**Padesátníci v IT: jejich počet roste. Věk ale může u pohovorů znamenat zásadní handicap**

**PRAHA, 9. ŘÍJNA 2024 – Informační technologie jsou doménou převážně mladých. V posledních letech ale roste počet odborníků ve věkové kategorii nad 50 let. Jak si stojí starší generace ve světě jedniček a nul?**

Ajťáci často začínají svou kariéru brzy, někdy už během středoškolského studia, díky čemuž získávají cenné zkušenosti a odborné dovednosti ve velmi nízkém věku. Dynamické pracovní prostředí v informačních technologiích navíc přitahuje zejména mladé profesionály. V poslední době informační technologie lákají i starší ročníky. „Podle našeho průzkumu je v IT oborech nejvíce zastoupena věková skupina 25 až 34 let, druhou nejvíce rozšířenou věkovou skupinu tvoří lidé ve věku 35 až 44 let. Mladší věková skupina je často spojována s rychlou adaptací na nové technologie a inovace, což je v IT průmyslu klíčové. Lidé starší 50 let pracující v informačních technologiích jsou spíše výjimkou, aktuálně podle odhadů tvoří zhruba pět procent IT komunity. Jejich počet ale postupně roste. Tito starší odborníci nejčastěji zastávají pozice seniorních specialistů, konzultantů, architektů systémů nebo vedoucích projektů. Jejich zkušenosti a hluboké znalosti jsou cenné zejména v oblastech strategického plánování, řízení projektů a mentorování mladších kolegů,“ uvedla Denisa Janatová, ředitelka společnosti smitio.

Informační technologie patří k nejlukrativnějším oborům současnosti. Není proto divu, že zájem o práci v tomto oboru roste napříč generacemi. I starší lidé, kteří v IT nikdy nepracovali, mohou práci ve světě jedniček a nul zkusit. V mladé konkurenci to ale nebudou mít snadné „I lidé po padesátce mají šanci začít pracovat v IT, i když předtím působili v jiném oboru. Mnoho firem a institucí nabízí rekvalifikační kurzy a programy, které jsou zaměřeny na zájemce o kariéru v informačních technologiích bez ohledu na jejich předchozí profesní zkušenosti. Šance na uplatnění ale není tak vysoká jako u juniorních uchazečů,“ upozornila Denisa Janatová.

Právě vyšší věk ale může během pracovních pohovorů představovat zásadní nevýhodu. Firmy mají často ze zaměstnávání starších IT odborníků obavy. Jednoduše se bojí toho, že starší kolegové do mladého kolektivu nezapadnou. „Vyšší věk uchazečů může při výběrovém řízení představovat problém, někdy může být i jediným důvodem pro nepřijetí uchazeče. V mladších a dynamických týmech je často kladen důraz na flexibilitu, adaptabilitu a rychlé přizpůsobení se novým technologiím, což jsou přednosti zejména mladších uchazečů. Přesto si mnoho firem stále více uvědomuje hodnotu zkušeností a odbornosti, které starší pracovníci přinášejí. Proto se snaží vytvářet inkluzivní pracovní prostředí, kde je věk méně důležitý než schopnosti, dovednosti a praxe. Firmy, které dokážou využít široké spektrum dovedností napříč generacemi, často získávají konkurenční výhodu díky rozmanitosti pohledů a zkušeností,“ vysvětlila Denisa Janatová.

Starší generace přináší do informačních technologií hned několik významných výhod. „Mezi hlavní výhody patří bohaté zkušenosti a hluboké odborné znalosti. Tito pracovníci mají často rozsáhlé znalosti o různých technologiích a systémech, což může být velmi užitečné při řešení komplexních problémů. Díky dlouhodobé praxi mají vyvinuté strategické myšlení a dokážou lépe plánovat a předvídat potenciální problémy. Další výhodou je vysoce rozvinuté soft skills, jako je trpělivost, schopnost mentorovat a vést tým, což přispívá k lepšímu týmovému prostředí a podpoře mladších kolegů,“ vyjmenovala Kateřina Marešová, ředitelka obchodního oddělení a oddělení péče o zákazníky společnosti smitio.

Na druhou stranu existují i nevýhody spojené s nástupem starší generace do mladých týmů. „Jednou z nich může být pomalejší adaptace na nové technologie a pracovní metody, protože mohou mít tendenci držet se osvědčených postupů a být méně ochotní experimentovat. To může zpomalit inovace a přijetí moderních nástrojů a technik. Další nevýhodou mohou být větší nároky na zdravotní benefity a pracovní flexibilitu,“ přiblížila Kateřina Marešová.

**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.