

Studie č. 4

**Poptávka  
po kvalifikovaných odbornících  
v České republice**

kvalitativní průzkum řízených rozhovorů s představiteli  
soukromých zprostředkovatelen práce

PhDr. Jana Vavrečková  
externí spolupráce:  
PhDr. Marie Gazdagová

VÚPSV Praha  
2005

## Obsah

<b>Základní údaje o výzkumu</b> .....	3
<b>A. Cíl výzkumu</b> .....	3
<b>B. Metodika šetření a struktura výběrového vzorku</b> .....	4
<b>C. Výsledky šetření</b> .....	5
1. Působnost soukromých zprostředkovatelen práce a jejich hlavní klienti .....	5
2. Identifikace perspektivních odvětví/oborů v ČR .....	6
3. Identifikace nejžádanějších vysokokvalifikovaných profesí na českém trhu práce .....	9
3.1 Výrobní sektor .....	9
3.1.1 Nejžádanější manažerské pozice ve výrobě .....	9
3.1.2 Nejžádanější pozice specialistů ve výrobě .....	9
3.1.3 Zahraniční i české firmy požadují dále široké spektrum obchodníků, a to nejen do výrobního sektoru .....	10
3.2 Informační technologie .....	10
3.3 Farmaceutický průmysl .....	11
3.4 Ekonomická oblast .....	12
4. Nabízené platové rozpětí u žádaných vysokokvalifikovaných profesí .....	14
5. Vývoj poptávky po vysokokvalifikované pracovní síle v posledních pěti letech .....	17
6. Vývoj poptávky po kvalifikované pracovní síle v budoucím období .....	19
7. Nároky na uchazeče u zahraničních a českých firem (společností) .....	21
8. Profil úspěšného uchazeče .....	22
9. Změny na českém trhu práce způsobené vstupem ČR do EU .....	24
<b>D. Shrnutí a závěry</b> .....	25

## ZÁKLADNÍ ÚDAJE O VÝZKUMU

### A. Cíl výzkumu

Cílem terénního průzkumu soukromých zprostředkovatelen práce bylo zjištění charakteru, struktury a vývoje poptávky po vysokokvalifikované pracovní síle na českém trhu práce.

Za tímto účelem jsme sondovali zejména tyto problémové oblasti:

- působnost soukromých zprostředkovatelen práce a jejich hlavní klienti,
- perspektivní odvětví na českém trhu práce z hlediska uplatnění vysokoškolsky vzdělaných pracovníků očima soukromých zprostředkovatelen práce,
- nejžádanější vysokokvalifikované profese na českém trhu práce,
- platové rozpětí nejžádanějších vysokokvalifikovaných profesí v soukromém sektoru,
- vývoj poptávky po kvalifikované pracovní síle v uplynulých pěti letech,
- odhad budoucího vývoje poptávky po kvalifikované pracovní síle v ČR,
- odlišnosti nároků na uchazeče u českých a zahraničních firem,
- profil úspěšného uchazeče (nejvíce žádané předpoklady a schopnosti).

Doplňující otázka kvalitativního šetření se týkala postižení změn, které na českém trhu práce nastaly po vstupu ČR do EU.

## **B. Metodika šetření a struktura výběrového vzorku**

Průzkum soukromých zprostředkovatelen práce (personálních agentur) navazuje na analogické šetření v druhé polovině loňského roku, kdy v průběhu října a listopadu 2004 bylo osloveno 20 personálních agentur, které zprostředkují legální zaměstnání českým odborníkům v zahraničí, především v zemích EU.

Druhá část průzkumu zprostředkovatelen práce probíhala v květnu 2005 a byla orientována na výběr a umístování kvalifikovaných odborníků na domácím trhu práce.

Oba průzkumy měly totožnou metodiku. Jednalo se o náhodný výběr zprostředkovatelen práce a řízené rozhovory s představiteli těchto agentur metodou FACE TO FACE podle předem vypracovaného exploračního schématu (viz. příloha 1). Realizace proběhla opět ve spolupráci s firmou Audira, s.r.o.

Výběr soukromých zprostředkovatelen práce byl sice náhodný, nicméně při výběru bylo přihlíženo k renomovanosti a prestiži agentury. Sledován byl regionální pohled, tj. míra nezaměstnanosti v kraji a blízkost hranic ke starým členskými státy. Z těchto důvodů byla oslovena zprostředkovatelna práce (personální agentura) v Liberci, Plzni, Českých Budějovicích, Brně a Ostravě.

Vzorek obsahuje agentury mezinárodního významu i ryze české firmy. Dvě třetiny oslovených pochází z Prahy. V průběhu rozhovorů se ukázalo, že většina zahraničních (nadmárodních) společností má sice hlavní sídlo v Praze, ale podle povahy klientů své zastoupení i v regionech.

Šetření zachovává přísnou anonymitu respondentů; výsledky jsou analyzovány hromadně a název agentury není spojován s konkrétní výpovědí respondenta.

## C. Výsledky šetření

### 1. Působnost soukromých zprostředkovatelen práce a jejich hlavní klienti

Na českém trhu práce působí v současné době kromě státních úřadů práce řada soukromých zprostředkovatelen práce. Jedná se o vybudované pobočky světově uznávaných nadnárodních společností, české firmy se zahraničním kapitálem i ryze české společnosti. Působnost jejich činnosti spočívá ve vyhledávání, výběru a umístování pracovníků do prestižních pracovních pozic, které lze stěží obsadit jinou formou (např. novinová inzerce, on-line webové portály nebo pozice, kde majitel preferuje profesionální výběr z více uchazečů).

Výběr uchazečů je realizován pro zahraniční a české klienty (firmy). Mnohé agentury provozují kromě toho i další s personalistikou související činnosti, např. školicí a tréninkové aktivity..., podle požadavků klienta.

Většina oslovených agentur zprostředkovává zaměstnání pro český trh práce již řadu let a má s touto činností mnohaleté zkušenosti. S příchodem zahraničního kapitálu vznikala v ČR zastoupení mezinárodních renomovaných personálních agentur s cílem rekrutovat českou kvalifikovanou pracovní sílu svým klientům podnikajícím na území ČR.

Existují agentury orientované pouze na určité obory nebo odvětví (např. na farmacii, informační technologie, výrobní obory ve strojírenství ...), většina oslovených zprostředkovatelen však rekrutovala odborníky do odvětví/oborů podle konkrétních potřeb klientů. Agentury vyhledávají uchazeče téměř výlučně pro soukromý sektor.

Téměř všechny oslovené agentury vyhledávají manažerské pozice do různých úrovní řízení - od TOP managementu (country manager ...), vysokých liniových (ředitelských) pozic až po pozice do středního a nižšího (výkonného) managementu např. ve výrobě, financích atd. Druhým bodem činnosti je výběr specialistů do konkrétních odvětví nebo oborů (farmacie, IT...).

Marginální část klientely tvoří zahraniční firmy a nadnárodní firmy. Profesionální výběr uchazečů je však realizován i pro větší české společnosti zpravidla nad 100 zaměstnanců. Zhruba 2/3 uchazečů má vysokoškolské vzdělání.

## 2. Identifikace perspektivních odvětví/oborů v ČR

Dotázaní experti se měli vyslovit k otázce, které odvětví/obory považují z hlediska budoucnosti za perspektivní. Třebaže škála odpovědí byla pestrá, zcela jednoznačně dominují dvě základní - kumulovaná odvětví:

- **strojírenství a elektrotechnika,**
- **informační technologie a telekomunikace.**

Ostatní odvětví/obory jsou co do četností zastoupeny již s daleko nižší (ve vztahu ke strojírenství - čtvrtinovou) frekvencí. Podle počtu kladných odpovědí se s nepatrným rozdílem jednoho hlasu na třetím a čtvrtém místě umístil:

- farmaceutický průmysl,
- ekonomie - finance a finanční služby.

Konkrétní obraz odpovědí kvalitativního šetření se zástupci 20 personálních agentur udávají níže uvedené hodnoty:

<u>Perspektivní odvětví/obor</u>	<u>počty kladných odpovědí celkem*</u>
<b>1. strojírenský průmysl, elektrotechnika</b>	<b>20</b>
z toho	
automobilový průmysl	13
<b>2. informační technologie, telekomunikace</b>	<b>16</b>
z toho IT	10
<b>3. farmacie</b>	<b>6</b>
<b>4. ekonomika - finance a finanční služby</b>	<b>5</b>
5. obchod	3
6. logistika	2
7. bankovníctví, pojišťovnictví	2
8. energetický průmysl	1
9. potravinářství, technologie plastů	1
10. cestovní ruch, turistika	1

\* *Experti měli možnost za perspektivní označit a zdůvodnit více odvětví.*

## Zdůvodnění preferencí

Integrace **strojírenství a elektrotechniky** má opodstatnění ve vztahu ke skutečnosti, že téměř všechny stroje jsou v současné době již počítačově řízeny a vzájemné prolínání těchto dvou oborů má velkou perspektivu. Kromě toho má strojírenství v ČR značnou tradici a dobře provázané dodavatelsko-odběratelské sítě.

**Hlavní slovo v současné strojírenské výrobě má automobilový průmysl.** K rozmachu této oblasti přispěli zejména dva klíčoví zahraniční investoři - automobilka v Mladé Boleslavi a automobilka v Kolíně. Tito investoři na sebe váží celou řadu dalších zahraničních a domácích firem, což podmiňuje celkový rozkvět v této oblasti. *„Protože ta expanze automobilek je teď opravdu velká, vznikají další a další firmy, tak si myslím, že v budoucnu ještě vzroste poptávka po odbornících v automobilovém průmyslu.“*

V souvislosti s přesunem výroby ze zahraničí (např. rozšiřování příhraničních průmyslových zón atd.) je strojírenství perspektivní i z hlediska příhraničních regionů. Je potěšitelné, že v současné době již nejde vždy o jednoduchou klasickou výrobu, ale mnohé zahraniční firmy si zde zakládají svá vývojová centra a tak vzniká reálný předpoklad, že výroba v ČR nejen zůstane, ale v dalších letech dojde k rozvoji nových technologií. K tomu jsou a budou v každém případě potřeba kvalifikovaní odborníci.

*„V ČR je v současné době velká invaze japonských investorů v oblasti automobilového průmyslu a objevuje se tam řada nabídek nejrůznějších profesí. V poslední době zažívá tato oblast opravdu boom, staví se továrny na zelené louce, které jsou pro regiony velmi zajímavé.“*

*„... většina firem přistavuje další prostory, nebo mají signály od zahraničních vlastníků, že se do ČR budou přesouvat výroby ze zahraničí ...“ (pozn. region Č. Budějovice)*

Za druhou nejperspektivnější oblast byly označeny **informační technologie**. Není to překvapující, neboť IT jsou považovány za atraktivní v celé Evropě; mají vysoký standard a dobré finanční ohodnocení.

Do budoucna se předpokládá jejich stále užší propojení s **telekomunikacemi**. *„Dříve člověk bral - to jsou počítače a to jsou telefony. Ale zhruba za pět let bude existovat jedno řídicí centrum, v kterém bude telefon, TV, počítač... Impulzy ze zahraničí již jsou a společnosti typu Eurotel, T-mobile se na to připravují, ... v této oblasti předpokládám v několika příštích letech značný boom.“*

*„...myslím si, že už není doba, kdy se společnosti soustřeďují jen na prodej základních produktů, ale je to o přidávání dalších přidaných hodnot a celkovém propojení IT a telekomunikací.“*

Kolem r. 2000 zažívaly společnosti specializované na IT v ČR velký rozmach, pak došlo k jisté stagnaci, nyní však tyto firmy prožívají opět rozkvět. Dochází ke specializaci na určité oblasti s důrazem na internetové aplikace, programování technologií, implementace u zákazníků atd. Podle postojů oslovených expertů bude poptávka po expertech z informačních technologií ovládajících nejnovější technologie nadále v ČR velmi aktuální.

## **Farmaceutický průmysl**

Farmaceutický průmysl je zařazován do první „čtyřky“ z hlediska perspektivnosti odvětví/oborů. V devadesátých letech vstoupily do ČR velké nadnárodní farmaceutické společnosti, které zde prezentují a nabízejí své produkty. K převratným změnám došlo v první polovině devadesátých let, neboť do té doby zde nebyla prakticky žádná konkurence. Zhruba od roku 2000 je český trh již satureován a mezi nabídkou produktů farmaceutických firem dochází k tvrdé konkurenci. Zvýšily se i nároky na pozici farmaceutického reprezentanta (vyžadována alespoň dvouletá praxe ve zdravotnictví). *„Ve farmaceutickém průmyslu byla situace taková, že dávali přednost lékařům, avšak pro lékaře, i když dostávali poměrně značné peníze, to byla určitá degradace. V současné době se hledá především mezi středoškolsky vzdělanými zdravotníky.“* Na trhu působí firmy, které pouze prodávají farmaceutické výrobky, i firmy, které je vyrábějí. Obecně se předpokládá, že práce ve farmaceutickém průmyslu - v oblasti prodeje a distribuce - zůstane v ČR nadále perspektivní a dobře placená.

## **Finance a finanční služby**

Z ekonomické oblasti jsou na českém trhu práce nejvíce žádané finanční služby a dotázaní experti nepředpokládají, že by se situace v budoucnu vyvíjela v jejich neprospěch. Firmy stále požadují a budou požadovat kvalitní ekonomy. *„Dobrých účetních je pořád nedostatek, zatímco rekvalifikovaných spousta ...“*

K zvýšenému trendu o finanční služby již dnes přispívají a v budoucnu budou přispívat zakládající se centra sdílených služeb. Praha se stává centrálou pro řízení specifických služeb - v oblasti ekonomie se jedná o účetní a finanční služby pro pobočky společností se sídlem v různých částech Evropy a světa.

Preference **logistiky a obchodu** souvisí s všeobecným rozvojem výroby, a proto nijak nepřekvapuje.

**Bankovníctví a pojišťovnictví** prodělalo výrazný rozvoj z hlediska poptávky po kvalifikovaných pracovních silách především v druhé polovině devadesátých let, kdy do ČR přicházela řada zahraničních bank a pojišťoven. Nyní dochází k určité stagnaci (mnohé banky propouští své zaměstnance) - v žebříčku preferencí perspektivních odvětví tak bankovníctví a pojišťovnictví již přední pozice nezaujalo.

**Ostatní volby** jsou určeny spíše regionální podmíněností a odvětvovou strukturou předpokládané poptávky po pracovních silách.



### **3. Identifikace nejžádanějších vysokokvalifikovaných profesí na českém trhu práce**

Poptávka na trhu práce po vysokoškolsky vzdělané pracovní síle souvisí s rozmachem odvětví a oborů v ČR. Vyhodnocení výsledků řízených rozhovorů s představiteli předních personálních agentur působících v oblasti výběru kvalifikovaných odborníků pro zahraniční a české firmy přináší tyto poznatky:

Obecně lze nejžádanější profese sledovaného segmentu rozdělit do dvou základních kategorií:

- manažerské pozice (střední, vyšší manažerské pozice vč. pozic TOP managementu - generální ředitel, country manager...),
- pozice specialistů (podle daného oboru/podoboru).

#### **3.1 Výrobní sektor**

##### **3.1.1 Nejžádanější manažerské pozice ve výrobě:**

- vedoucí montážní linky,
- vedoucí směny,
- vedoucí výroby,
- vedoucí kvality,
- výrobní ředitel (produkt manager).

##### **3.1.2 Nejžádanější pozice specialistů ve výrobě:**

- strojírenský konstruktér,
- strojírenský technolog,
- vývojář,
- specialista na řízení jakosti (manager kvality),
- odborníci na logistiku,
- odborníci z designu (elektro-designer),
- obchodníci.

Nabízené pozice jsou nazývány různě, ale v podstatě jde vždy o zajištění kvalitní výroby a odbytu produktů.

Na českém trhu práce je v současné době největší poptávka po inženýrech s technickým zaměřením a dobrou znalostí alespoň jednoho světového jazyka. Jedná se především o absolventy strojírenské fakulty a elektrotechnické fakulty, které lze obsadit na čtyři až pět nedostatkových profesí.

V ČR vznikají nová vývojová centra s potřebou vysokokvalifikovaných odborníků - inženýrů techniků. Např. v jižních Čechách (Bosh) je potřeba 100 odborníků - jednoznačný požadavek vysoká škola strojírenská (znalost jazyka - angličtina nebo němčina).

*„Nejvíce se hledá technolog, potom se hledají konstruktéři - konstrukce a technologie tady budou pořád jednička“*

**Problémem je, že lidé technicky zaměřeni neznají zpravidla cizí jazyk na požadované úrovni.**

*„...lidé technicky zaměřeni většinou jazyk nemají nebo pouze na slabé úrovni - dobrých strojařů je u nás dost, však dobrá znalost jazyka zpravidla chybí.“*

*„Posledních pět let je mnohonásobně zvýšený požadavek na inženýry strojaře a elektrotechniky. Zájem je i o právníky a ekonomy, ale ve firmě je mnohem víc potřeba těch inženýrů strojařů.“*

Experti do budoucna předpokládají, že vzhledem k novým zahraničním investorům bude poptávka po těchto odbornících nadále narůstat.

*„Já mám pocit, že ten hlad po absolventech vysoké školy strojní trvá v ČR už pět let a signály byly už dříve. V oboru dělám 7 let a nedostatek přetrvává, řekl bych, že díky přesunům výroby ze zahraničí je a bude ještě větší...“*

**Na trhu práce dále chybí lidé, kteří by byli na pomezí dvou oborů, např. výroby a logistiky, experti - průmyslového inženýrství.**

### **3.1.3 Zahraniční i české firmy požadují dále široké spektrum obchodníků, a to nejen do výrobního sektoru**

Ve výrobě to znamená obsazení kvalifikovaných pozic zaměřených na **odbyt a prodej**. Jedná se o profese typu **sales manager** na různých úrovních řízení.

Umění prodat je pro firmy velmi důležité - **z šetření vyplývá, že na českém trhu práce je schopných obchodníků nedostatek.**

Poptávka je po obchodnících interních i externích. Styl jejich práce je ovlivněn druhem prodáváného produktu. Jiný styl práce vyžaduje prodej rychleobrátkového zboží, jiný prodej technických komodit. U prodeje technických strojů a zařízení nestačí verbální a prodejní dovednosti, ale rozhoduje odbornost - je nutné přesvědčit zákazníka fundovaností. *„Prodává-li se stroj, je nutné vysvětlit jeho výhody, ukázat na místě, neboť tržby za něj jsou ohromné.“*

Ideální kvalifikace je vysokoškolské ekonomické nebo technické vzdělání, ale šanci mají i šikovní komunikativní středoškoláci s praxí a zkušenostmi.

## **3.2 Informační technologie**

Nejžádanější profese v informačních technologiích:

- programátor (JAWA, Dotnet...),
- správce datových souborů,
- vývojář databáze,
- správce sítě,
- vývojář softwaru,
- specialisté a speciálně zaměřeni IT konzultanti.

**Velmi žádaní a nedostatkoví jsou konzultanti na SAP a specialisté, kteří umí pracovat s databázemi a hodně úzce specializované IT profese.**

*„V IT co bylo včera, dnes již není, je tu stále něco nového, něco se mění, technika jde strašným způsobem dopředu. Pokud školy a instituce nejsou schopny rychle reagovat - v IT je*

*spousta specializovaných odvětví a uchazeči nemají pro tyto bory vzdělání, protože některé obory se v ČR nestudují. Lidé tak nemají potřebný základ znalostí a firmy jsou nuceny poskytovat vlastní školení, čímž vznikají další vysoké náklady. Příklad - SAP - velký podnikový informační systém. Konzultanti SAP mají zmapovány jednotlivé oblasti, např. oblast financí, skladů, ale neumí sáhnout do celého systému.“*

#### **V informačních technologiích chybí:**

- **experti, kteří umí skloubit specifické technické znalosti se systémovým řešením** (předpokladem jsou hluboké znalosti a zkušenosti v databázích),
- **specialisté UNIXU,**
- **analytikové, kteří umí komunikovat s technikem i uživatelem.**

Obecně je v současné době je **velká poptávka po vývojářích** (lidech, kteří dělají aplikace vývoje JAWA, Dotnet, Microsoft), dále jsou žádáni databázoví vývojáři (většinou pro aplikace Microsoft) a čistě technické profese zajišťující administraci sítí a aplikaci databázových systémů.

Růst poptávky po expertech zabývajících se pouze vývojem je zaznamenán zejména v posledním roce, kdy na českém trhu práce začaly působit nadnárodní společnosti, které mají sídla v různých zemích Evropy, a v Praze se vytváří centra, kde domácí experti pracují pro klienty sídlící v zahraničí.

Příkladem toho je společnost DHL, která v roce 2004 otevírala **v Praze centrálu IT pro střední Evropu.** „DHL nebyla zaměřena pouze na programátory, ale na všechny oblasti IT. Znamenalo to přijmout 500 nových IT odborníků, kteří se přetahovali z jiných firem. Tento fakt zaznamenal výrazný nárůst poptávky po odbornících z informačních technologií.“

Významnou skupinou poptávaných profesí v IT jsou pozice:

- **specialistů zákaznických služeb (komunikace se zákazníky) - tj. schopní obchodní zástupci pro odborné produkty.** Zde nastává často problém, neboť specialisté zaměřeni na technickou oblast jsou spíše introvertně orientovaní, avšak od obchodních zástupců je vyžadována dobrá komunikace, extrovertní zaměření, schopnost snadno navazovat kontakty atd. **Na trhu chybí odborníci v oboru se schopností prodávat.**

*„...obchodníka s pětiletou praxí v IT, jazykovou znalostí, zkušeností s prodejem rozsáhlejších řešení je hodně těžké najít“*

### **3.3 Farmaceutický průmysl**

Nejčastěji žádané pozice ve farmaceutickém průmyslu:

- farmaceutický reprezentant,
- pozice středního a vyššího managementu ve farmaceutickém průmyslu,
- zástupce konkrétní farmaceutické firmy v ČR,
- poradce farmaceutických produktů a zdravotnických prostředků.

Činnost farmaceutického reprezentanta spočívá v prezentaci a nabídce farmaceutického zboží konkrétní firmy. To vyžaduje pravidelný kontakt s doktory a lékárnami. Rozdělení odpovídá zhruba distribuci léků v ČR - léky volně prodejné (reprezentace a distribuce zboží v lékárnách) a léky na předpis (vyžaduje kontakty s lékaři). Každý reprezentant má přiděleny produkty a rajón, který obhospodařuje, a to jak v Praze, tak v regionech. Pracovní doba u těchto pozic je volná s vlastní organizací práce, vyčízení značné.

Pro funkci farmaceutického reprezentanta je vyžadováno VŠ vzdělání, ale zastávají je i zkušené zdravotní sestry.

Z VŠ je vyžadováno studium:

- farmacie UK (v ČR již dvě fakulty v Brně a Hradci),
- medicíny UK,
- přírodních věd UK,
- VŠCHT.

Ještě před čtyřmi roky byli na tyto pozice přijímáni především lékaři, v současné době se hledá již mezi středoškolsky vzdělanými zdravotníky. Lékaři mají větší šance kariérního postupu v rámci firmy, tj. postup do pozic středního a vyššího managementu.

Zvýšily se nároky na pozici farmaceutických reprezentantů. Dříve byla tato pozice vhodná šance pro absolventy, dnes je u většiny firem vyžadována alespoň dvouletá praxe ve zdravotnictví. Z ostatních dovedností je to především perfektní znalost produktů, prodejní schopnosti, komunikativní dovednosti a obecná schopnost jednání s lidmi. Většina uchazečů přichází ze zdravotnictví z důvodů nízkých mezd.

Problém: na pozice reprezentantů se přes nadstandardní platové ohodnocení špatně shánějí doktoři, neboť pro ně prakticky neexistuje cesta zpět. Po pěti letech působení ve farmacii ztrácí platnost lékařská atestace a kariérní možnost v medicíně je tím prakticky uzavřena. Pokud si chtějí lékaři vylepšit příjem, jdou raději pracovat do zahraničí a reagují tak na nabídku řady států EU. Pro zdravotní sestry je to naopak dobrá příležitost k výraznému zvýšení životní úrovně.

### 3.4 Ekonomická oblast

Nejčastěji žádané ekonomické pozice (pomineme-li obchodníky, kteří jsou nedílnou součástí všech oborů/podoborů:

- ekonomové do manažerských pozic v různých úrovních řízení působící v různých oborech (Account Manager...),
- ekonomové aktivní ve finančních službách a účetnictví (finanční specialista, účetní, asistent, analytik),
- daňoví poradci.

Standardně jsou to absolventi VŠE, ale uplatní se i absolventi jiných vysokých škol se zaměřením na finance a dobrou pověstí (např. Zemědělská univerzita a její finanční fakulta).

Celkově zaznívaly hlasy, že ekonomické profese již svůj boom prodělaly a český trh je již nasycen. „*Najít dobrého ekonoma není ani dnes snadné, ale firmy jsou již zavedené a mají vytvořené své standardy ...Základní věci, kde byli požadováni ekonomové, již ve firmách zvládají informační systémy a lidé, kteří zvládají rutinní operace, je již ve firmách dost.*“

Z výsledků šetření vyplývá, že poptávání jsou **ekonomové, se schopností zvládat systémové vyšší operace, se schopností řídit a zkušenostmi s controllinem.**

Před rokem 2000 byly hodně poptávány pozice do oblastí marketingu „to se tu etablovaly řetězce, výrobní firmy na zelené louce a jejich struktury“. Dnes jsou již ve většině případů struktury vybudované a jde jen o doplňování personálního stavu.

**K oživení poptávky v oblasti finančních služeb přispívají centra provozující outsourcing ekonomických procesů.**

*„Klíčovým zaměstnavatelem v Praze je firma Accenture, v loňském roce na jaře zaměstnávala 600 zaměstnanců a do října 2004 jich měli mít 1000 v pozici junior - účetní se znalostí cizích jazyků. Normálně jsou to pozice ideální pro absolventy středních ekonomických škol, ale ti zpravidla nemají jazykové znalosti na požadované úrovni. Firma Accenture byla nucena přijímat vysokoškoláky z humanitních oborů (např. různé jazykové mutace), avšak ti zase nejsou ideální pro kontroly faktur. Tehdy zavládl na pražském trhu práce v oblasti účetních obrovský odliv.“*

#### 4. Nabízené platové rozpětí u žádaných vysokokvalifikovaných profesí

Určení platové úrovně v soukromém sektoru u námi sledovaných profesí je problematické vzhledem k širokému platovému rozpětí, které na českém trhu práce existuje (v některých případech až 100 %), a to i u uchazečů stejného profesního profilu.

Výše platu záleží na řadě konkrétních okolností, z nichž nejdůležitější jsou:

- velikost firmy,
- majetkové vlastnictví firmy (firma s mezinárodním, zahraničním či českým kapitálem),
- odvětvová příslušnost (např. ekonom v bankovním a výrobním sektoru),
- pozice firmy na trhu,
- sídlo firmy (regiony x Praha),
- jazykové znalosti uchazeče,
- schopnosti a dovednosti uchazeče ve vztahu k aktuálním potřebám firmy.

V soukromém sektoru bývají kromě platové složky často využívány i jiné motivační pobídky. Nejčastějším dalším motivačním podnětem je služební auto, služební mobilní telefon, poukázky na různé kulturní a sportovní akce a různé formy školení a zvyšování si kvalifikace. Poslední pobídku využívají často počítačové firmy, které nabízejí zvýšení kvalifikace např. formou mezinárodně uznávaného certifikátu (cena kurzu se pohybuje kolem 200 tis., což je pro uchazeče již velmi zajímavé).

Jiným podnětem je počet ročních platů. České firmy platí zhruba o 10 až 15 % méně než firmy zahraniční a mají zpravidla 12 ročních platů. Někteří zástupci zahraničních firem nabízejí 13 ročních platů; v některých případech mají 13 platů juniorské pozice, 14 platů seniorské pozice, přičemž výši 14. platu určují hospodářské výsledky firmy (společnosti) v ČR atd.

Odměňování v soukromém sektoru je tedy značně individuální a záleží na nastavení personální politiky konkrétní firmy.

Při zohlednění výše uvedených skutečností lze na základě rozhovorů s experty pracovních agentur pro výběr a vyhledávání úzkoprofilových kvalifikovaných profesí určit zhruba tyto platové relace:

(jedná se o hrubý měsíční plat v Kč)

## a) Hodnocení technických profesí

### u technických profesí v Praze

- juniorské a absolventské pozice technického zaměření 25 - 30 tis.
- seniorské pozice (vyžadující VŠ znalosti a profesní zkušenost) 30 - 80 tis.

### ve výrobní sféře v regionech

- strojírenský konstruktér (junior, absolvent) 18 - 20 tis
- konstruktér se zkušenostmi a znalostí jazyka 25 - 30 tis
- vedoucí výrobní linky 20 - 30 tis.
- průmyslový inženýr se zkušenostmi a jazykem 30 - 50 tis.
- vedoucí jakosti se zkušenostmi a jazykem 30 - 40 tis.

## b) Hodnocení obchodníků

U obchodních profesí existují zpravidla dvě složky odměňování

1. **fixní plat** (firmy se snaží udržovat ho na relativně nízké úrovni - „většinou se firmy brání tomu, aby fixní plat obchodníků přesahoval 40 tis.Kč“)

2. **bonusy (procenta) za prodej** - u některých firem stanoveny na celý rok, jindy podle druhů zboží. „...vybilancovat fix a pohyblivou složku tak, aby působily motivačně je velmi obtížné.“

- obchodní manažer 60 - 100 tis. („když ten člověk prokáže, že opravdu umí, tak může mít i 100 tis. měsíčně“)

Předpokladem dobrého výdělku jsou vysoké odborné znalosti (např. ze stavařiny, strojařiny, IT...), schopnost komunikace se zákazníkem a dovednost prodávat.

Jinak odměňování individuální, podle pravidel firmy a prodávávaného sortimentu.

## c) Hodnocení expertů v IT

**Odměňování expertů v IT** (např. programátoři) je vázáno na zvládnutí nejnovějších poznatků a dovedností. Čím rychleji jsou schopni doučit se nové „věci“, tím je jejich odměna (plat) vyšší.

Trh v této komoditě se vyvíjí velmi rychle „...u těch programátorů, kterým je 40 a více a již nejsou schopni vstřebávat nové informace, plat stagnuje. Např. před pěti lety byli velmi požadováni programátoři v C+, Delphi a byli také nejlépe placeni - v současné době jsou na spodní platové hranici a pokud se chtějí v místě udržet, musí se naučit nové technologie“.

V této oblasti hraje věk velkou roli; nejlépe jsou odměňováni uchazeči cca do 30 let, se schopností stále se vzdělávat a pracovat cca 12 hod. denně.

- administrátor sítě 25 - 45 tis. (podle velikosti firmy, jejího programového vybavení - kolik má stanic, jaké má síť, pobočky v jiných místech ...)
- systémový inženýr 35 - 45 tis. (vyšší stupeň nad správcem sítě)
- developer (vývojář) s praxí 25 - 60 tis.
- specialisté pro UNIX 50 - 55 tis.
- programátoři dotnet 30 - 50 tis.
- projektový manažer 100 - a více (záleží na typu firmy a týmech, které projektový manažer vede)

Z rozhovorů vyplynulo, že řada programátorů chce pracovat na živnostenský list, zatímco firmy preferují pracovní poměr, neboť živnostníci/programátoři mají často problém dodržovat termín pro splnění zakázky.

#### **d) ostatní funkce nižšího a středního managementu**

- personalista 30 - 40 tis.
- personální ředitel 60 - 80 tis. a více
- specialista v marketingu 30 - 40 tis.
- hl. účetní 25 - 30 tis.
- finanční ředitel 60 - 100 tis. a více záleží na typu firmy a jejím sídle (regiony x Praha)

#### **e) farmaceutický průmysl**

- farmaceutický reprezentant 25 - 50 tis.
- produkt manažer 30 - 60 tis.
- marketingový ředitel 80 - 100 tis. a více

U menších farmaceutických firem jsou platy zpravidla nižší. U větších renomovaných zahraničních společností je u většiny výše uvedených funkcí k dispozici služební auto a bonusy z prodeje.



## 5. Vývoj poptávky po vysokokvalifikované pracovní síle v posledních pěti letech

Změnu poptávky po kvalifikované pracovní síle na českém trhu práce v posledních zhruba pěti letech lze podle názorů oslovených expertů shrnout do několika vzájemně se podmiňujících trendů:

- Zatímco před pěti lety byli v managementu zahraničních firem téměř výhradně cizinci, v současné době se Češi uplatňují i na vyšších manažerských postech. Je to patrné zejména u firem, které si v současnosti v ČR budují své zastoupení. Téměř ve všech případech se však jedná o Čechy se zkušeností s prací u zahraniční firmy nebo s prací v zahraničí. *„Ukázalo se, že naši lidé se zahraničním kolegům vyrovnají, mnohdy jsou dokonce lepší - flexibilnější se schopností improvizace.“*
- Firmy (klienti personálních agentur) obecně se více šetří - *„Bývaly doby, kdy absolvování IBM otevíralo do renomovaných firem dveře, dnes otevírá úvahu, kolik ten člověk bude stát.“<sup>1</sup>*
- Poklesla poptávka po vysokých manažerských postech a hledají se spíše nižší manažerské pozice - příklad: dříve byla častá poptávka po finančních ředitelích, dnes po finančním kontrolorovi - *„Je málo poptávka po lidech, kteří jsou vysoko, ale zájem je o lidi, kteří jdou nahoru.“* Uchazeč na pozici obchodního zástupce, jemuž je nabídnuta pozice obchodního manažera (jde nahoru), si nenárokuje tak vysoký plat jako současný nebo bývalý obchodní ředitel.
- Do vyšších postů firmy upřednostňují vlastní kandidáty v rámci kariérního postupu než „hotové“ a drahé kandidáty z vnějšku.
- Na druhé straně se na trhu množí případy, *„kdy manažer zahraniční firmy, který firmu v ČR prakticky vybuodoval a léta „táhl“ (za vysoký plat 100 - 150 tis.), dostává náhle výpověď, neboť vše již běží a pro firmu je moc drahý (někdy i starý). Místo něho nastupuje nový, mladší uchazeč s polovičním příjmem. To je samozřejmě velké trauma a osobní tragédie, jak pro postiženého, tak pro jeho rodinu, zvyklou na vysoký životní standard.“*
- Poptávka se posouvá od marketingu k technickým profesím a specialistům. V posledních pěti letech se mnohonásobně zvýšil požadavek na inženýry, strojaře a elektrotechniky, odborníky z oblasti jakosti a konstrukce. Toto přesvědčení zastává většina oslovených. Zatímco dřívější léta byl preferován marketing, průzkumy trhu a vše, co souvisí se zákazníkem a jeho potřebami, nyní se poměry více méně stabilizovaly. Pro současnost platí - neztrácet staré zákazníky - získávat nové; těžiště poptávky se přesouvá k výkonným specialistům technického zaměření. Trend proměn na trhu práce v segmentu kvalifikované pracovní síly vystihuje následující výpověď: *„Když zahraniční firmy na českém trhu začínaly, požadovaly právníka, aby jim firmu založil, pak manažera, aby jim firmu nastartoval a řídil, poté přišli na řadu finančníci k nastavení dobrých cenových relací a následně obchodníci, kteří by to vše uměli prodat. Najednou se vše obrátilo a největší poptávka je zaznamenána po středních*

---

<sup>1</sup> Z výpovědí ostatních respondentů nicméně vyplývá, že studium IBM je dosud u některých zahraničních společností velmi ceněno, samotné bez praktických zkušeností však již nestačí.

*manažerských postech a výkonných specialistech.....,Je to také o tom, že většina vyšších postů je už obsazena a pod sebe si raději vezmete někoho, koho můžete úkolovat. “*

- Zdá se, že český trh je již nasycen ekonomy a právníky. Velký problém s umístěním mají dnes absolventi různých manažerských škol.
- Samotná znalost angličtiny na dobré místo nestačí. *„V první polovině 90 let, pokud člověk uměl jazyk, tak ho vzali a teprve potom se zjišťovalo, co ten člověk umí, dnes angličtinu umí řada lidí, takže člověk už musí kromě jazyka také něco dalšího nabídnout. “*
- Posouvá se věková hranice ideálního kandidáta z dřívějších 28 let (preferováni uchazeči do 30 let) k vyšším věkovým kohortám 35 - 40, event. i nějaký rok více. V podstatě to znamená, že firmy dnes kladou větší váhu na praktické zkušenosti a odbornou praxi.
- Mění se metodologie vyhledávání lidí - ustupuje se od tradiční novinové inzerce k inzerci na internetu, u vyšších pozic k profesionálnímu výběru prostřednictvím k tomu určených odborníků, u špičkových pozic v zahraničních společnostech se stále více prosazuje tzv. „přímé vyhledávání.“

## 6. Vývoj poptávky po kvalifikované pracovní síle v budoucím období

Při zamyšlení nad možným budoucím vývojem poptávky po vysokoškolsky vzdělané pracovní síle dospěli oslovení experti k těmto závěrům:

- Předpokládán je nadále převažující zájem o střední manažerské pozice namísto vysokých manažerských postů.
- Bude stoupat poptávka po specialistech - lidech s technickým vzděláním, technických inženýrech s dobrou znalostí jazyka (v současné době největší problém).
- Nutným předpokladem na dobře placené pozice bude absolvování VŠ, a to i tam, kde se dnes středoškolské vzdělání ještě toleruje (např. oblast IT, obchod...). *„Lidé s VŠ vzděláním jsou na praktický život připraveni jinak - na studium VŠ je oproti střední škole potřeba více samostatnosti, elánu, drivu a škola dá mnoho do praktického života. U obchodníků budou kromě praktických zkušeností z prodeje stále více vyžadovány i teoretické znalosti..., u techniků střední škola neposkytuje znalosti do hloubky...“*
- Zejména u zahraničních firem porostou požadavky na jazykovou vybavenost uchazečů. Lze očekávat, že do vyšších pozic bude stále častěji vyžadován druhý jazyk (plynulá angličtina + další jazyk, nejvíce němčina, ale i ruština, španělština, francouzština, event. některý severský jazyk).
- Nadále bude poptávka po lidech majících jednoznačný životopis - určitý obor vystudoval, získal v něm praxi, nadále v něm pracuje a liniově postupuje.
- S příchodem cizího kapitálu se na českém trhu možná objeví pozice z našeho pohledu nezvyklé (např. některé japonské firmy požadují od personálního manažera nejen starost o personální otázky ale i o dodavatelské vztahy a celou oblast hospodářské správy).
- Obecně může docházet k většímu prolínání oborů a propojování funkcí. Jde o to, aby např. i lidé z informačních technologií věděli něco o financích apod. *„Není to o tom, že člověk vystudoval pět vysokých škol, ale o tom, že něco vystuduje, v něčem kde pracuje a bude nutné si chybějící vzdělání doplnit. Ti mladší to už čeká...“*
- Profesionální výběr do významných pozic bude v budoucnu využívat i státní a veřejná sféra, jako je tomu dnes již v řadě zemí Evropy, např. v Irsku.
- Vzhledem k historii a atraktivitě Prahy nadále poroste její význam jako střediska sdílených služeb pro určitou část Evropy. Tento předpoklad však bude ovlivněn státní politikou nabídkových systémů pro cizí investory. V pozitivním případě to otevře možnosti zaměstnání pro širokou paletu českých odborníků a specialistů v oblasti financí, informačních technologií, telekomunikací apod.
- K zpružnění trhu práce se v budoucnu předpokládá vyšší využití služeb agentur v rámci tzv. outsourcingu (propůjčování lidí se zaměstnaneckým poměrem v agentuře na konkrétní odborné časově omezené projekty/úkoly). Outsourcing zatím v ČR funguje omezeně, především na bázi brigád u studentů, ale podle výpovědí odborníků existuje spousta oborů např. oblast informačních technologií, personalistické služby atd., kdy by mohl být outsourcing využíván v daleko vyšší míře. Například *„... firma si drží opravdu*

*výborného specialistu, kterého nevyužívá naplno, ale drží si ho, platí mu velké peníze protože je opravdu dobrý a bude ho někdy potřebovat... Když zprostředkující firma bude schopna ho na 2 měsíce nasadit na projekt jinde, vidím v tom obrovský prostor. Když firma dostane zakázku-projekt na 3 - 6 měsíců, bude hodně zvažovat, zda využije stávající lidi a zatíží je na 120 %, ale i 150-200 % a přitom riskovat jejich odchod (jako je tomu dnes) nebo jestli má smysl přijímat nové zaměstnance na 1/2 roku s otázkou co s nimi dál? Když bude mít možnost kontaktovat firmu, která jim potřebné kvalifikované odborníky na těch 1/2 roku poskytne, bude to pro ni z dlouhodobého hlediska nejvýhodnější řešení“.*

- Někteří odborníci označují za trend příštích let v oblasti vyhledávání kvalifikovaných pracovníků rozšíření forem tzv. headhuntingu. Jedná se o přímé vyhledávání a oslovování lidí na pozicích, které jsou nějakým způsobem podobné pozici, kterou chceme obsadit. „Vidím v tom metodu, která bude do budoucna velice aktuální.“

## 7. Nároky na uchazeče u zahraničních a českých firem (společností)

Cílem tohoto tematického celku bylo zjištění, zda zahraniční firmy mají jiné požadavky na uchazeče do kvalifikovaných pozic než české firmy a pokud ano, v čem tyto odlišnosti spočívají.

Z šetření vyplynulo, že rozdíly v nárocích na uchazeče skutečně existují a lze je shrnout do těchto základních skutečností:

- u zahraničních firem jsou nároky na uchazeče obecně vyšší, čemuž odpovídá i obecně vyšší platové ohodnocení,
- zahraniční firmy vyžadují především perfektní znalost alespoň jednoho cizího jazyka (na vyšších pozicích - nutnost komunikovat s majitelem - TOP managementem firmy (zpravidla cizinci) nebo komunikovat s mateřskou firmou v příslušné zemi, s ostatními pobočkami v jiných státech atd. *„Dnes již zdaleka nestačí jazykové znalosti typu au-pair, ale znalosti získané studiem v dané zemi, praxí v oboru v zahraničí atd.“*
- předností je práce v oboru již během studia *„...červený diplom dnes nikoho nezajímá, vystudoval jsi dvě VŠ, dobře, ale bez praxe v oboru - nezám,“*
- obecně platí, že velkou předností při výběru do manažerských pozic nebo pozic dobře placených specialistů je předchozí zkušenost s prací v téže nebo jiné zahraniční společnosti *„Chtějí někoho, kdo už v zahraniční firmě pracoval, ví, jak to tam chodí, co se chce, jaké jsou pravidla hry...“*,
- zahraniční společnosti vyžadují zahraniční typ manažera, v podstatě na českém trhu vyžadují takové zaměstnance, jaké mají doma, to znamená blíže západnímu typu řízení. *„... řekněme méně autoritářské než v Čechách, více týmově orientované, ale naprosto rozhodné manažery a silné osobnosti ..., české firmy v tomto dokážou ustoupit a přijmout i měkčí typ manažerů, kteří nejsou tak razantní, jsou více sociálně orientovaní, více zaměřeni na spokojenost zaměstnanců a ne tolik na výsledky“*,
- *„zahraniční firmy preferují lidi, kteří jsou jasní ve vyjadřování, vědí co chtějí, jsou stresu odolní a dokážou vystupovat velice rozhodně - , české firmy mají v tomto ohledu méně definované parametry“*,
- na rozdíl od českých firem je u zahraničních společností vyžadována vyšší loajalita k firmě, ztotožnění se s firmou a přijetí podnikové kultury; v této souvislosti zaznělo i *„můj soukromý názor je, že nadnárodní společnosti nechtějí nikoho, kdo má svůj vlastní názor...“*

## 8. Profil úspěšného uchazeče

V podstatě nelze univerzálně vymezit profil úspěšného uchazeče, neboť záleží na mnoha okolnostech - na oboru, v kterém má uchazeč působit, na konkrétní pozici, na požadavcích společnosti (zda se jedná o zahraniční či českou firmu). Ukázalo se, že odlišnost nároků vyplývá i z národnostního hlediska (jiné požadavky jsou u německých firem, jiné např. u japonských...).

Vezmeme-li nejčastěji obsazovanou pozici manažera, pak lze podle výpovědí oslovených expertů dospět zhruba k následujícím obecným závěrům.

### a) závěry týkající se osobnostních rysů:

- výrazná charismatická osobnost,
- průbojný(á) až dominantní,
- rozhodné vystupování na veřejnosti, ale jinak tzv. „týmový hráč“,
- sebevědomý(á), vnitřně vyrovnaný a stabilní (*„člověk, který je nervózní už při kontaktu s námi, těžko uspěje při jednání se zaměstnavatelem“*),
- vysoká odolnost vůči stressu a zátěži,
- pružnost, flexibilita,
- ochota se dále vzdělávat a pracovat na sobě,
- *„Je poptávka po lidech, kteří jsou schopni přijmout strategii společnosti a zároveň přinést nějakou přidanou hodnotu, na základě rozhodného a tvořivého přístupu něco nového, co pozvedne společnost trochu nahoru.“*

### b) závěry týkající se vzdělání a praxe:

- absolvování vysoké školy podle oboru působnosti (na středních manažerských postech se mohou sice uplatnit i středoškoláci, pokud mají bohaté zkušenosti v oboru, další a další přednosti (tolerováno např. ve sféře obchodu), ale absolvent VŠ je vždy ve výhodě - *„některé firmy přímo uvádějí nejen konkrétní typ VŠ a oboru, ale i konkrétní univerzitu - např. právník z UK v Praze, nikoliv z regionálních univerzit...“*),
- perfektní znalost alespoň jednoho světového jazyka (zvýhodnění jsou kandidáti s dvěma jazyky),
- zkušenost s mezinárodním prostředím (praxe v oboru buď přímo v zahraničí nebo u zahraniční společnosti v ČR),
- přímočará kariéra, tj. plynulý logicky navazující sled studia, praxe a zaměstnání *„jednoznačná stopa v životopise“*

### c) závěry týkající se pohlaví a věku:

- do manažerských funkcí jsou obecně preferováni spíše muži; jestliže je přesto žena do vyšší manažerské pozice přijata, musí být jednoznačně nejlepší *„máte pět kandidátů, kteří jdou do finále ve výběrovém řízení, mluví o své praxi, prezentují se - pokud jsou muž a žena na stejné úrovni, málokdy se stane, že vyhraje žena.... já bych to přirovnala třeba k „rovným“ šancím jednotlivých národností, přichází sem mnoho Slováků, ale pokud máte ve výběrovém řízení Čecha a Slováka tak vždycky ten Slovák musí být mnohem lepší než Čech, aby vyhrál - u ženy je to analogické“*;
- existují obory a manažerské profese, které jsou téměř výlučnou doménou mužů (IT, telekomunikace, strojírenské obory...), např. ve výrobních společnostech je méně než desetina žen, ve vyšším výrobním managementu je poměr zhruba 3:50 mužských uchazečů;

- na druhé straně existují obory, kdy se šance vyrovnávají, např. ve farmacii, v ekonomice, účetnictví, marketinku, v oblasti prodeje rychleobrátkového zboží atd. „... *ve farmacii je to asi tím, že na medicíně studuje mnoho žen a jsou tam tudíž zvyklí přistupovat již k posluchačům rovně. Technické obory vyžadují jinou strukturu schopností a technické fakulty obsazují především muži*“;
- věková hranice se v posledních letech sice již posouvá k starším ročníkům (cca do 45 let), nicméně preferováni jsou kandidáti zhruba cca 3 roky po absolvování VŠ „*to mají firmy nejradši, mohou si je vychovat*“; Do vyšších manažerských postů (např. country manager) je ideální praxe cca 10 let.

## 9. Změny na českém trhu práce způsobené vstupem ČR do EU

Lze konstatovat, že oslovení experti žádné výrazné změny po vstupu ČR do EU na českém trhu práce nezaznamenali. Někteří z nich upozorňují na zakládání dalších firem a poboček zahraničních společností na českém území, ale převládá názor, že tyto firmy přišly do ČR spíše jako dodavatelé pro automobilový průmysl než v přímé souvislosti se vstupem ČR do EU.

*„Pro velké společnosti typu IBM, T-mobil, Pepsi atd. vstup tolik neznamenal, ty by k nám přišly ať jsme v EU nebo ne. Význam pocítily možná spíše menší a malé podniky, ale to jsou firmy, které nehledají své zaměstnance přes nás.“*



## D. Shrnutí a závěry

Realizované šetření řízených rozhovorů s představiteli předních dvaceti soukromých agentur práce přineslo řadu poznatků o situaci na českém trhu práce ve vztahu k zaměstnávání vysokokvalifikované pracovní síly v ČR. Je však nutné zohlednit, že poptávka po VŠ profesích nezahrnuje celý český trh práce, ale především žádané profese u nadnárodních a zahraničních firem působících na českém území a žádané profese u velkých a větších českých firem s personálním stavem cca od 100 zaměstnanců výše. Menší podnikatelské subjekty služeb soukromých personálních agentur totiž zpravidla nevyužívají a kvalifikované pozice obsazují jiným způsobem (např. pomocí webových portálů on-line, novinovou inzercí atd.).

Vzhledem k tomu, že v současné době nejsou k dispozici ucelené poznatky o poptávkové stránce českého trhu práce, a to u žádné kvalifikační úrovně uchazečů, jsou informace o nejžádanějších vysokokvalifikovaných profesích a změnách v průběhu uplynulého vývoje mimořádně cenné.

Výsledky šetření zahrnují posouzení perspektivnosti dílčích odvětví a oborů, a to z hlediska prosperity i očekávaného vývoje.

Identifikovány jsou nejžádanější vysokokvalifikované profese (pozice), nejčastěji nabízené platové relace u těchto profesí i faktory, které mzdovou úroveň ovlivňují. Sondovány jsou rozdíly v nárocích na uchazeče u českých a v ČR působících zahraničních firem i charakteristika profilu úspěšného uchazeče.

Pro zvýšení aktuálnosti a dokumentaci zjištěného stavu jsou některá konstatování doplněna výpovědi (postojem) oslovených expertů formou konkrétní citace jejich odpovědi (části odpovědi).

Ve zkrácené formě lze zjištěné poznatky shrnout do těchto základních tezí:

- v souvislosti s expanzí automobilového průmyslu v ČR a navazujících výrobních kapacit jsou v současné době nejvíce žádáni inženýři technického zaměření,
- zahraniční firmy nejvíce postrádají vzdělané techniky (inženýry) s aktivní znalostí alespoň jednoho světového jazyka,
- na trhu práce chybí i schopní obchodníci disponující jak hlubokými odbornými znalostmi příslušného oboru, tak verbálními a prodejními dovednostmi,
- v prosperující oblasti informačních technologií jsou velmi žádáni jak úzce specializovaní odborníci nejnovějších technologií, tak experti schopní provázat specifické technické znalosti se systémovým řešením; nedostatkoví jsou i vývojáři pro moderní aplikace a analytici zvládající komunikaci s technikem i uživatelem (specialisté zákaznických služeb),
- expandující farmaceutický průmysl nabízí dobře placené pozice farmaceutických reprezentantů a solidní uplatnění u předních zahraničních společností i větších českých firem naleznou odborníci ve finančních službách,
- zaměření a intenzita poptávky po vysokovzdělané pracovní síle je v ČR v nemalé míře ovlivněna regionálním hlediskem; je třeba odlišovat situaci v Praze a v ostatních částech

ČR; poptávka v regionech je určena charakterem investic v regionu (přesuny výroby ze zahraničí, zakládání vývojových center atd.); poptávku v Praze výrazně determinují vznikající mezinárodní centra sdílených služeb, s centrálou v Praze a provozováním účetních, počítačových a jiných služeb pro firmy a zastoupen v zahraničí,

- z hlediska vývoje lze konstatovat, že poptávka po specialistech se posouvá od právnických služeb a marketinku k výkonným technikům a technickým specialistům,
- poptávka po manažerech se posouvá od vysokých manažerských postů k nižším manažerským pozicím (např. od finančních ředitelů k finančním kontrolorům),
- v managementu zahraničních firem se stále více uplatňují čeští odborníci, a to i na pozicích, které dříve zastávali výhradně cizinci,
- ukazuje se, že český trh práce je již nasycen ekonomy a právníky a velký problém s umístěním mají absolventi různých manažerských škol (fakult),
- naproti tomu se, oproti minulosti, mnohonásobně zvýšila poptávka po strojních a elektronických inženýrech, odbornících z oblasti technologie, konstrukce, jakosti, designu atd.,
- vzhledem k tomu, že se v budoucnosti předpokládá další prolínání odvětví, oborů a podoborů stanou se systémové znalosti z několika disciplín velkou prioritou,
- nutným předpokladem pro uchazeče do prestižních a dobře placených pozic budou perfektní jazykové znalosti; velkou výhodou je již dnes praxe v oboru během studia a studium nebo odborná praxe v zahraničí,
- k postupnému zpružnění trhu práce by mělo přispívat i zvýšené využívání služeb outsourcingu, a to na rozdíl od současných zvyklostí i v segmentu zaměstnávání vysoko-kvalifikované pracovní síly; jedná se o časově omezené propůjčování kvalifikovaných zaměstnanců pro realizaci odborných projektů/úkolů (např. projekty v oblasti IT, finančních, personálních a jiných služeb) podle aktuálních potřeb a požadavků firem a společností.

**Vysokokvalifikovaní pracovníci na českém pracovním trhu,  
Gender v managementu  
Explorační schéma  
personální agentury**

Dobrý den, jmenuji se ..... a pracuji pro Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, který v rámci své činnosti řeší i výzkumný projekt zabývající se poptávkou po vysoce kvalifikovaných pracovnících na trhu práce v České republice. Provedené šetření je jedním ze zdrojů pro získání adekvátních informací.

Součástí šetření jsou i doplňující otázky týkající se uplatnění žen v současném managementu, což je rovněž předmětem jednoho z výzkumných projektů VÚPSV.

**Pro úvod vás chci ujistit, že zachováváme anonymitu respondenta. Nikde není vaše jméno spojováno s vašimi výpověďmi, kromě Vás se výzkumu účastní další osoby. Veškeré údaje budou použity jen pro analýzu a zpracovávají se hromadně.**

**Nehodnotíme vaše odpovědi z hlediska „správnosti“ nebo „nesprávnosti“. Důležité jsou všechny vaše postřehy, náměty a úvahy.**

***Pokyny pro tazatele (dále kurzívou):***

*Explorujte podrobně jednotlivé tématické okruhy. Pokládejte doplňující otázky.  
Zaměřte se na zjištění osobních názorů respondenta.*

**1. Profil personální společnosti**

- Představte mi prosím vaši společnost - jak dlouho působí v ČR, je v českém či zahraničním vlastnictví.
- Specializuje se vaše společnost na určité odvětví, obory či profese? Pokud ano, na které? Proč právě na ně?
- Mohl/a byste charakterizovat hlavní klienty? (*prompt: zahraniční/české firmy, Praha/regiony - vyjmenovat*)

**2. Identifikace VŠ profesí dle jejich poptávky na pracovním trhu**

- Která odvětví či obory považujete v současné době za vysoce perspektivní. Proč?
- Které profese vyžadující vysokoškolské vzdělání a vyšší vzdělání jsou v současné době nejvíce požadované (s nejvyššími předpoklady pro dobré uplatnění na českém trhu práce)?
- Došlo k nějakým změnám během posledních 5 let? Čím si tyto změny vysvětlujete?

- Očekáváte, že v následujících cca 5 letech dojde ke změnám? Pokud ano, jak se změní poptávka po nejžádanějších VŠ profesích?
- Odlišuje se poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovních pracovnících z hlediska jednotlivých regionů?
- **Karta č.1:** Prosím uveďte 5 vysokoškolských profesí či pracovních pozic, které jsou v současnosti nejvíce žádány.
- Pokuste se prosím uvést v procentech strukturu vašich umístěných uchazečů podle nároků na kvalifikaci (vyučení, maturita, VŠ) a strukturu VŠ profesí podle odvětví (oborů)  
(celkový počet umístěných = 100 %)

### 3. Požadavky na pracovníky s vysokoškolským vzděláním

- Zkuste uvést profil úspěšného českého uchazeče o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním (*pokud nebude zmíněno: věk, formální vzdělání - typ VŠ, její sídlo, akademický, příp. věd. titul, praxe (vč. zahraniční - její význam), jazyková vybavenost, osobní charakteristiky...*)
- Existují rozdíly mezi požadavky nadnárodních společností a českých firem na uchazeče s terciálním vzděláním? *Pokud ano: V čem jsou tyto rozdíly největší?*
- Mohl/a byste uvést příklady nabízených platů resp. platového rozpětí u míst, které nejvíce obsazujete pracovníky s vysokoškolským vzděláním  
**Karta č. 2:** (tabulka) - odvětví, profese, nabízené mzdové rozpětí, požadavky na uchazeče - vyplní respondent podle okruhu zaměření konkrétní agentury

### 4. Změny na českém trhu práce po květnu 2004 - vstup ČR do EU

- Objevily se na českém trhu práce nové zahraniční firmy s požadavky na umístění VŠ pracovníků?
- Změnily se obecně nároky v ČR působících zahraničních firem na kvalifikaci českých pracovníků v posledních letech? Pokud ano: jakým způsobem?

## příloha 2

název společnosti	pohlaví respondenta	sídlo
1. Axios	žena	Praha
2. Billanc Partners s.r.o.	žena	Praha
3. Consultech	muž	Praha
4. ConVerta s.r.o.	žena	Praha
5. CSP Management Consultants s.r.o.	žena	Praha
6. Dr.Milan Hoidar-Executive Search Consultancy	muž	Praha
7. First Czech Recruitment	muž	Praha
8. G.O.T. Consulting	muž	Praha
9. Grafton Recruitment	muž	Praha
10. Hill	žena	Praha
11. HR Service	muž	České Budějovice
12. Index Plus s.r.o.	muž	Praha
13. Mitathor International s.r.o.	žena	Brno
14. Newton Solutions Focused a.s.	žena	Praha
15. Odyssey	žena	Liberec
16. PriceWaterhouseCoopers	žena	Praha
17. Relsie	muž	Praha
18. Specialist Service s.r.o.	žena	Ostrava
19. Unicorn	muž	Praha
20. Wizard	žena	Plzeň