**Česku chybí vrcholoví manažeři. Firmy je musejí přetahovat od konkurence**

**PRAHA, 8. DUBNA 2024 – Firmy v Česku mají dlouhodobě problém obsazovat vrcholové manažerské posty. Najít vhodného kandidáte trvá měsíce. Překážkou je nízká kvalifikace i neochota nést zodpovědnost za chod firmy. Ti nejlepší si měsíčně vydělají přes 350 tisíc korun.**

Česko se potýká s nedostatkem schopných šéfů dlouhodobě. Například už před deseti lety nabídka pozic pro vrcholové manažery dvojnásobně převyšovala poptávku. Headhunteři manažery hledají nejčastěji na Linkedin a v konkurenčních firmách. „V České republice je velký nedostatek schopných vrcholových manažerů způsoben především rychlým růstem některých odvětví, demografickými změnami, jako je stárnutí pracovní síly, nebo specifickými požadavky na dovednosti a zkušenosti, které jsou nutné pro vrcholové manažery. Zároveň se na nízkém počtu podílí také odliv talentů do zahraničí, kde manažeři hledají atraktivnější pracovní nabídky. Pracovní trh trpí jejich akutním nedostatkem, což vede k situaci, kdy často jedinou možností, jak sehnat schopného šéfa, je jeho přetažení od konkurenční firmy. Pro headhuntery je vedle vlastní databáze hlavním zdrojem vhodných kandidátů Linkedin,“ uvedla Gabriela Hansliková, obchodní ředitelka personální agentury Advantage Consulting.

Velký úbytek zkušených šéfů nastal v Česku během covidu. „Lidí, kteří chtěli v covidové době a následné ekonomické krizi nést zodpovědnost za chod celé firmy, propouštění zaměstnanců a pokles zisků, razantně ubylo a řada vrcholových manažerů i za cenu výrazně nižších platů přešla na nižší pozice s menší mírou zodpovědnosti. I když se někteří šéfové do vrcholového managementu vrátili, spousta z nich zůstala na pozicích, které s sebou nenesou takovou zodpovědnost, stres a časovou náročnost,“ vysvětlil Petr Hykel, majitel a ředitel headhunterské společnosti Theones, která se zaměřuje na obsazování vrcholových manažerských pozic.

Tradičně se velký nedostatek vrcholových manažerů objevuje v odvětvích, jako jsou IT, technologie, finance, zdravotnictví a výroba, kde je potřeba vysoké úrovně specializace a rychlých inovací. „Jedná se o kvalifikované pracovní pozice, manažeři musí být vybaveni relevantním odborným vzděláním a zkušenostmi, ale také řadou klíčových schopností včetně rozhodovacích, plánovacích, koordinačních, kontrolních. Zároveň musí mít i soft dovednosti, jako je vedení lidí, týmovost, komunikativnost, objektivnost. Kromě toho je i nezbytná znalost cizích jazyků a manažerské vzdělávání. Je velmi složité získat kvalifikovaného manažera a zároveň odborníka v oboru, právě nedostatečná kvalifikace je totiž jedním z problémů, na které firmy během obsazování vyšších postů narážejí. Obsadit takovou pozici trvá v průměru čtyři měsíce,“ sdělil Petr Hykel.

Platy vrcholových manažerů ročně rostou v průměru zhruba o deset procent. Podle průzkumu Executive Salary Survey 2023 se průměrná manažerská mzda pohybuje kolem 130 tisíc korun měsíčně, nejvyšší manažeři berou i přes 350 tisíc. „Nejlépe placenými sektory jsou zdravotnictví a life science, finanční služby, IT a telekomunikace, kde manažeři vydělávají výrazně nad průměrem. Naopak sektory jako doprava a cestovní ruch, velkoobchod a distribuce a elektrotechnický průmysl se nacházejí na nižší hranici odměňovacího spektra. Nejnižší manažerské pozice si měsíčně vydělají kolem 60 tisíc korun,“ řekl Petr Hykel.

Pokud firma ve svém čele schopného manažera má, měla by ho hýčkat nejen finančně. Nabídky konkurenčních firem jsou často lákavé, a i loajální šéfové jim často neodolají. „Vedle nadstandardního finančního ohodnocení a nejrůznějších finančních bonusů patří k běžným benefitům služební telefony, počítače, auta, výjimkou nejsou ani byty či domy. Špičkový manažeři si své působiště vybírají ale také podle atmosféry v týmu, firemní kultury a možnosti kariérního růstu či dalšího vzdělávání. V poslední době kladou velký důraz na vyváženost pracovního a volného času. Ač velmi často pracují přesčas a jsou k dispozici i po pracovní době, chtějí trávit čas s rodinou, přáteli, sportovat nebo mít kulturní vyžití. Ceněným benefitem je tak dovolená navíc,“ vyjmenovala Marcela Vyskoková, marketingová manažerka personální agentury Advantage Consulting.

Vrcholové posty jsou stále převážně mužskou doménou. Přestože se situace postupně zlepšuje díky rostoucímu důrazu na diverzitu, ženy působí na vedoucích pozicích spíše sporadicky. „Globálně lze říci, že procento žen ve vrcholových manažerských pozicích se pohybuje kolem 20 procent. V Česku není tato situace nijak ojedinělá, ženy na vyšších pozicích jsou méně zastoupeny i v rámci Evropy. Například studie mezinárodní poradenské společnosti McKinsey vycházející ze statistik sedmi evropských zemí včetně Česka uvádí, že ženám připadá 37 procent manažerských pozic, v nejvyšším vedení mají 19procentní zastoupení a zastávají osm procent postů generálního ředitele. Zastoupení žen je závislé i na odvětví, například v technologiích je procento zastoupení žen nižší než v odvětvích, jako je vzdělávání. I přes pozitivní snahy o zvýšení zastoupení žen na vrcholových pozicích, je tu stále řada bariér, jako je nerovnováha mezi pracovním a osobním životem a nedostatek podpory žen v kariérním růstu,“ uvedla Olga Hyklová.

**KONTAKT PRO MÉDIA:**

**Mgr. Petra Ďurčíková\_mediální konzultant**

****

**+420 733 643 825,** [**petra@pearmedia.cz**](mailto:petra@pearmedia.cz)

[**pearmedia.cz**](http://www.pearmedia.cz)

**ADVANTAGE CONSULTING,** [**www.acjobs.cz**](http://www.acjobs.cz)

Personální agentura Advantage Consulting je největší česká personální agentura v oblasti Recruitmentu. Uchazečům o zaměstnání pomáhá s jejich uplatněním na trhu práce od roku 2002. Síť poboček má po celé ČR. Zajišťuje komplexní služby v oblasti lidských zdrojů, poradenství v otázkách náboru a hodnocení nových či stávajících zaměstnanců.

**THEONES,** [**www.theones.cz**](http://www.theones.cz)

Tým THEONES se zaměřuje na klíčové pozice v rámci vyššího a středního managementu. Headhunteři mají dlouhodobé zkušenosti a specializují se na hledání vrcholových manažerů.