

Kapitola 6: Nabírání nových zaměstnanců

Personální stav firmy, uspokojivá obsazenost pracovních míst nebo potíže při hledání vhodných kandidátů, závisí na celé řadě nejrůznějších faktorů. V první řadě je ovlivňuje stávající situace na trhu práce, tedy míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti, která zase do velké míry závisí na ekonomické situaci země. Zároveň obsazenost volných pracovních míst ovlivňuje i oborová struktura školství, platová politika či lokální problémy v konkrétních oblastech. K porozumění personálním obtížím firem by tedy byla zapotřebí rozsáhlá analýza všech jmenovaných i dalších faktorů, což ovšem není záměrem této publikace, proto následující kapitola přináší pouze základní vhled do problematiky nabírání nových zaměstnanců, postavený na informacích, které nabídly samy firmy.

Hlavní zjištění

- Třetina firem (33 %) měla v uplynulých 12 měsících před šetřením problém s obsazením několika volných pracovních míst, více než polovina (54 %) neměla problém s obsazením volného pracovního místa.
- Téměř polovina firem (46 %) z těch, které měly problém při obsazení volných pracovních míst, kladla u nově přijímaných zaměstnanců vyšší důraz na praxi než na dosažení požadovaného vzdělání.
- Nejčastějším oborem, ve kterém firmy požadovaly praxi či vzdělání, byly technické vědy, výroba a výstavba (43 % firem, které měly problém při obsazení volných pracovních míst).
- Většina firem (68 %) ve 12 měsících předcházejících šetření nepřijala žádného čerstvého absolventa školy, naopak tak učinila čtvrtina firem (26 %), zbylých 6 % nevědělo.
- Nejčastějším oborem studia přijímaných absolventů byly technické vědy, výroba či výstavba (v 45 % firem, které absolventa přijaly).

Problémy s obsazením volného pracovního místa

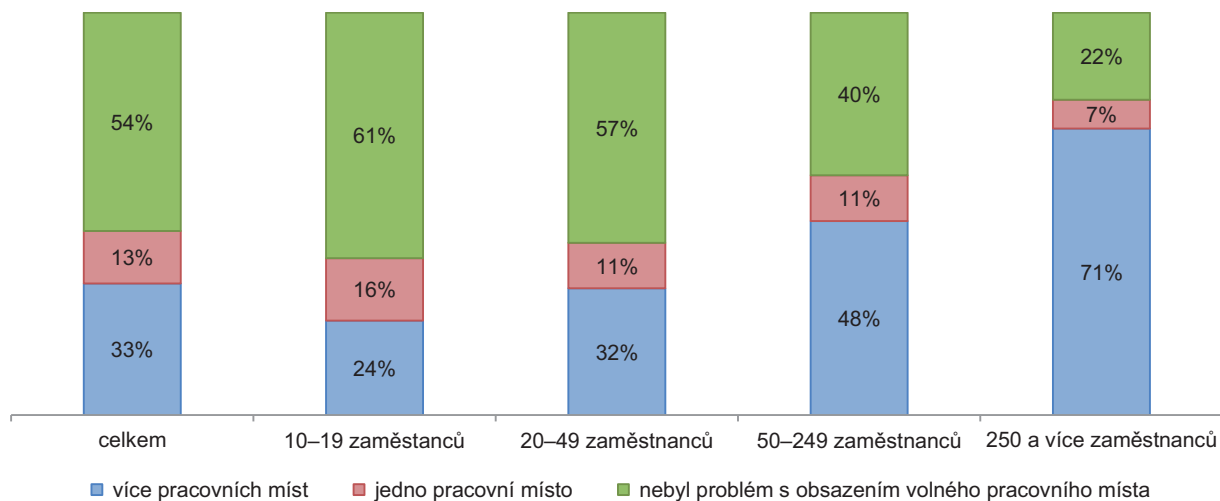
Na začátek je nutné připomenout, že šetření CVTS nepokrývá zaměstnance všech odvětví národního hospodářství, ale týká se pouze určitých ekonomických odvětví. Data neukazují situaci např. ve státní správě, v sociální a zdravotní oblasti, ve vzdělávání a dalších (viz metodologie). Při hodnocení výstupů je potřeba na toto omezení pamatovat. Více než polovina českých firem (54 %) neměla v roce 2015 problém s obsazením volného pracovního místa (případně žádné volné místo neměla). Třetina firem měla problém s obsazením několika volných míst, 13 % pak s jedním. Kromě soudobé ekonomické situace a dalších faktorů záleží tento personální proces zejména na oboru, ve kterém firma působí, na velikosti firmy a místě jejího působení.

Nepřekvapivě největší obtíže s obsazováním volných míst (v 12 měsících předcházejících šetření) vykazovaly firmy s více než 250 zaměstnanci a to téměř 80 % z nich, malé firmy (do 20 zaměstnanců) mají tento problém ze 40 %. Je to dáno nejen počtem pracovních míst ve firmě obecně, ale i jejich strukturou a mírou specializace, jejichž vzájemná rozdílnost je ve velkých firmách obvykle vyšší než ve firmách menších, kde buď specializované pracovníky v takové míře nepotřebují, nebo jeden člověk zastává více funkcí najednou.

Z odvětvového hlediska bylo nejvíce problematické obsazování volných míst ve firmách působících v oblasti Informační a komunikační činnosti (sekce J; 56 %) a ve firmách v odvětví Průmysl (sekce BC; 55 %), a to z rozdílných důvodů. Firmy v oblasti ICT často hledají úzce zaměřené odborníky, kterých je navíc v tomto oboru nedostatek. Rovněž ze všech odvětví nejčastěji hledali nového kolegu s vysokoškolským vzděláním (33 %) a zároveň nejvíce (33 %) kladli důraz na praxi (při očištění vlivu firem, které neměly problém při obsazení volného místa, se oba podíly zvýšily na 58 %). Na druhou stranu průmyslové firmy kromě specialistů ve velké míře hledají pracovníky do výroby, kterých je na trhu také nedostatek. Na obsazované pozice tyto firmy ve velké míře deklarovaly požadované střední vzdělání, ať už s maturitou, nebo bez ní (dohromady 32 % všech firem) a kladly vyšší důraz na praxi než na vzdělání (25 %). Naopak nejméně práce s nabíráním

nových zaměstnanců měli personalisté ve firmách zabývajících se výrobou a rozvodem energie, plynu, vody, tepla (sekce DE), ty měly při obsazování volných míst problém pouze z 32 %.

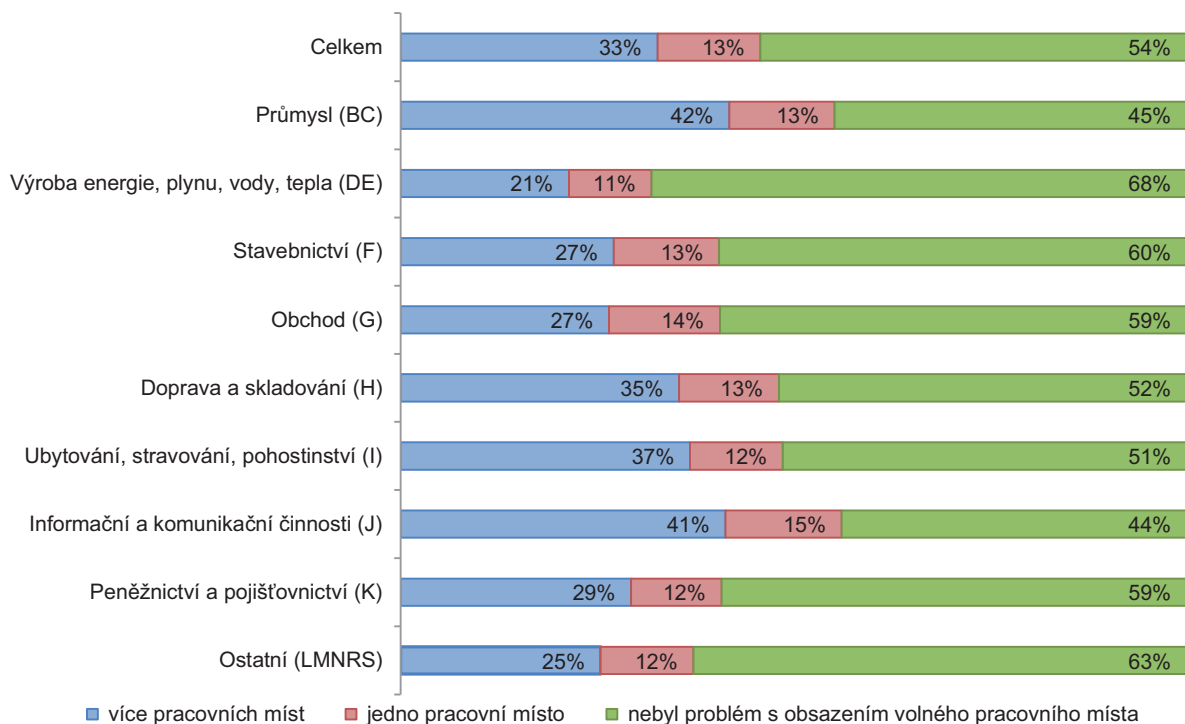
Graf č. 1: Podíl firem potýkajících se s problémem obsadit volná pracovní místa podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření

Graf č. 2: Podíl firem potýkajících se s problémem obsadit volná pracovní místa podle odvětví firmy, (CZ–NACE), 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření



Charakteristika nových zaměstnanců

Tato podkapitola je věnována pouze firmám s volným pracovním místem, které bylo těžké obsadit vhodným novým zaměstnancem (46 %). Následující charakteristiky se vztahují právě k této obtížně obsaditelné pracovní pozici (pokud měla firma více takových pozic, měla vybrat tu nejproblematictější, příp. pro firmu nejdůležitější).

První informace, které se firma o kandidátovi na dané volné místo dozví, se většinou nacházejí v pracovním životopise. Jeho nejdůležitější částí bývají pasáže o dosaženém vzdělání a absolvované praxi. 46 % firem deklaruje, že je pro ně důležitější praxe uchazeče než jeho vzdělání, třetina firem na oba faktory klade přibližně stejný důraz.

Graf č. 3: Podíl firem, které měly problém obsadit volné pracovní místo vhodným kandidátem podle požadavků kladených na kandidáta, 2015



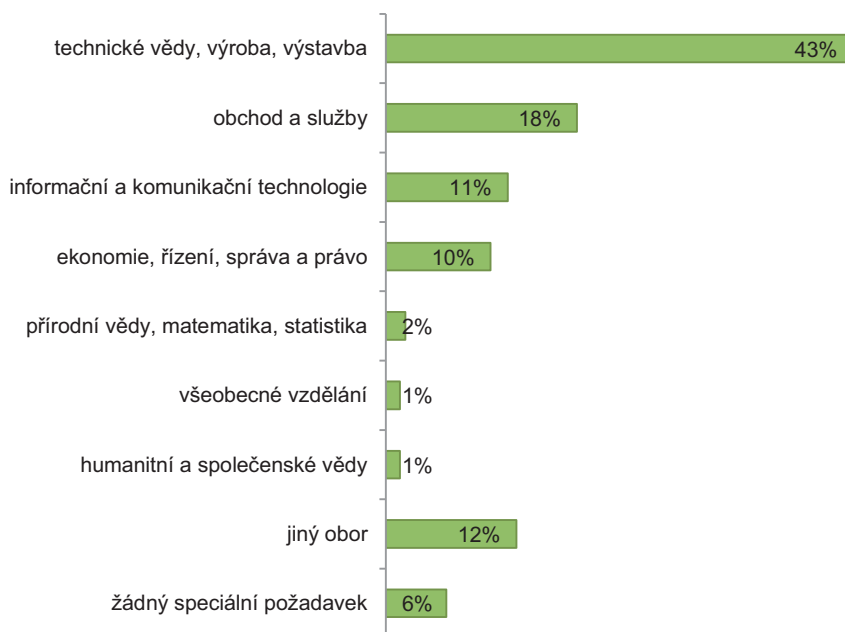
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: podíly pouze z firem, které měly problém obsadit pracovní místo vhodným kandidátem; týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření

Nejvíce poptávaným oborem vzdělání nebo praxe, požadovaným u uchazečů o zaměstnání, byla technika či výroba (43 %), naopak nejméně všeobecné vzdělání nebo humanitní vědy (1 %). (Opět je nutné vzít v potaz, že šetření CVTS nezahrnuje všechny sekce ekonomických činností.) Tento celkový výsledek ukazuje základní přehled požadavků firem. Firmy se mezi sebou samozřejmě odlišují podle odvětví i podle konkrétních pozic, které právě obsazují. Zejména výčet oborů se logicky velmi liší podle odvětví působení firmy, technické obory jsou nejvíce poptávány v odvětví Průmysl (sekce BC) a Stavebnictví (F), obchod a služby zase v sekcích Ubytování, stravování a pohostinství (I) a Obchod (G).

Podle konkrétních obsazovaných pozic se liší i nároky na výši vzdělání. Obecně nicméně převládá (53 %) střední vzdělání, z toho více střední škola s maturitou (29 %). Vysokoškolsky vzdělané kandidáty hledalo 19 % firem, desetina pak neměla na vzdělání žádný zvláštní požadavek.

Graf č. 4: Podíl firem, které měly problém obsadit volné pracovní místo vhodným kandidátem, podle požadovaného oboru praxe či vzdělání nového zaměstnance, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: bylo možné označit více možností;

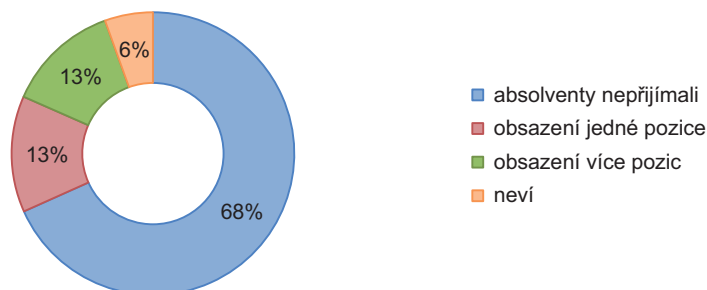
podíly pouze firem, které měly problém obsadit pracovní místo vhodným kandidátem;

týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření

Přijímání čerstvých absolventů

Na volná pracovní místa ve firmách se kromě uchazečů s praxí hlásí i absolventi, kteří právě opustili počáteční vzdělávání. U absolventů se předpokládá, že nemají přílišné zkušenosti z praxe. Nicméně v posledních letech se rozdíl v tomto ohledu mezi těmito dvěma typy uchazečů stírá, protože mnoho studentů (zejména na vysokých školách) pracuje v oboru při studiu, takže po ukončení školy již mají alespoň nějaké pracovní zkušenosti.

Graf č. 5: Podíl všech firem podle přijímání absolventů škol na volné pozice, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

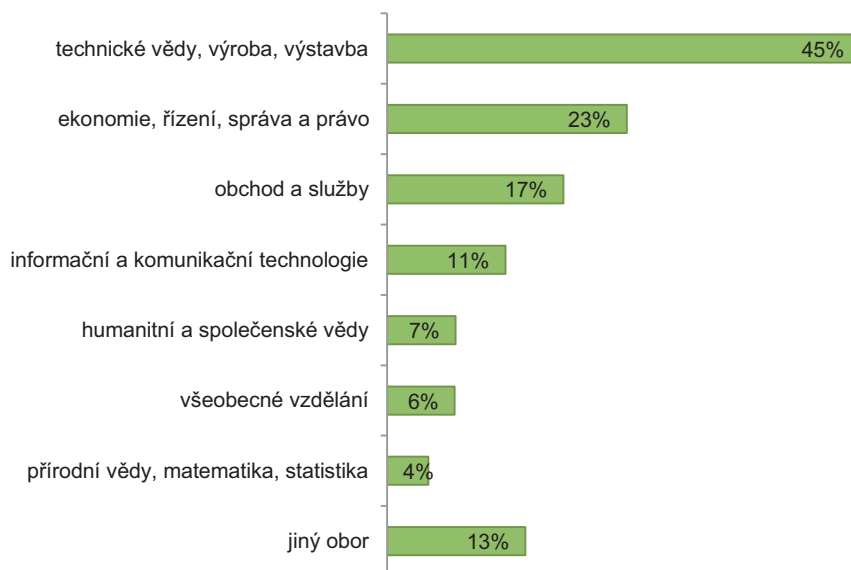
Pozn.: týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření



V uplynulých 12 měsících od data dotazování (v roce 2015) přijala absolventa školy čtvrtina českých firem. Nejvíce to opět byly firmy velké (s více než 250 zaměstnanci; 74 %), které vzhledem ke své velikosti potřebují volná místa obsazovat častěji. Velké firmy z 66 % obsazovaly více než jednu z volných pracovních pozic čerstvými absolventy. Z hlediska odvětví takto nejčastěji činily firmy věnující se informačním a komunikačním činnostem (sekce J; 45 %) a peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K; 41 %), tedy firmy, které ve velké míře potřebují specializované odborníky. U absolventů jim tedy nedostatek praxe zřejmě nevadil, nebo ji absolventi měli právě z dob studií. Firmy v těchto odvětvích rovněž ve velké míře poskytují další vzdělávání, je tedy možné, že jim částečně nedostatek praxe absolventů nahrazují, školí je v konkrétních dovednostech, které pro svou práci budou potřebovat.

U přijímání nových zaměstnanců rovněž samozřejmě záleží na odvětví firmy a oboru vhodném pro danou pracovní pozici, ale obecně lze říci, že firmy v roce 2015 nejvíce přijímaly absolventy se vzděláním v technickém oboru (technika, výroba, výstavba) a to téměř v polovině firem (45 %), kde nějakého absolventa v daném roce přijímali (v přepočtu na všechny firmy činí tento podíl 12 %). Souvisí to s faktem, že firem, které potřebují v těchto oborech vzdělané pracovníky, je poměrně hodně a na trhu práce je zřetelný nedostatek takto zaměřených nezaměstnaných. Proto firmy přijímají velký počet absolventů, po kterých je i přes relativně velký počet technických škol a jejich studentů stále poptávka. Druhým nejčastějším byl shluk oborů ekonomie, řízení, správa a právo, jejichž absolventy přijala čtvrtina firem z těch, které absolventy přijímaly. Nejméně pak bylo absolventů přírodních věd, matematiky a statistiky, což souvisí s celkovým nižším počtem absolventů těchto škol.

Graf č. 6: Podíl firem, které přijaly absolventa podle oboru jeho studia, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: bylo možné označit více možností; podíly pouze firem, které obsadily volné místo čerstvým absolventem školy; týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření

Polovina firem (z těch, které nějakého absolventa zaměstnaly) přijala na volné pracovní místo absolventa vysoké školy, dalších 40 %¹ pak absolventa střední školy s maturitou. Preference absolventů s vyšším vzděláním souvisí s preferovanými obory vzdělání a do určité míry kopíruje i vzdělanostní strukturu absolventů vycházejících ze škol.

¹ Bylo možné označit více odpovědí.