

Trendy na trhu práce 2025

Jaroslava Rezlerová

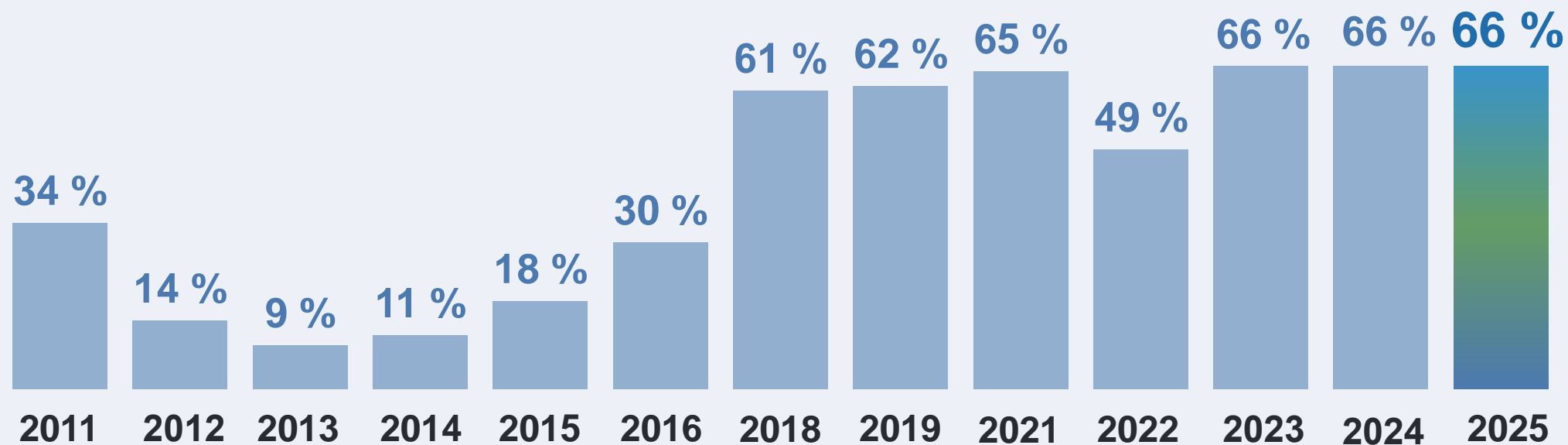
Generální ředitelka ManpowerGroup

Prezidentka Asociace personalistů České republiky



Nedostatek zaměstnanců v ČR

Již třetí rok za sebou se 66 % zaměstnavatelů v České republice potýká s problémy při obsazování pracovních pozic. Situace se sice nezhoršuje, ale ani nezlepšuje.



Nedostatek zaměstnanců v ČR

Demografický vývoj

Aktivní populace se snižuje o 40.000 pracovníků ročně. A bude to stále více.

Omezené možnosti strategické migrace

Před válkou přicházelo z UA 40.000 kvalifikovaných pracovníků do průmyslu a stavebnictví ročně.

Technologická revoluce

Náplň pozic a požadované dovednosti se mění nejrychleji v historii.

Změna životních priorit

Preference work-life balance před kariérním růstem a maximalizací příjmu.

Nejhůře obsaditelné pozice

IT/data **28 %**

Výrobní pozice **23 %**

Provozní řízení **18 %**

Engineering **17 %**

Sales a marketing **16 %**

Administrativa **11 %**

Front office **11 %**

HR **9 %**

ESG **6 %**

Odvětví kde tento profil nejvíce chybí



Informační technologie **52 %**



Průmysl a stavebnictví **33 %**



Doprava, skladování a automotive **33 %**



Finance, pojištění a nemovitosti **31 %**



Finance, pojištění a nemovitosti **31 %**



Komunikační služby **21 %**



Zdravotnictví a sociální péče, farmacie **20 %**



Komunikační služby **18 %**



Energetika a veřejné služby **19 %**

Jak zaměstnavatelé v ČR řeší nedostatek talentů



Plzeňský kraj: specifika

Nadprůměrný podíl zpracovatelského průmyslu

(42% vs. 36% národní průměr)

Jedna z nejnižších měr nezaměstnanosti v ČR

(3,5 %)

Nedostatek pracovníků v technických profesích

(Převaha poptávky po obsluze strojů a řemeslnících)

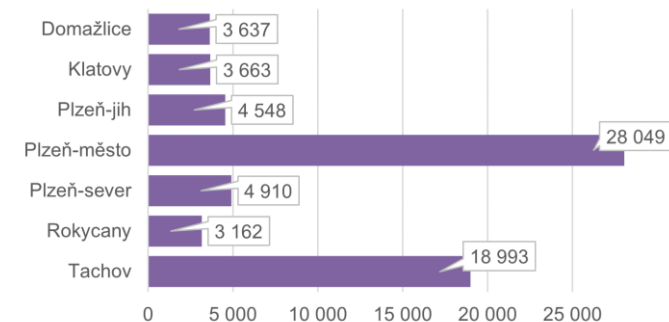
Závislost na zahraničních pracovnících

(23% pracovní síly; 67 000 zaměstnanců z toho 23 000 UA)

Struktura zaměstnanosti

	ČR		Středočeský		Moravskosl.		Plzeňský	
Zemědělství	131	3%	16	2%	10	2%	10	3%
Průmysl a stavebnictví	1885	36%	230	33%	225	40%	123	42%
Služby	3157	61%	447	65%	325	58%	161	55%
	5173		692		560		294	

Zahraniční zaměstnanost



Technologická revoluce

V globální digitální ekonomice je přístup k vysoce kvalifikovaným talentům výraznou konkurenční výhodou. A tyto talenty musíte hledat, ať jsou kdekoli - trh s těmi nejlepšími a nejchytřejšími je skutečně bez hranic.

Konkurence - a vítězství - je také o zvládání rizik a budování odolnosti tváří v tvář přetrvávající ekonomické a geopolitické nejistotě.



Až 45 % každodenních
pracovních činností,
za které jsou dnes lidé placeni,
by mohlo být automatizováno
za využití aktuálně dostupných technologií.



**65 % pracovních pozic,
na kterých bude
generace Z pracovat,
dosud ani neexistuje.**

**Do jaké míry je důležité vysokoškolské vzdělání?
Potenciál – Motivace – Učlivost - Flexibilita**

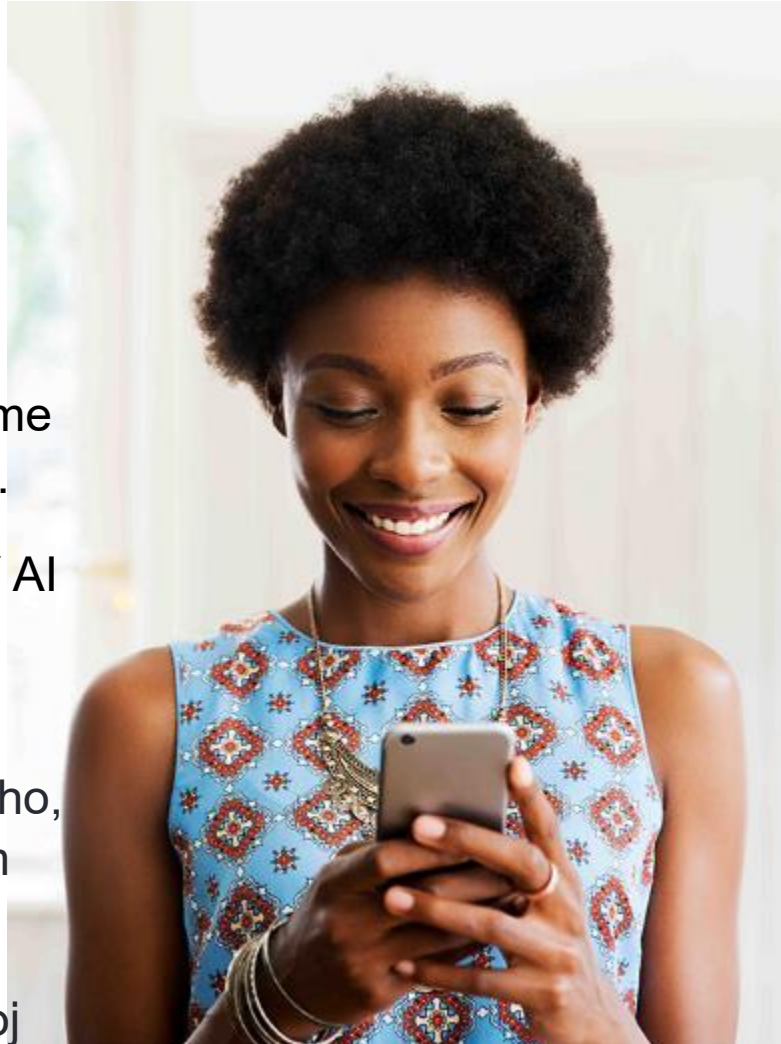
Lidé v ❤️ umělé intelligence

AI promění způsob, jakým pracujeme a podobu většiny pracovních pozic.

AI nenahradí lidi, ale lidé ovládající AI budou produktivnější a nahradí ty, kteří se to nenaučí.

Lidé se obávají rychlosti změn a toho, zda se budou stíhat těmto změnám přizpůsobovat.

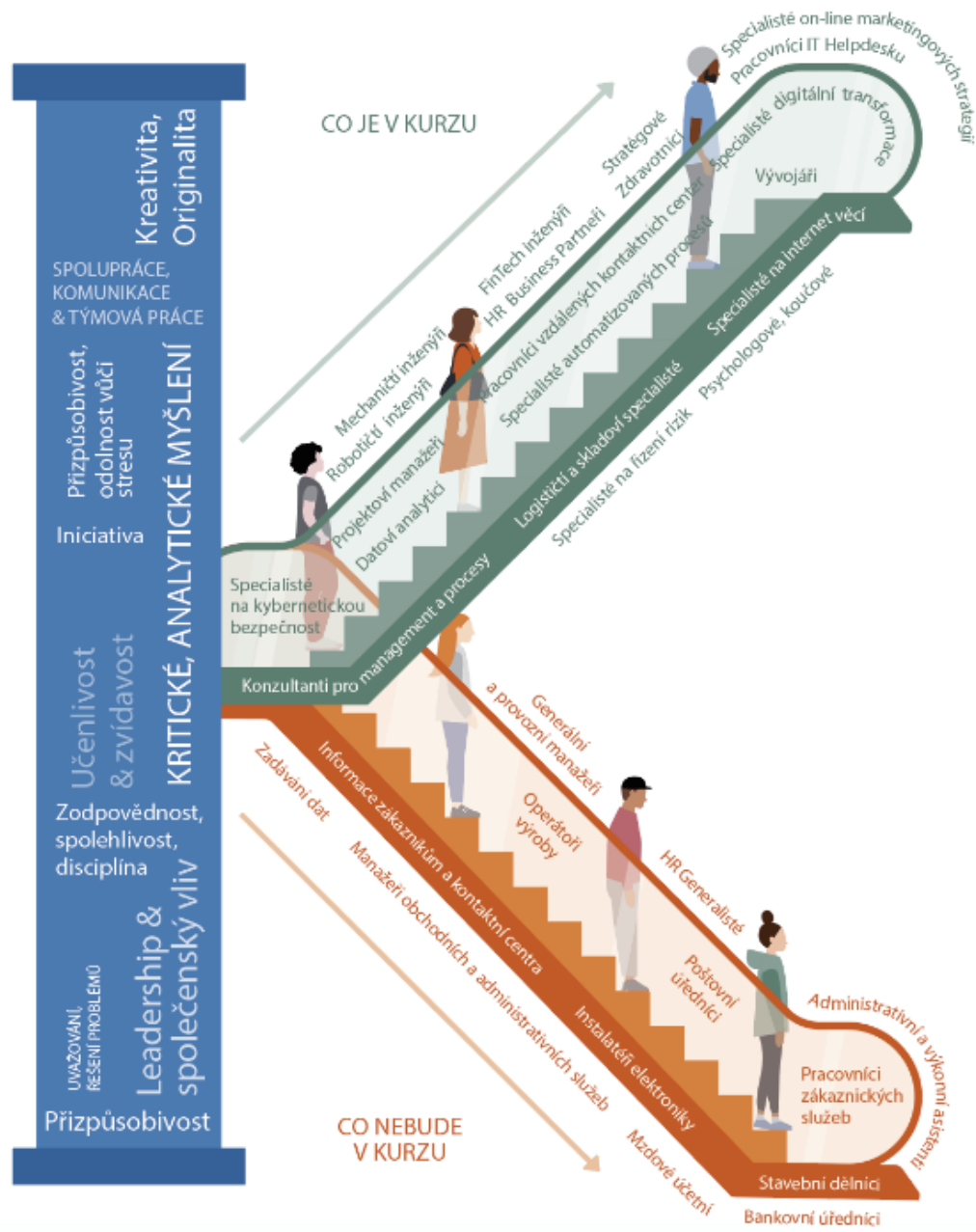
Firemní i státní programy pro rozvoj digitálních dovedností.



Přibližně 60 % Američanů se domnívá, že AI bude mít velký dopad na zaměstnance obecně, ale pouze **28 % se domnívá, že bude mít velký dopad na ně osobně.**

Zdroj: [AI in Hiring and Evaluating Workers: What Americans Think](#) – Pew Research Center

-
- Společnosti očekávají, že se v [příštích pěti letech obmění 23 % pracovních míst](#), a to vytvořením nových pozic a rušením jiných.



Proměna požadovaných dovedností: kombinace hardskills a softskills

Top pozice, které budou v kurzu

1. Datoví analytici a vědci
2. AI and Machine Learning Specialists
3. Specialisté na Big data

Pozice, které v budoucnosti nebudou v kurzu

1. Vkládání dat
2. Administrativní a výkonní asistenti
3. Mzdové účetní

Proměna požadovaných dovedností: Technologie proměňují podobu všech pracovních pozic

	Finance a účetnictví	Lidské zdroje	Obchod a péče o zákazníky	Administrativní a kancelářské práce	Výroba	IT
SOUČASNÉ DOVEDNOSTI	<ul style="list-style-type: none"> • Dodržování zákonů, postupů a směrnic • Vedení záznamů • Smysl pro detail 	<ul style="list-style-type: none"> • Směrnice a postupy • Pracovní právo • Nábor 	<ul style="list-style-type: none"> • Zadávání dat • Základní jazyková a matematická gramotnost 	<ul style="list-style-type: none"> • Vedení záznamů • Koordinace a časový management • Sledování nákladů 	<ul style="list-style-type: none"> • Práce se stroji a technologiemi • Fyzická zdatnost • Dodržování postupů 	<ul style="list-style-type: none"> • Instalace a údržba technologií • Používání, monitoring a kontrola technologií • Silné IT dovednosti
BUDOUCÍ DOVEDNOSTI	<ul style="list-style-type: none"> • Rozpoznávání vzorců a trendů • Pochopení potřeb businessu • Prezentace a zákaznické služby 	<ul style="list-style-type: none"> • Porozumění lidskému chování • Analýza a hodnocení dat • Strategie a plánování rozvoje lidských zdrojů 	<ul style="list-style-type: none"> • Řešení problémů • Komunikace a vytváření vztahů • Nastavení systémů 	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikace a vytváření vztahů • Kritické myšlení a analýza • Networking a vliv 	<ul style="list-style-type: none"> • Programování strojů • Silná schopnost učit se • Komplexní řešení problémů 	<ul style="list-style-type: none"> • Kritické myšlení, analýza a řešení problémů • Silná schopnost učit se • Technologický design a programování

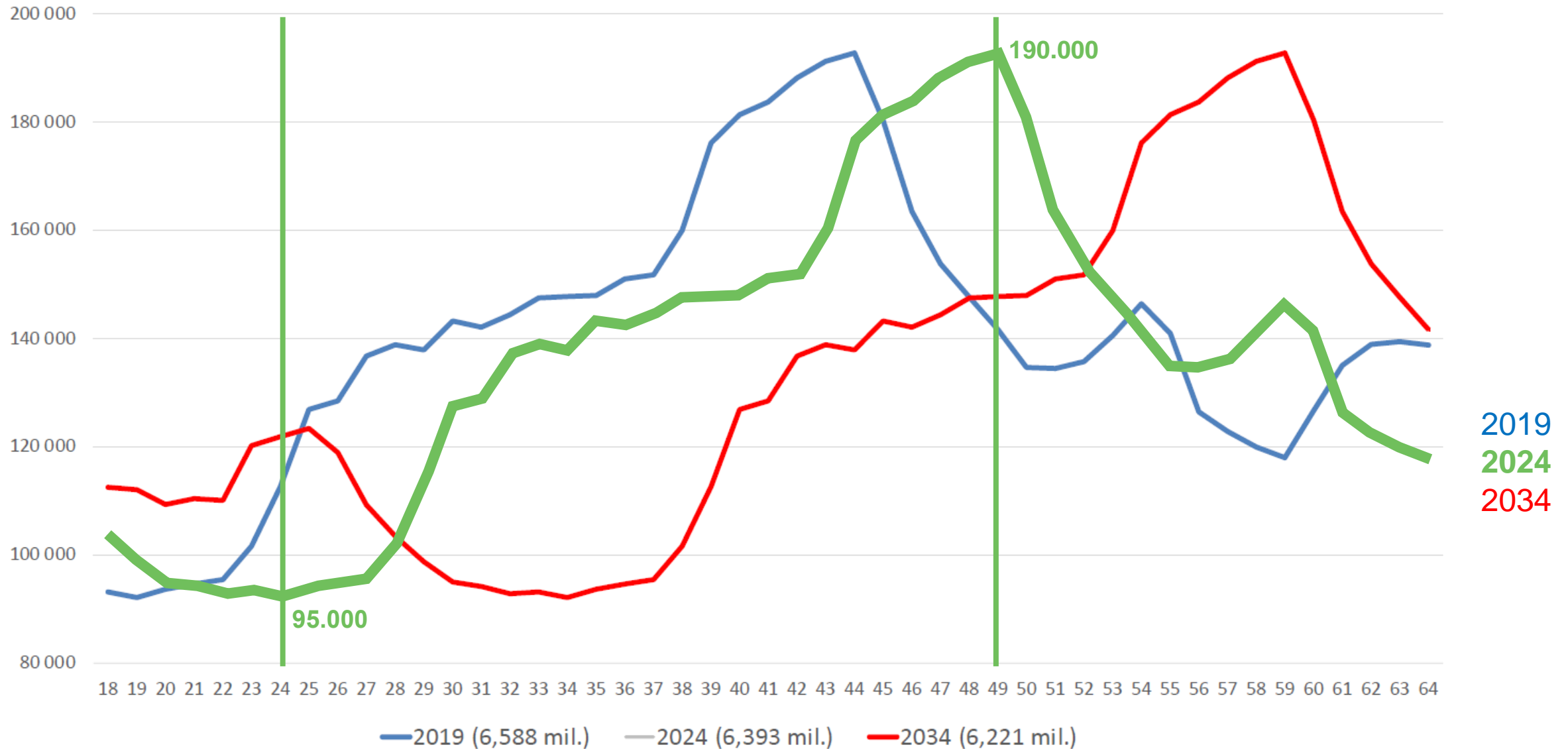
Demografické změny

Populace stárne a porodnost stále klesá.

To v mnoha zemích včetně ČR způsobuje akutní nedostatek zaměstnanců nejen v rychle rostoucích odvětvích.

Navíc stále více zaměstnanců z generace Z zvyšuje své nároky v otázkách, které jsou pro ně důležité diverzita, rovnost, inkluze, sounáležitost, životní prostředí a změna klimatu.

Demografický vývoj v ČR



Není čas poslat do důchodu naše představy o důchodu?

Zapojení starší generace do práce

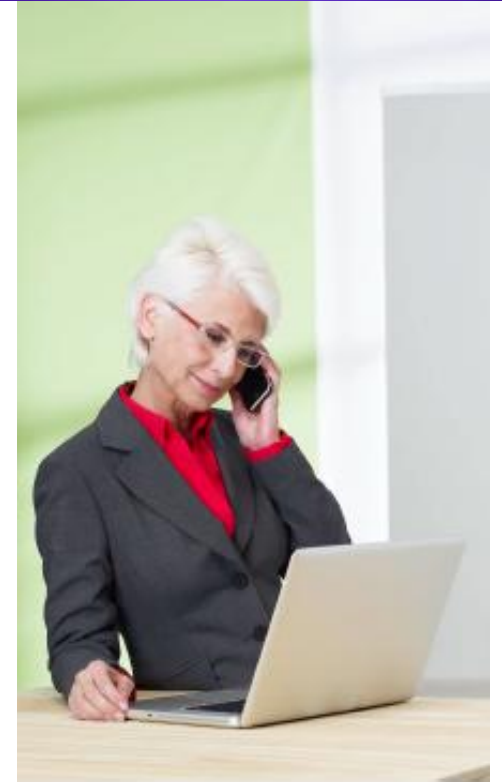
Částečné úvazky

Předávání zkušeností mladším

Role mentorů, začlenění do mladších týmů

Mezigenerační začlenění

Jak nastavit spolupráci a komunikaci, aby si rozuměli



Pouze **19%** náborových
manažerů aktivně hledá
zaměstnance, kteří jsou
v důchodovém věku



Ženy chtějí, aby pro ně práce fungovala

- Ekonomická aktivita mužů 83,4 % a žen 69,8 %
- **WEF Gender gap:** ČR na 101. místě ze 146.
- **Gender Pay Gap:** v průměru o 16,4 % méně než muži; EU průměr 13 %
- 13 % žen na vysokých manažerských pozicích

Flexibilní pracovní doba

Zkrácené úvazky

Rovné odměňování

Podpora rekvalifikace

Podpora péče o dítě



8 %

ženy chtějí pracovat
zcela na dálku

7 %

ženy chtějí pracovat
pouze na pracovišti

85%

ženy chtějí mít možnost si
vybrat podle toho, co jim
vyhovuje

Zdroj: ManpowerGroup - [What Women Want \(At Work\)](#)

- Ženy tvoří polovinu celkové aktivní populace na světě, ale zastávají méně než třetinu manažerských a vedoucích pozic.
- Navzdory nedostatku technických talentů tvoří ženy méně než třetinu světové pracovní síly v oborech souvisejících s technologiemi.

Ne život naplněný prací, ale naplněný život „The Me Economy“

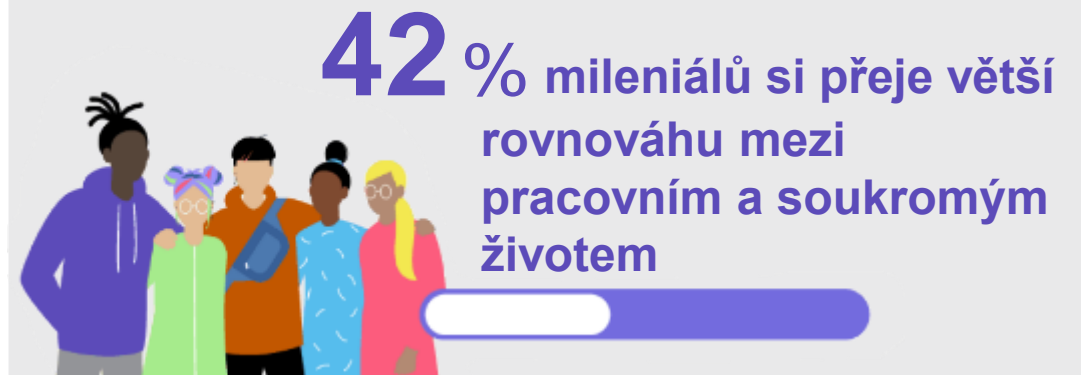
Work-life balance a well-being před kariérním růstem a maximalizací příjmu.

Smysl práce a firmy, pozitivní dopad na okolí
Odpovědnost

Získávat zkušenosti,
ne šplhat po kariérním žebříku
Častá změna: horizontální rotace, zapojení do virtuálních týmu a projektů

Jak naložit s homeoffice?
Kancelář: vytváření neformálních vztahů podporuje firemní kulturu, důvěru, spolupráci a inovace
Homeoffice: méně času na cestách, péče o rodinu

- Většina zaměstnanců (81 %) uvedla, že pandemie ovlivnila jejich pohled na práci.
- 31 % současných pracovníků by v příštím měsíci přijalo jinou práci, pokud by nabízela lepší kombinaci práce a životního stylu.
- 61 % zaměstnanců si myslí, že asynchronní práce vytváří lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, a 42 % věří, že je to budoucnost práce.
- 64 % zaměstnanců by zvažovalo změnu práce, pokud by se museli vrátit plně do kanceláře.



Úkol manažera: zvládnout kontinuální transformaci



Uprostřed změn pracovních modelů, obchodních potřeb a očekávání zaměstnanců **je na manažerech, aby:**

- Řídili transformaci zaměřenou na lidi.
- Udržet motivaci, angažovanost a wellbeing
- Iniciovat zvyšování kvalifikace
- **Vrcholové manažeri chápou, že změna je úspěšná, pokud jsou úspěšní jejich lidé.**

„Je třeba mít dlouhodobý pohled na talenty a udržitelnější přístup k řízení lidského potenciálu. Příliš se zaměříme na krátkodobý horizont, a to je riziko.“

Tomas Chamorro-Premuzic, Chief Innovation Officer, ManpowerGroup

55 % dotázaných vedoucích manažerů předpovídá, že investice do ekologické transformace podnikání a environmentálních, sociálních a správních aspektů (ESG) se **v příštích pěti letech stanou hlavním zdrojem nových pracovních míst**, a předčí tak technologie a další megatrendy.



Očekává se, že tato transformace povede do roku 2030 ke **vzniku až 30 milionů nových zelených pracovních** po celém světě.