



Personal
HOFMANN[®]

SITUACE NA TRHU PRÁCE v Karlovarském kraji

Gabriela Hrbáčková



Výzvy spojené s rozvojem průmyslových zón



Personal
HOFMANN[®]

Rozvoj v Karlovarském kraji

Průmyslový park Cheb II (pod státní a rozvojovou společností SIRS)

- nový průmyslový park o rozloze přibližně 130 hektarů
- Dolní Dvory a Dřenice u Chebu
- investoři s vysokou přidanou hodnotou

Stávající projekty

Cheb	Karlovy Vary	Ostrov n. Ohří
<ul style="list-style-type: none">• Jifeng• H&M• Autodoc	<ul style="list-style-type: none">• Wacker	<ul style="list-style-type: none">• ZF• Witte

Celkový nábor se u těchto firem odhaduje na cca 3.000 zaměstnanců.



Výzvy spojené s rozvojem průmyslových zón

Nedostatek kvalifikované pracovní síly

Rozvoj nových průmyslových zón zvyšuje poptávku po kvalifikovaných pracovnících.

Cenově nedostupné bydlení a infrastruktura

Expanze průmyslových zón vede k nárůstu počtu zaměstnanců, což zvyšuje tlak na dostupnost bydlení a infrastruktury.

Nedostatek technicky vzdělaných absolventů

Tento problém je spojen s historickým vývojem regionu a absencí vysoké školy technického zaměření. Karlovarský kraj je jediným krajem v České republice bez vlastní veřejné vysoké školy.

Nedostatek studentů na technických školách

Navrhuje se podpora lyceí jako kompromisu mezi všeobecným a odborným vzděláním.



Personální situace ve firmách



Personal
HOFMANN[®]

Hofmann Personal Monitor

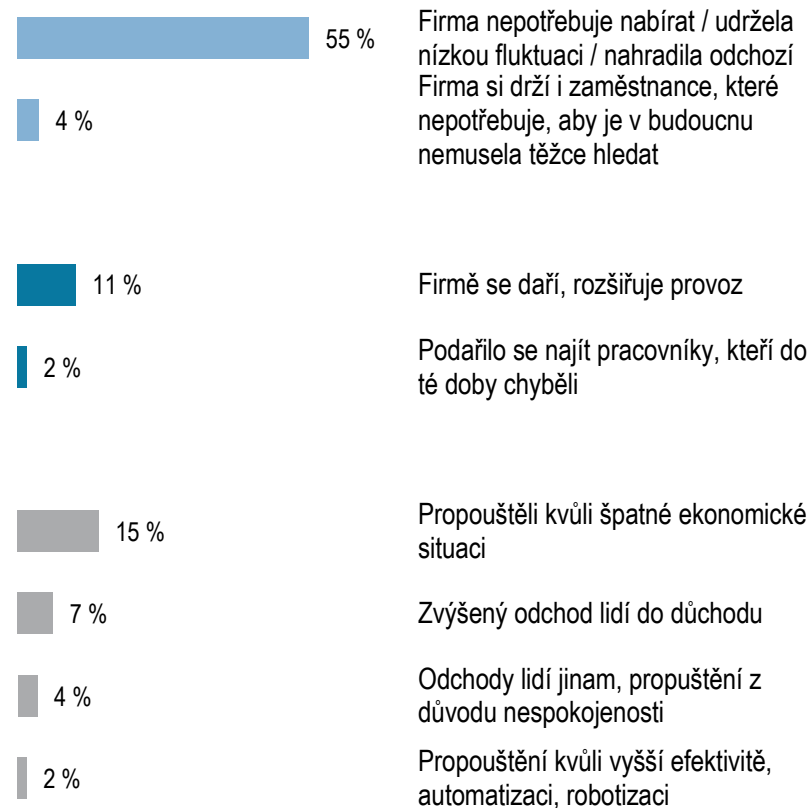
PERSONÁLNÍ SITUACE VE FIRMÁCH 2024

Jaký je personální stav ve firmách dle krajů?



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

Důvody změny stavu zaměstnanců

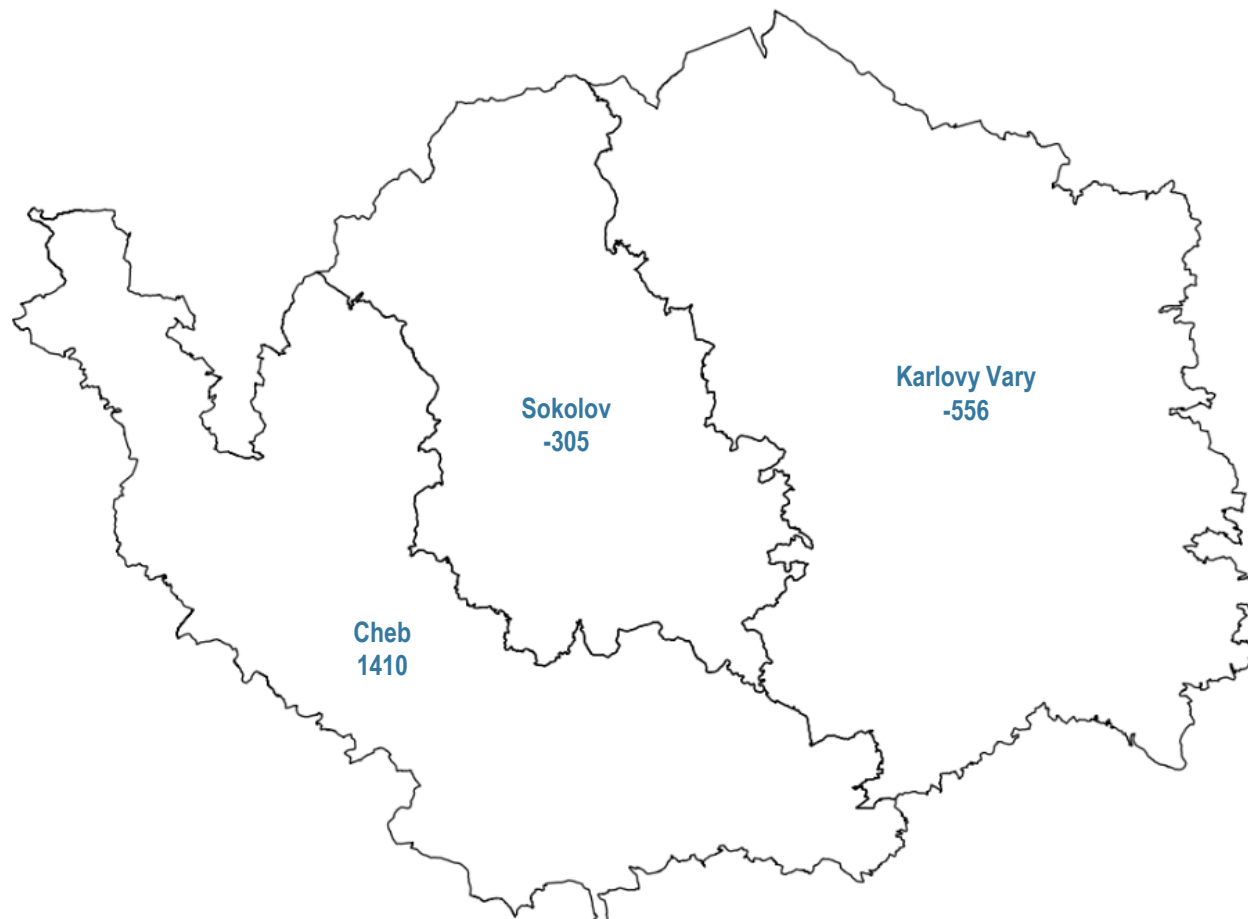


Zdroj: Hofmann Personal (2024)



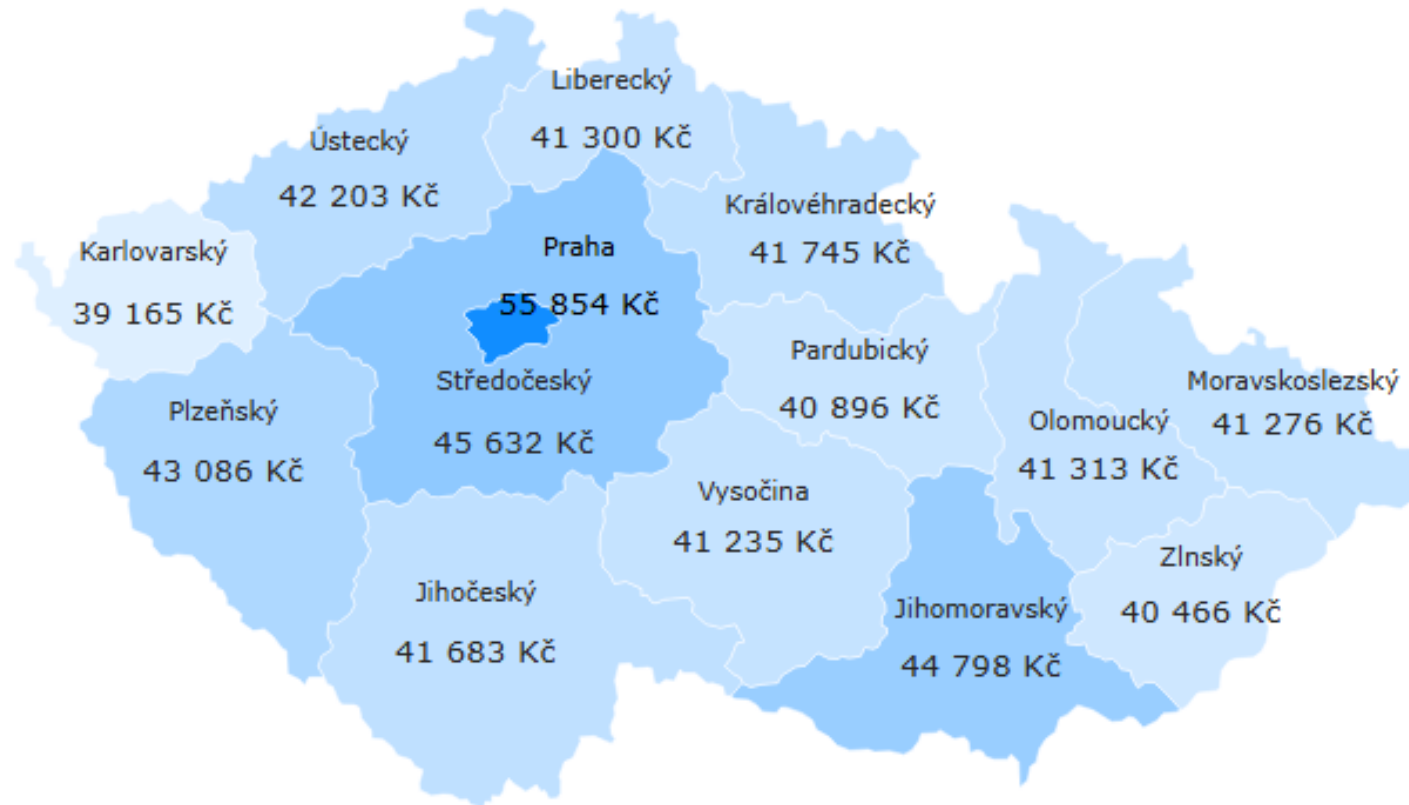
Kolik chybí kvalifikovaných pracovníků v okresech Karlovarského kraje

údaje k prosinci 2024



Průměrná hrubá měsíční mzda (v Kč)

3.čtvrtletí 2024



Zdroj: Czechinvest, <https://czechinvest.gov.cz/Data-o-Cesku/Mzdy>



**Co je v plánu v
nejbližších
měsících**

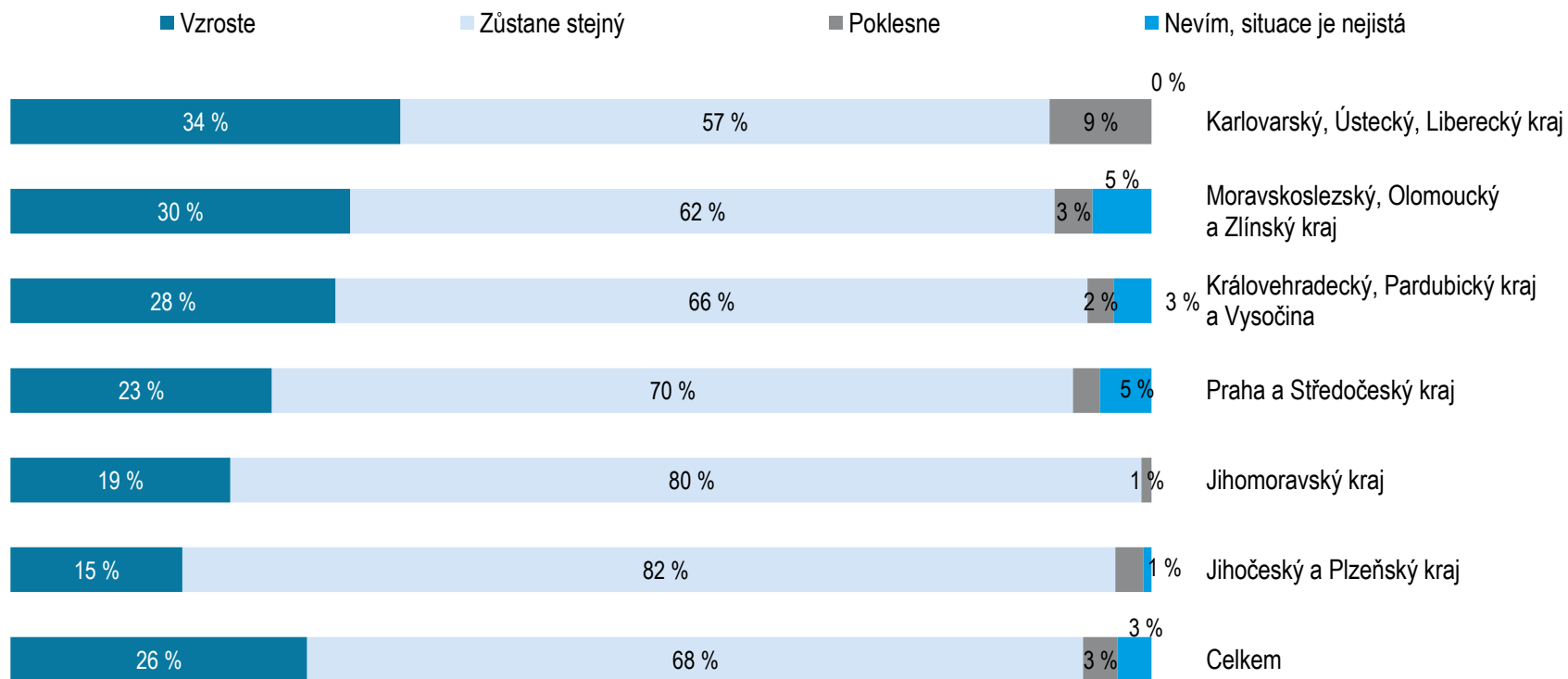


Personal
HOFMANN®

Hofmann Personal Monitor

VÝHLED DO BUDOUCNA

Jak se podle vás změní v následujících měsících počet zaměstnanců ve vaší firmě?



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

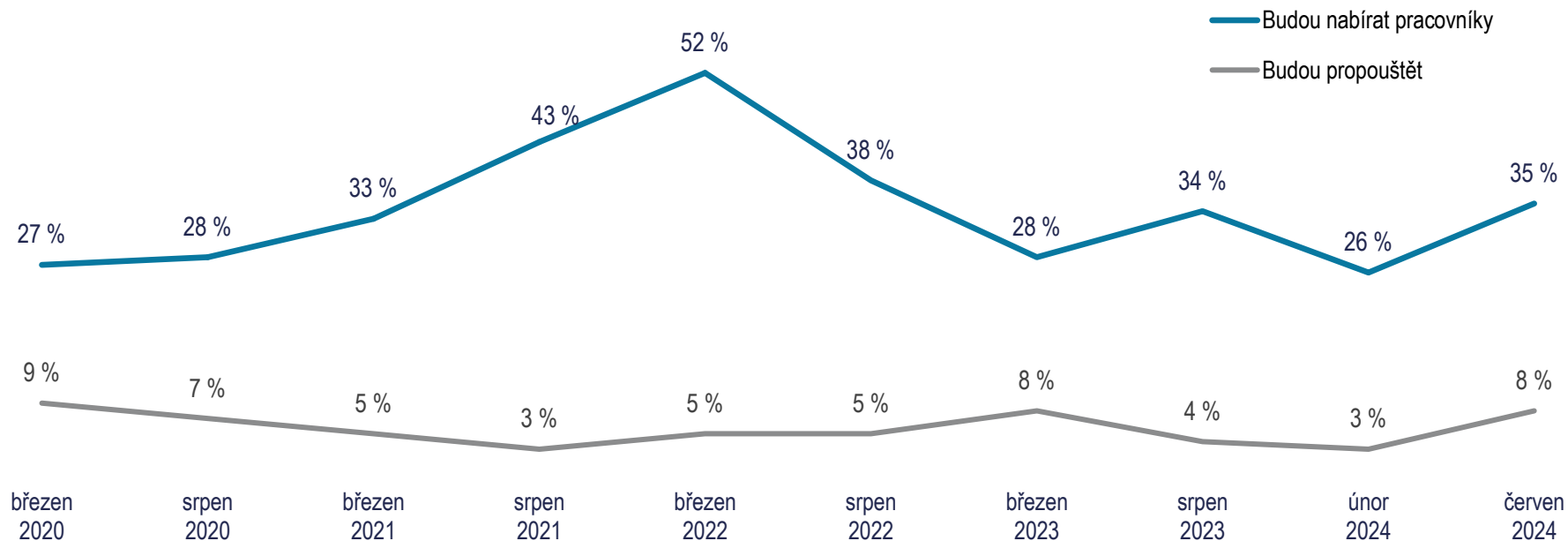


Hofmann Personal Monitor

VÝHLED DO BUDOUCNA

Očekávání personalistů ve výrobě, velkoobchodu, službách a logistice

Jak se změní v následujících měsících počet zaměstnanců?



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

Ve výrobě, velkoobchodě a logistice stále převažuje procento podniků, které plánují v příštích měsících nabírat pracovníky, nad těmi, kteří chtějí propouštět.



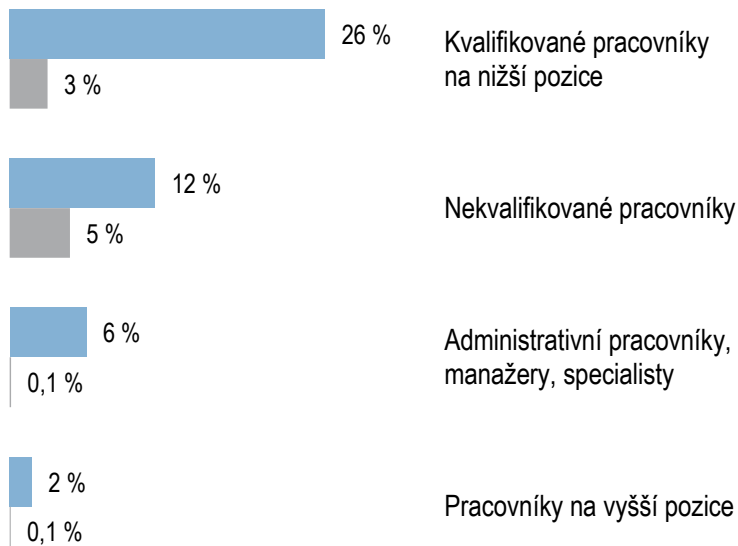
Hofmann Personal Monitor

VÝHLED DO BUDOUCNA

Jaké typy pracovníků budou firmy přijímat / propouštět?

% podniků, které chtějí nabírat/propouštět dané typy pozic

- % těch, kteří chtějí nabírat
- % těch, kteří chtějí propouštět



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

Největší poptávka je po kvalifikovaných pracovnících na nižší pozice.

Tyto pracovníky chce v příštích měsících nabírat 26 % dotázaných podniků, propouštět je však hodlá jen 3 % firem.



Chybějící profese v Karlovarském kraji

Karlovarský kraj je zaměřený primárně na lázeňství, takže obecně chybí více pozic v tomto oboru.

- Pracovníci v lázeňství a pohostinství
- Zdravotníci, lékaři

Dále chybí pracovníci z oblastí kvalifikovaných pracovníků (CZ-ISCO 7+8 řemeslníci a obsluha strojů a řidiči) jejichž nedostatek se projevuje napříč kraji v České republice:

- Řidiči MKD
- Stavební dělníci
- Elektrikáři, mechanici
- Pracovníci ve výrobě
- Pracovníci ve skladu

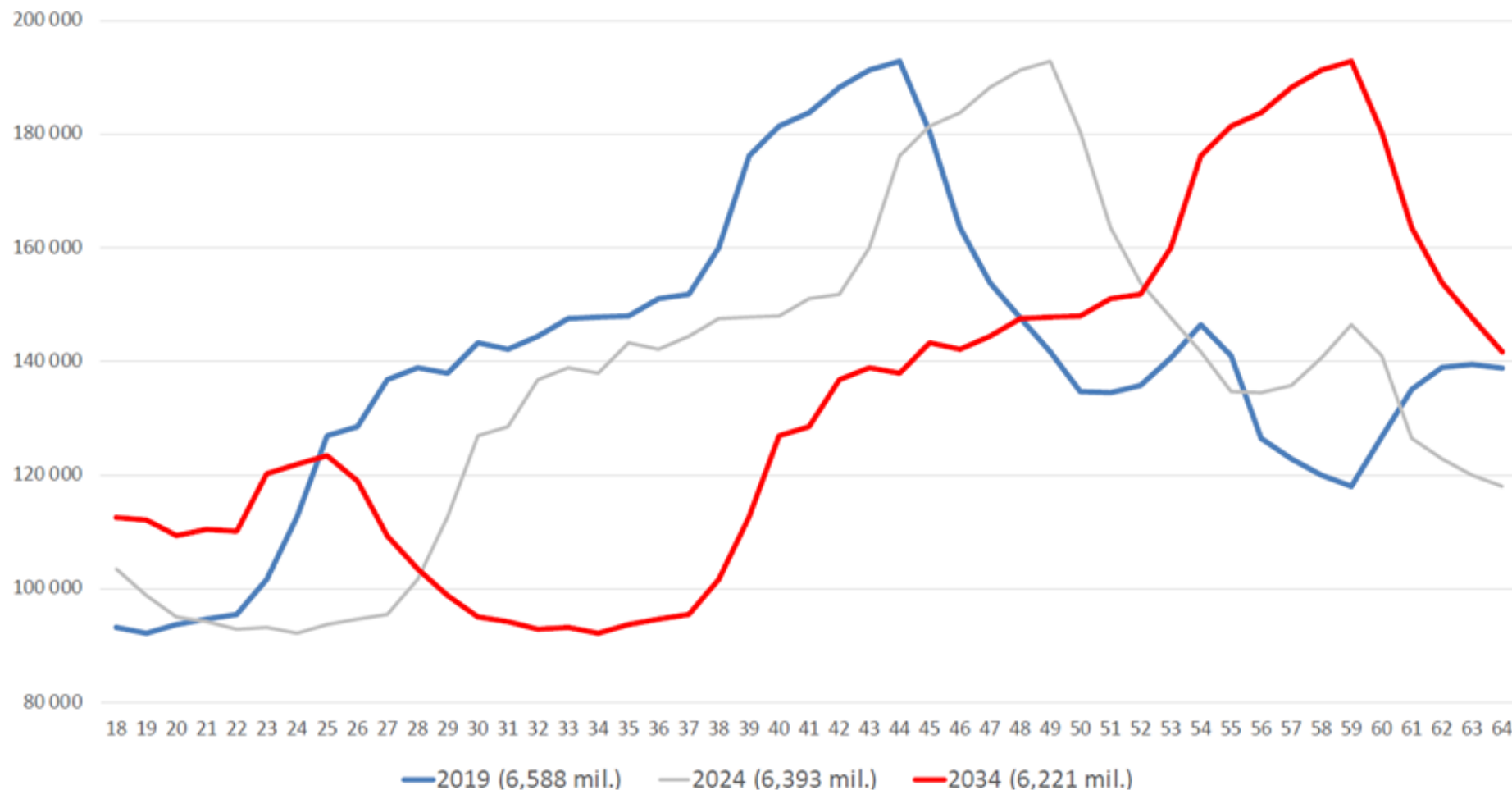
V souvislosti s rozvojem infrastruktury nastává i nedostatek pracovníků ve školství.

- Pedagogové
- Kuchaři ve školních jídelnách
- Pracovníci ve zdravotnictví



POPULACE STÁRNE - demografická křivka

Skladba populace ČR dle věku / 18-64 let (ČSÚ, k 1. 1. 2019)



Zdroj: ČSÚ. Datová snídaně LMC Q2 2023



Strategie pro zajištění dostatečné pracovní síly



Personal
HOFMANN[®]

Motivace k návratu pracovníků-pendlerů z Německa

Mnoho obyvatel Karlovarského kraje pracuje v Německu, často kvůli vyšším mzdám, zajímavějším benefitům a státní sociální zabezpečení (vyšší nemocenská, přídavky na děti a komplexnější pojištění v nezaměstnanosti).

Při porovnávání platových rozdílů je však třeba zohlednit nejen vyšší odvody na sociální a zdravotní pojištění v Německu, ale také náklady na dopravu, čas a rodinný život, které mohou rozdíl ve mzdách výrazně snížit.

Je důležité vytvořit **atraktivní pracovní podmínky v regionu**, aby tito pracovníci měli motivaci k návratu.



Přilákání kvalifikovaných pracovníků z jiných regionů

Čeští pracovníci jsou dlouhodobě **méně flexibilní** v otázce stěhování za prací, přičemž jedním z hlavních důvodů jsou vysoké ceny hypoték a nájmu, které výrazně omezují jejich ochotu měnit bydliště i v případě lepších pracovních příležitostí.

Karlovarský kraj potřebuje cílené pobídky zaměřené na **dostupné bydlení**, které by pomohly snížit jeho cenu a tím zvýšit atraktivitu regionu pro nové pracovníky z jiných regionů.

Investice do podpory bytové výstavby, dotací na nájemné nebo zvýhodněných hypoték by mohly motivovat zaměstnance k přestěhování a dlouhodobému usazení v kraji, čímž by se posílila místní ekonomika a stabilizoval trh práce.



Práce s generačním mixem

Jak nalákat mladé lidi zpět do regionu?

- **Moderní pracovní příležitosti** – Podpora startupů, inovativních firem a digitalizace tradičních odvětví.
- **Kvalitní bydlení** – Dostupné nájemní bydlení, podpora mladých rodin (např. dotace na bydlení, zvýhodněné hypotéky).
- **Kultura a volný čas** – Investice do sportovního a kulturního vyžití, komunitních center, coworkingových prostor.
- **Flexibilní práce** – Možnost home office, sdílené pracovní prostory, hybridní pracovní modely. Úprava pracovních podmínek pro rodiče na RD.
- **Spolupráce se školami** – Stáže, praxe, duální vzdělávání propojující školy s firmami v regionu.
- **Marketing regionu** – Budování atraktivního obrazu regionu v očích mladých (sociální sítě, ambasadoři).



Práce s generačním mixem

Jak využít potenciál starších generací?

- **Přizpůsobení pracovišť** – Ergonomické úpravy, kratší úvazky, mentoringové role.
- **Mezigenerační spolupráce** – Sdílení know-how mezi mladými a zkušenějšími pracovníky.
- **Reskilling a upskilling** – Kurzy, rekvalifikace a podpora v oblasti nových technologií.
- **Zaměstnanecké benefity pro starší** – Lepší zdravotní péče, podpora well-being, flexibilní pracovní doba.
- **Snížení stereotypů** – Osvěta ve firmách o přínosech diverzity věku na pracovišti.



Přilákání pracovníků ze zahraničí

Cizinci dnes vyplňují mezery na trhu práce. Velký důraz na **zodpovědný a etický přístup** k zaměstnávání cizinců, zejména s ohledem na **integraci cizinců do týmů, komunit ale i do české společnosti.**

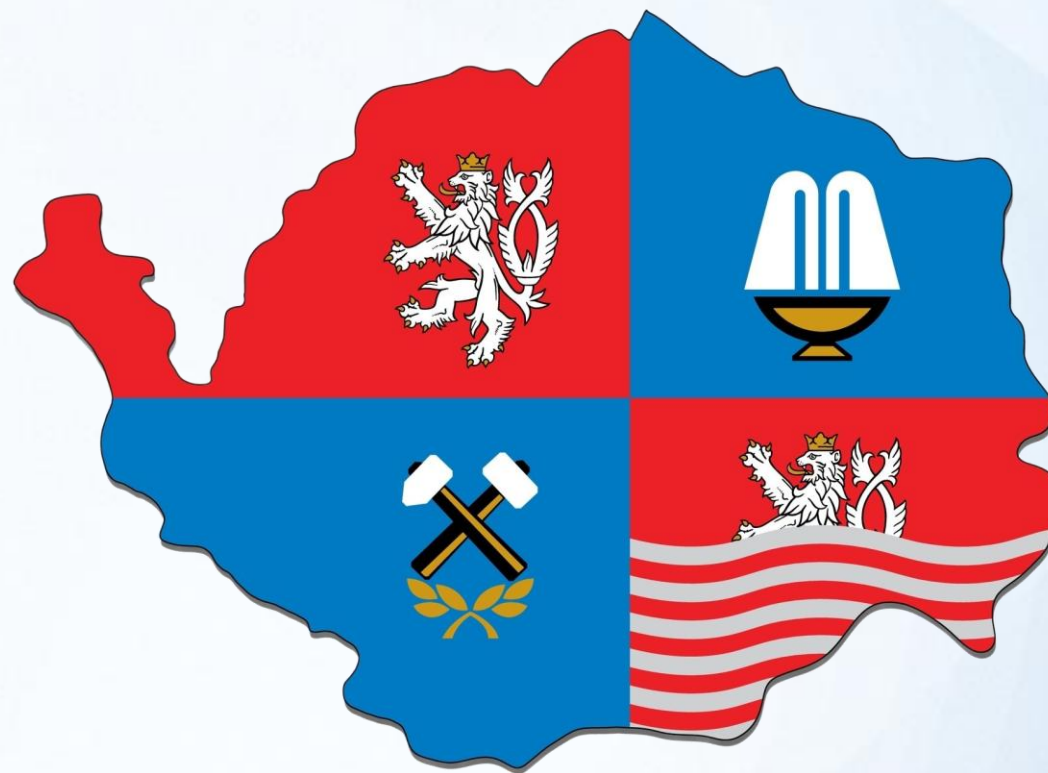
Programy péče jsou nezbytností. Zahrnují všechnu potřebnou podporu, od registrace na úřadech, až po začlenění do pracovního kolektivu, a to v jazyce, kterému pracovníci rozumí.

Efektivní integrace zahraničních pracovníků je klíčová pro sociální soudržnost a stabilitu regionu. Spolupráce s obcemi na vytváření integračních programů, jazykových kurzů a komunitních aktivit může usnadnit začlenění nových obyvatel.

Změny v uznávání kvalifikací pro řidiče, elektrikáře a svářeče včetně možnosti skládat zkoušky v rodném jazyce.



Karlovarský kraj
má všechny
předpoklady,
aby se dostal mezi
TOP regiony
v České republice.



Děkuji za pozornost



Gabriela Hrbáčková

Managing Director

Chairwoman of the Steering Committee AFI

Vice President of APPS

Member of the board of directors of AMSP CR

Email:

Gabriela.Hrbackova@hofmann-personal.cz

Mobil:

+420 702 219 318

HOFMANN WIZARD s.r.o.

Husova 7

620 00 Brno

www.hofmann-personal.cz



