů snaží předejít 33 % společností, nástupní bonusy dává 31 % a flexibilní formy úvazků nabízí 28 %. Méně často pak firmy volí strategii, kdy se snaží automatizovat vybrané úkoly/procesy (15 %), stejně tak méně často si společnosti drží vybrané talenty, i když je aktuálně nepotřebují (15 %).



Umělá inteligence na pracovišti

Mnoho firem již pracuje s umělou inteligencí nebo zvažuje její širší integraci. Jaké konkrétní kroky jim činí potíže, ale vidí je jako potřebné, aby spolupráce s AI byla co nejpřínosnější? Na prvním místě je definování rolí, které budou AI využívat (22 %) a proškolení zaměstnanců, aby ji mohli a chtěli ve své práci využívat (21 %), poté identifikace nových dovedností, které je třeba se pro práci s AI naučit, a hledání kvalifikovaných zaměstnanců (po 18 %).

HR trendy a strategie

Jaké aspekty se významně promítají do plánů strategických priorit zaměstnavatelů v oblasti lidských zdrojů pro rok 2024:



„V důsledku pandemie se pro mnoho zaměstnanců stala flexibilní práce realitou a došlo ke změně paradigmatu v tom, jak lidé sladují svůj pracovní a osobní život. Chtějí mít větší možnost volby, kdy, kde a jak budou svou práci vykonávat. A cení si věcí, jako je osobní naplnění, učení a růst, a ne pouhého kariérního postupu. Lidé hledají zaměstnavatele, kteří uznávají a aktivně podporují zdravější rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Miliony žen opustily během pandemie zaměstnání a mnohé z nich se do něj dosud nevrátily, protože se jim staré způsoby práce zdají méně slučitelné s novými životními prioritami. Organizace musí změnit představu o tom, kdy, kde a jak se práce vykonává, nabídnout rovné odměňování a podporovat rekvalifikaci, což nejen ženy přivede zpět, ale pomůže zmírnit celosvětový nedostatek talentů. Flexibilita ale musí fungovat jak pro zaměstnance, tak pro jejich zaměstnavatele. Hybridní práce zahrnuje různorodé modely a přístupy, často velmi specifické v určitých odvětvích nebo pro určité profese. Není možné definovat jednotné doporučení pro flexibilní práci platné pro všechny typy firem, týmů a pracovních pozic. Nejdůležitější je vůle hledat cesty v každém individuálním případě,“ říká Jaroslava Rezlerová.

O společnosti ManpowerGroup

Společnost ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) je již 75 let světovým lídrem v poskytování inovativních služeb v oblasti lidských zdrojů, která pomáhají lidem a firmám uspět v době neustále se měnícího trhu práce. Její řešení pokrývají všechny potřeby zaměstnavatelů od vyhledání a náboru talentů přes jejich hodnocení, trénink a rozvoj až po agenturní zaměstnávání, outsourcing či outplacement. Skupina společností ManpowerGroup, funguje pod značkami Manpower®, Experis™ a ManpowerGroup™ Talent Solutions. ManpowerGroup byla v roce 2023 již počtrnácté jmenována jednou ze světových nejetičtějších společností, a posílila tím svoji pozici nejdůvěryhodnější společnosti ve svém oboru.

ManpowerGroup v České republice

V České republice se ManpowerGroup každý měsíc stará o personální a mzdovou agendu pro téměř 12 000 zaměstnanců, které vyhledal a kteří pracují u jeho klientů. V roce 2022, díky své síti 35 poboček, ManpowerGroup našel pro 1200 klientů 24 000 nových zaměstnanců.