**Nábor „ajťáků“: o jednoho se přetahuje i pět firem, klasické inzeráty nefungují**

**PRAHA, 22. KVĚTNA 2024 – Český trh práce prošel v posledních letech dramatickými změnami. Největší turbulence zaznamenala oblast informačních technologií. Jen za posledních pět let se v Česku zvýšil počet pracovníků v IT o polovinu. Firmy nyní některé z nich propouštějí, poptávka ale pořád silně převyšuje nabídku. Obsazení některých pozic trvá měsíce.**

Český pracovní trh v oblasti informačních technologií nyní zažívá takové schizofrenní období – některé firmy hromadně propouštějí počítačové experty, které lačně přijímaly v době pandemie, jiné je zoufale shánějí. „Aktuálně v Česku své IT zaměstnance nejvíce propouštějí firmy působící v sektoru cestovního ruchu, zábavního průmyslu a maloobchodu. Naopak největší poptávku zaznamenáváme z firem zabývajících se softwarovým vývojem, datovou analýzou, kybernetickou bezpečností nebo v technologických startupech. IT specialistů je v Česku stále o třetinu méně, než firmy potřebují. O jednoho zkušeného uchazeče se pere i pět firem a tradiční metody náboru nezabírají,“ popsala Denisa Janatová, ředitelka společnosti smitio.

Právě v náboru nových „ajťáků“ mají české firmy značné mezery. Jeho průběh je přitom pro získání IT odborníka klíčový. „Podle našeho průzkumu z konce roku 2023 má pro 95 procent respondentů průběh výběrového řízení zásadní vliv na přijetí nabídky. IT specialisté jsou velmi specifická skupina, protože příliš neodpouštějí neznalost. Pokud nemá personalista alespoň základní povědomí o dané pozici a technologii, nechtějí se příliš bavit. Ajťáci potřebují informace o projektech, technologiích, podrobnější náplni práce, ohodnocení a budoucím šéfovi,“ řekla Kateřina Marešová, ředitelka obchodního oddělení a oddělení péče o zákazníky společnosti smitio.

Změny na pracovním trhu a s nimi spojené propouštění „ajťáků“ dávají firmám větší možnost výběru. „Dříve si ajťáci mohli vybírat firmy a některé firmy se musely spokojit s juniorními kandidáty, které si musely vychovat. Nyní se situace změnila, firmy si mohou více vybírat seniornější IT specialisty a jejich ochota přijímat juniory výrazně klesla. Přesto trvá obsazení některých pozic měsíce, mezi ty, které trvá obsadit nejdéle, patří například kybernetický bezpečnostní analytik, blockchain vývojář, solution architekt nebo datový analytik,“ vyjmenovala Kateřina Marešová.

Jedním z nejčastějších způsobů, jak skutečného odborníka najít, je, přetáhnout ho z jiné firmy. „Aktuální situace na trhu práce ale zmírňuje dosavadní fluktuaci. Zatímco se „ajťáci“ ještě před rokem nebáli opustit současnou pozici a „jít za lepším“, dnes už změnu daleko víc zvažují. Nejvíce času tak zabere vůbec vhodného kandidáta najít a vzbudit v něm zájem zúčastnit se výběrového řízení a následně změnit práci. Náborový proces pak už trvá jen v rámci několika málo dnů, obecně totiž platí, že se společnosti snaží počet výběrových kol zkrátit na nezbytné minimum,“ uvedla Denisa Janatová.

Přes 60 procent respondentů uvedlo, že kontaktují firmu přes inzeráty, kariérní stránky, na doporučení známých a na LinkedIn. Aby IT specialisté na nabídku vůbec reagovali, je důležitá prezentace samotné firmy. „Důležitý je detailní popis nabízené pozice. Obecně ajťáci nemají rádi, když firma neví, koho potřebuje, nebo mění požadavky a podmínky během výběrového řízení. Potřebují transparentnost a férovost. Zároveň chtějí nahlédnout „pod pokličku“ společnosti, podstatné tak je, jak se prezentuje samotná firma,“ vysvětlila Kateřina Marešová.

Některé firmy obsadí pozici „ajťáka“ během několika týdnů, jiným to trvá měsíce. Opomenout by neměly sebeprezentaci ani komunikaci s neúspěšnými kandidáty. „Navzdory tomu, že je nábor IT specialistů náročný, některé společnosti na odpovědi kandidátů odpovídají s velkou prodlevou. Dokonce 56 procent respondentů uvedlo, že se jim firma na jejich reakci neozvala vůbec. Firmy by si ale měly uvědomit, že komunita zkušených počítačových expertů je v Česku poměrně malá a absence odpovědi jednomu kandidátovi může znamenat, že o spolupráci s nimi ztratí zájem poměrně široká skupina případných adeptů. „Ajťáci“ si mezi sebou jednoduše řeknou, jak firma komunikuje, jak se prezentuje, jak přistupuje k zaměstnancům a podobně,“ uzavřela Denisa Janatová.

**KONTAKT PRO MÉDIA:**

**Mgr. Petra Ďurčíková\_mediální konzultant**

****

**+420 733 643 825,** **petra@pearmedia.cz**

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

**SMITIO,** [**smitio.com/cs**](https://smitio.com/cs)

Na začátku bylo smitio kariérní platformou pro IT komunitu, která klade důraz na transparentnost a otevřenou komunikaci. V rychle se měnícím a dynamickém trhu se smitio neustále rozvíjelo a přizpůsobovalo se novým potřebám a trendům. Postupně rostlo a reagovalo na výzvy trhu, až dosáhlo své současné podoby jako komplexní služby pro nábor, včetně recruitmentu.

Smitio vychází ze zkušeností a potřeb IT komunity a spojuje je s projektovými týmy. Jeho vývoj je důkazem toho, jak se dokáže adaptovat a inovovat v souladu s potřebami a dynamikou trhu. Smitio je nejen prostředkem pro efektivní nábor IT specialistů, ale také platformou, která posiluje propojení a spolupráci mezi jednotlivci a týmy v oblasti IT.