

MUNI
FSS

Analýza poptávky a nabídky pracovní síly

Proces plánování pracovních sil, analýza potřeb pracovní síly (poptávky), analýza pokrytí potřeby pracovní síly (nabídky).



Literatura

- Armstrong, M. & Taylor, S. (2015) *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. Praha: Grada, ISBN 978-80-247-5258-7. (Kapitola 17) (přes **Bookport**)
- Koubek, J. (2015) *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8. (Kapitola 2 a 3) (**e-prezenčka** – vydání z roku 2007)
- Koubek, J. (2010) *ABC praktické personalistiky*. Praha: Linde. ISBN 80-86131-25-4. (Kapitola 8) (**e-prezenčka**)

Analýza nabídky a poptávky pracovní síly a její místo v organizaci

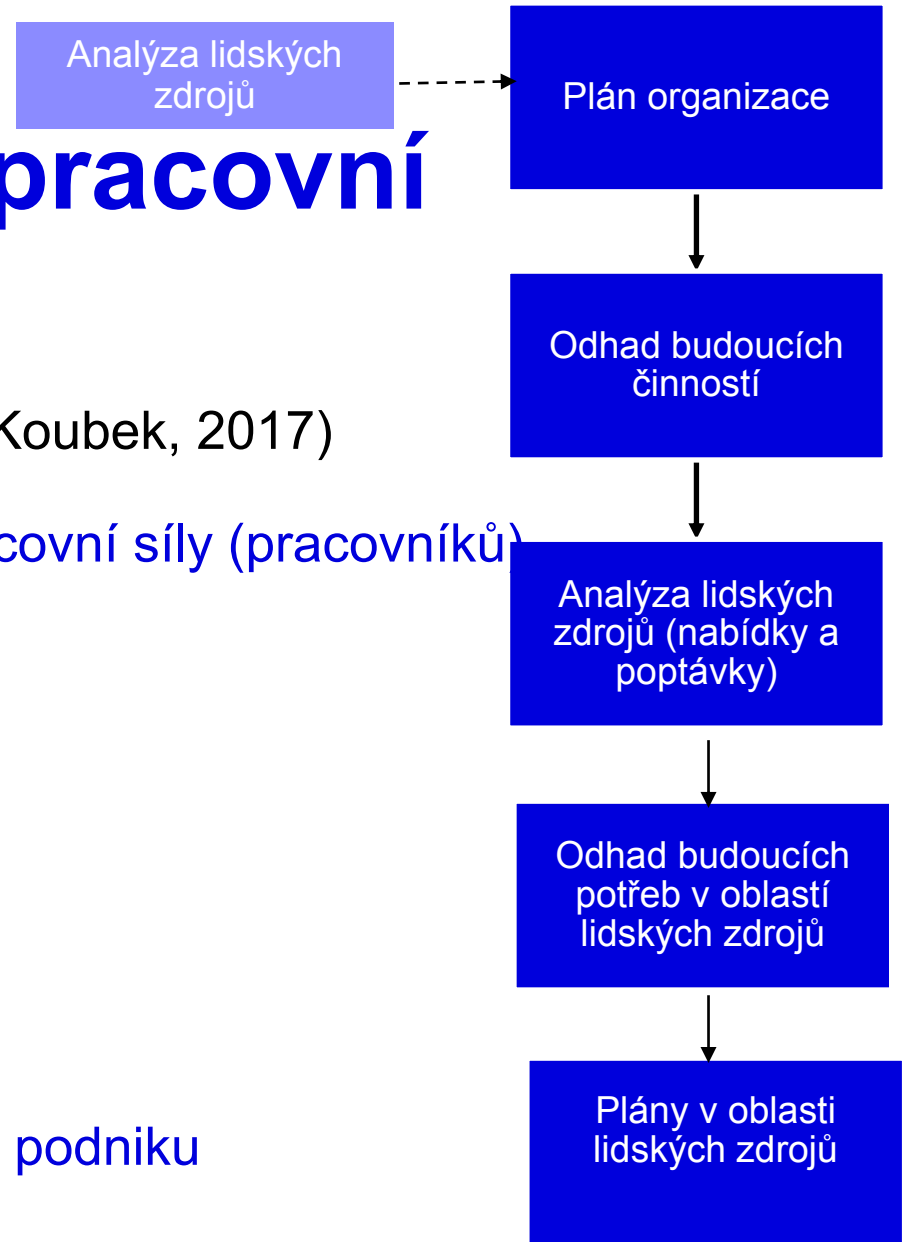
- Plánování lidských zdrojů lze rozdělit do 3 základních oblastí (Koubek, 2017)
 - Plánování potřeby pracovníků (poptávky)
 - Plánování pokrytí potřeby (nabídky)
 - Plánování personálního rozvoje
- } Plánování pracovní síly (pracovníků)

Analýza nabídky a poptávky pracovní síly

➤ východisko pro plánování pracovní síly

Ale také:

- poklad pro plánování LZ
- podklad pro stanovení cílů a strategické plánování na úrovni podniku

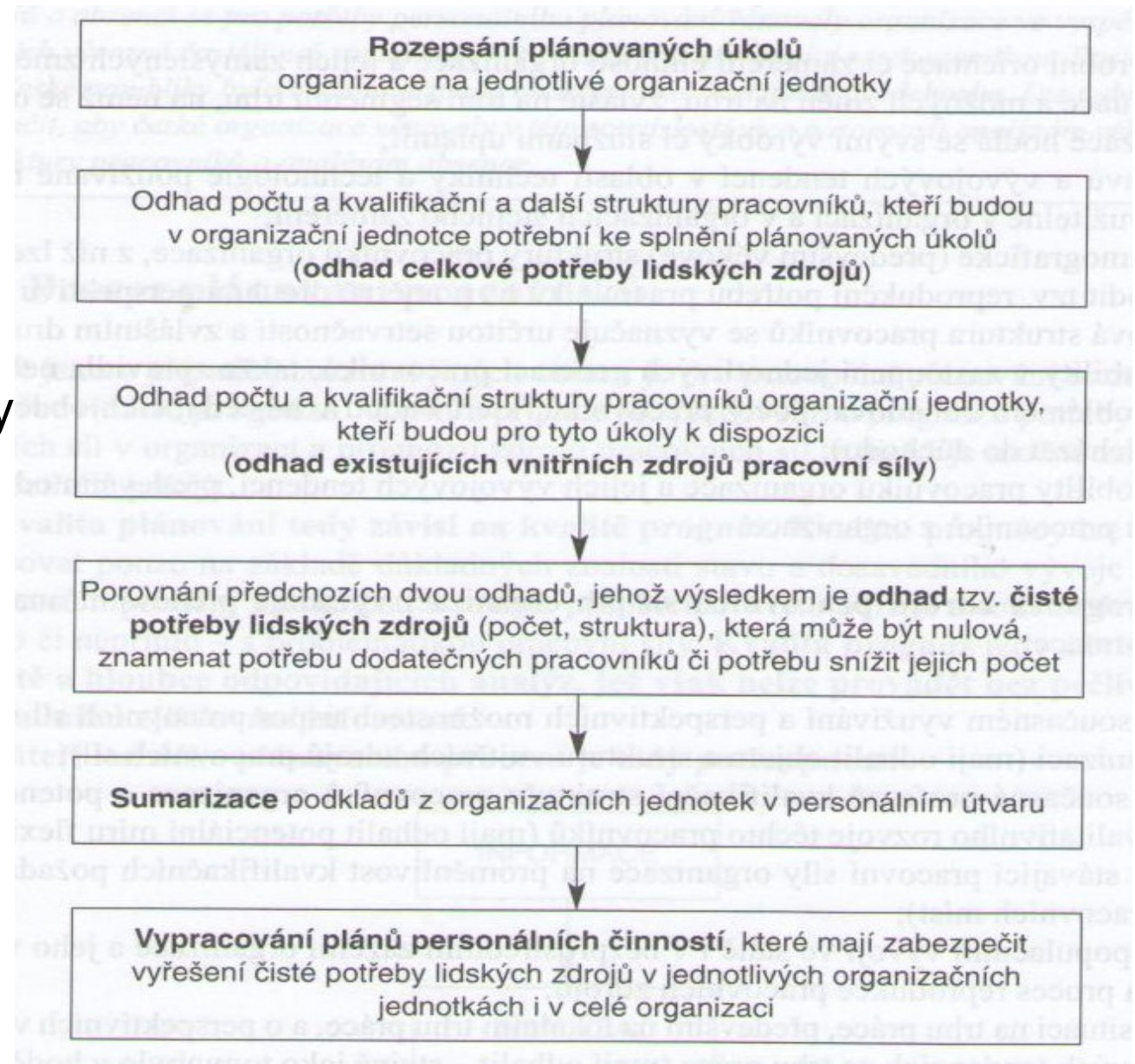


Proces plánování pracovní síly

Úkoly plánování pracovní síly:

- Identifikovat čistou potřebu pracovní síly
- Zajistit správný počet lidí se správnými schopnostmi na správném místě ve správný čas.

Čistá potřeba pracovní síly = zjištěná potřeba – vnitřní zdroj



Zdroj: Koubek (2015)

Analýza poptávky po pracovní síle

➤ **Odhad budoucí potřeby pracovní síly**

- Kolik lidí budeme potřebovat?
- V jaké struktuře?
- Jaké jsou požadované schopnosti těchto lidí?

➤ **Informace**

- Dlouhodobý plán organizace a dílčí plány jednotlivých organizačních jednotek
- Vedoucí jednotlivých organizačních jednotek

➤ **Metody odhadu:**

- Intuitivní metody
- Kvantitativní metody

Odhad budoucí potřeby pracovní síly

Intuitivní metody

- Založeny na znalostech a zkušenost lidí, kteří provádějí odhady

- Delfská metoda
- Kaskádová metoda
- Metoda manažerských odhadů

Intuitivní metody

Delfská metoda

- Skupina expertů se snaží dosáhnout shody ohledně budoucí potřeby pracovní síly a faktorů, které by mohly ovlivnit budoucí potřebu pracovních sil
- **Skupina expertů**: lidé, kteří dobře znají organizaci a její potřeby a vnější faktory. V praxi vybraní vedoucí pracovníci všech úrovní (od mistrů přes vrcholové vedení organizace)
- Cíl: předpověď budoucího vývoje v oblasti potřeby pracovních sil pomocí integrace nezávislých názorů expertů.
- Diskuse se uskutečňuje přes **prostředníka**. Prostředník shromažďuje, sumarizuje a zprostředkovává informace expertům od ostatních expertů.
- Diskuse **probíhá v kolech** (2 – 3 kola). Experti mají možnost korigovat své odhady a doložit dalšími argumenty. Postupně dochází ke sladění názorů jednotlivých expertů.

Intuitivní metody

Delfská metoda

- Zásady úspěšné aplikace metody:
 - Poskytnout expertům dostatek informací (statistické údaje, analýzy, výsledky šetření)
 - Jasně stanovit zadání (otázky, na které mají experti odpovědět) – formulovat dotazník s prostorem pro argumentaci
 - Nechtít přesnou kvantifikaci, ale ponechat možnost intervalového odhadu, relativního vyjádření (procentní přírůstek)
 - Nevystavovat experty přílišnému časovému tlaku, ale ani zbytečně neodkládat jednotlivá kola (aby nezapomněli, k čemu se vyjadřovali)
 - Vzbudit v aktérech přesvědčení, že metoda je smysluplná a celá procedura má smysl.
- Experti se mohou opírat o závěry kvantitativních metod (např. provést analýzu vývojových trendů u vybraných charakteristik)
- Mohou také do odhadu vložit expertní odhad obtížně kvantifikovatelných faktorů a svou intuici.

Intuitivní metody

Kaskádová metoda

- Obdoba delfské metody. Přináší nejen odhad budoucí potřeby pracovních sil, ale i odhad pokrytí této potřeby z vnitřních zdrojů.
- **Skupina expertů:** vedoucí pracovníci na různých úrovních řízení
- Cíl: předpověď budoucího vývoje v oblasti potřeby pracovních sil pomocí integrace názorů vedoucích pracovníků na jednotlivých stupních řízení.
- Spočívá v odhadu potřeby a zdrojů pracovní síly odborníky, kteří by měli mít nejlepší znalosti a zkušenosti z dané oblasti.
- Metoda může vést k nadhodnocování skutečné potřeby pracovníků a proto je vhodné na vyšším řídicí stupni kriticky zhodnotit požadavky stupně nižšího.

Intuitivní metody

Kaskádová metoda

- Postup kaskádové metody:
 - **úkoly organizace jsou postupně rozepisovány na stále nižší organizační úrovně až po tu nejnižší.** (Např. pracovní skupina vedená mistrem nacházející se z hlediska vertikální organizační struktury na nejnižší úrovni)
 - vedoucí pracovník na nejnižší úrovni dělá na základě vlastních zkušeností odhad potřeby pracovních sil a odhad pokrytí této potřeby z vnitřních zdrojů
 - odhady putují na vyšší úroveň řízení a přidává se k nim odhad potřeby a vnitřních zdrojů pracovníků zabezpečujících organizační a odbornou stránku fungování na této úrovni (manažeři, specialisté, administrativní pracovníci atd.) a
 - výsledky se předávají na další vyšší úroveň, kde se postup opakuje.
 - V závěru získává vedení organizace sumární odhad potřeby pracovních sil a jejího možného pokrytí z vnitřních zdrojů.

Intuitivní metody

Metoda manažerských odhadů

- Jsou do ní zapojeni vedoucí pracovníci organizace
- Manažeři na základě svých znalostí a zkušeností odhadují velikost a strukturu budoucí potřeby pracovníků
- Odhady mohou začít na nejvyšší úrovni řízení a postupovat směrem k nejnižší úrovni, přičemž původní odhady jsou postupně připomínkovány a upravovány
- Lze postupovat obráceně od nejnižší úrovně řízení k nejvyšší (metoda se téměř shoduje s kaskádovou metodou, ale obsahuje kritické posouzení odhadů provedených na nižším stupni řízení).

Odhad budoucí potřeby pracovní síly

Kvantitativní metody

- Založen na kvantitativních datech a jejich analýze pomocí matematicko-statistických metod

- Metoda založená na analýze vývojových trendů
- Metoda založená na analýze poměru mezi zabezpečovanou prací a počtem pracovníků
- Metoda založená na regresní analýze
- Metoda založená na grafické analýze
- Metoda založená na modelování (založené na pokročilém matematickém modelování)

Kvantitativní metody

Metoda založená na analýze vývojových trendů

- Založena na kvantitativních datech a jejich analýze
- Usiluje se o výběr pokud možno jediného rozhodujícího faktoru, který nejvíce ovlivňuje potřebu pracovníků (nejčastěji objem výroby, počet prodejen, počet zákazníků)
- Zkoumá se dosavadní vývoj v poměru k vývoji počtu pracovníků organizace → Extrapolace vývoje tohoto poměru je pak základem pro odhad potřebného počtu pracovníků.
- Pokud se nemění vývojové trendy v oblasti produktivity a objemu výroby, lze určit prostou extrapolací trendu vývoje zaměstnanců

Kvantitativní metody

Metoda založená na analýze vývojových trendů

□ Postup

1. Nalezení rozhodujícího faktoru, který má vztah k počtu pracovníků
2. Výpočet průměrné produkce nebo výkonu na jednoho pracovníka, tedy výpočet produktivity práce.
3. Odhad budoucího vývoje produktivity práce
4. Korekce trendů, např. vyrovnání dosavadního trendu, popřípadě zreálnění extrapolace trendu.
5. Odhad budoucí potřeby pracovníků (na základě předpokládaného výkonu)

□ Často nelze aplikovat na úrovni podniku jako celku. Zvláště odhady pro jednotlivé skupiny výrobků, činností či pracovníků.

Metoda založená na analýze vývojových trendů

Rok	Výroba (v tis. kusů)	Počet zaměstnanců
2016	2434	1242
2017	2492	1268
2018	2511	1276
2019	2584	1305
2020	2596	1310
2021	2606	1313
2022	2613	1315

1. Nalezení rozhodujícího faktoru, který má vztah k počtu pracovníků
2. Výpočet produktivity práce (výstupu nebo výkonu na jednoho pracovníka)
3. Odhad budoucího vývoje produktivity práce
4. Korekce trendů, např. zrealnění extrapolace trendu
5. Odhad budoucí potřeby pracovníků (na základě předpokládaného výkonu)

Metoda založená na analýze vývojových trendů

Rok	Výroba (v tis. kusů)	Počet zaměstnanců	Výroba na pracovníka (produktivita práce) v kusech		
2016	2434	1242	$2434000/1242=1960$		
2017	2492	1268	1965		
2018	2511	1276	1968		
2019	2584	1305	1980		
2020	2596	1310	1982		
2021	2606	1313	1985		
2022	2613	1315	1987		

1. Nalezení rozhodujícího faktoru, který má vztah k počtu pracovníků
2. Výpočet produktivity práce (výstupu nebo výkonu na jednoho pracovníka)
3. Odhad budoucího vývoje produktivity práce
4. Korekce trendů, např. zrealnění extrapolace trendu
5. Odhad budoucí potřeby pracovníků (na základě předpokládaného výkonu)

Produktivita práce = výroba/počet zaměstnanců

Metoda založená na analýze vývojových trendů

1. Nalezení rozhodujícího faktoru, který má vztah k počtu pracovníků
2. Výpočet produktivity práce
3. Odhad budoucího vývoje produktivity práce

Rok	Výroba (v tis. kusů)	Počet zaměstnanců	Výroba na pracovníka (produktivita práce) v kusech	Bazický index	Řetězový index
2016	2434	1242	2434000/1242=1960	(1960/1960).100=100	-
2017	2492	1268	1965	(1965/1960).100=100,28	(1965/1960).100=100,28
2018	2511	1276	1968	(1968/1960).100=100,41	(1968/1965).100=100,13
2019	2584	1305	1980	101,04	100,62
2020	2596	1310	1982	101,12	100,08
2021	2606	1313	1985	101,28	100,16
2022	2613	1315	1987	101,39	100,12
2023			1987*(100,2311/100)=1992		
Geometrický průměr (Excel funkce GEOMEAN)					100,2311

Produktivita práce = výroba/počet zaměstnanců

Bazický index = $(X_t/X_{t0}).100$

Řetězový index = $(X_t/X_{t-1}).100$

Kde

t ... rok

t0 ... základní období

X...produktivita práce

Geometrický průměr

$$\bar{X}_G = \sqrt[n]{x_1 \cdot x_2 \cdot \dots \cdot x_n} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n x_i}$$

Metoda založená na analýze vývojových trendů

1. Nalezení rozhodujícího faktoru, který má vztah k počtu pracovníků
2. Výpočet produktivity práce
3. Odhad budoucího vývoje produktivity práce
4. Korekce trendů, např. zrealnění extrapolace trendu
5. Odhad budoucí potřeby pracovníků

Rok	Výroba (v tis. kusů)	Počet zaměstnanců	Výroba na pracovníka (produktivita práce) v kusech	Bazický index	Řetězový index
2016	2434	1242	2434000/1242=1960	(1961/1960).100=100	-
2017	2492	1268	1965	(1965/1960).100=100,28	(1965/1960).100=100,28
2018	2511	1276	1968	(1968/1960).100=100,41	(1968/1965).100=100,13
2019	2584	1305	1980	101,04	100,62
2020	2596	1310	1982	101,12	100,08
2021	2606	1313	1985	101,28	100,16
2022	2613	1315	1987	101,39	100,12
2023	2800	2800000/1992=1406	100,2311/100.1987=1992		100,2311

Produktivita práce = výroba/počet zaměstnanců

Bazický index = $(X_t/X_{t_0}).100$

Řetězový index = $(X_t/X_{t-1}).100$

Kde

t ... rok

t_0 ... základní období

X ...produktivita práce

Geometrický průměr

$$\bar{X}_G = \sqrt[n]{x_1 \cdot x_2 \cdot \dots \cdot x_n} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n x_i}$$

Geometrický průměr (Excel funkce **GEOMEAN**)

Firma plánuje vyrobit 2 800 000 ks → potřebuje 1406 zaměstnanců

Metoda založená na analýze vývojových trendů

1. Nalezení rozhodujícího faktoru, který má vztah k počtu pracovníků
2. Výpočet produktivity práce
3. Odhad budoucího vývoje produktivity práce
4. Korekce trendů, např. zrealnění extrapolace trendu
5. Odhad budoucí potřeby pracovníků

Rok	Výroba (v tis. kusů)	Počet zaměstnanců	Výroba na pracovníka (produktivita práce) v kusech
2016	2434	1242	$2434000/1242=1960$
2017	2492	1268	1965
2018	2511	1276	1968
2019	2584	1305	1980
2020	2596	1310	1982
2021	2606	1313	1985
2022	2613	1315	1987
2023	2800	$2800000/1994=1404$	1994
Extrapolace trendu (Excel funkce LINTREND)			

Produktivita práce = výroba/počet zaměstnanců

Extrapolace trendu vývoje produktivity práce

19 Firma plánuje vyrobit 2 800 000 ks → potřebuje 1404 zaměstnanců

Kvantitativní metody

Metoda založená na analýze poměru mezi zabezpečenou prací a počtem pracovníků

- založena na analýze vývojových trendů
- analýze poměru mezi zabezpečenou prací a počtem pracovníků, která se používá tam, kde jde o obsluhu lidí, např. ve zdravotnictví či školství.
- vychází z počtu „ideálního počtu klientů“ připadajících na jednoho pracovníka a odhadu budoucího počtu klientů
- Vychází z předchozích zkušeností a představ o ideálním počtu klientů na základě které se odhaduje potřebný počet pracovníků

Například:

1 učitel v mateřské škole na 10 dětí

Plánovaný počet dětí 40

Potřebný počet učitelů $40:10 = 4$

Kvantitativní metody

Metoda založená na regresní analýze

- Založena na kvantitativních datech a jejich analýze
- Usiluje se o výběr faktorů, které nejvíce ovlivňují potřebu pracovníků (nejčastěji objem výroby, počet prodejen, počet zákazníků)
- Na základě dosavadního vývoje veličin je s užitím regresního modelu odhadnut vzájemný vztah zkoumaných veličin. S pomocí modelu lze odhadnout budoucí potřebu zaměstnanců v závislosti na velikosti „klíčového faktoru“ (např. objemu výroby).

Lineárně regresní model:

Počet zaměstnanců = $b_0 + b_1 \cdot \text{počet vyrobených kusů}$

Např.

Počet zaměstnanců = $150 + 0,5 \cdot \text{počet vyrobených kusů}$

Kvantitativní metody

Metoda založená na regresní analýze

□ Postup

1. Nalezení rozhodujícího faktoru (či faktorů), který má vztah k počtu pracovníků
2. Konstrukce regresního modelu

Jednoduchý lineárně regresní model: $Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_i + \varepsilon_i$

- Y ...vysvětlovaná proměnná (závisle proměnná) – počet pracovníků
- X ...vysvětlující proměnná (nezávisle proměnná) – např. objem výroby
- β_0 ... úroňová konstanta
- β_1 ... regresní koeficient
- i ... čas (např. rok)
- ε ...náhodná složka

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \dots + \beta_p x_{ip} + \varepsilon_i$$

Vícenásobný lineárně regresní model:

- X_1 až X_p ...vysvětlující proměnné (počet zákazníků, počet provozoven...)
- β_1 až β_p ... regresní koeficienty

3. Odhad koeficientů regresního modelu.
4. Odhad budoucí potřeby pracovníků na základě odhadnutého modelu.

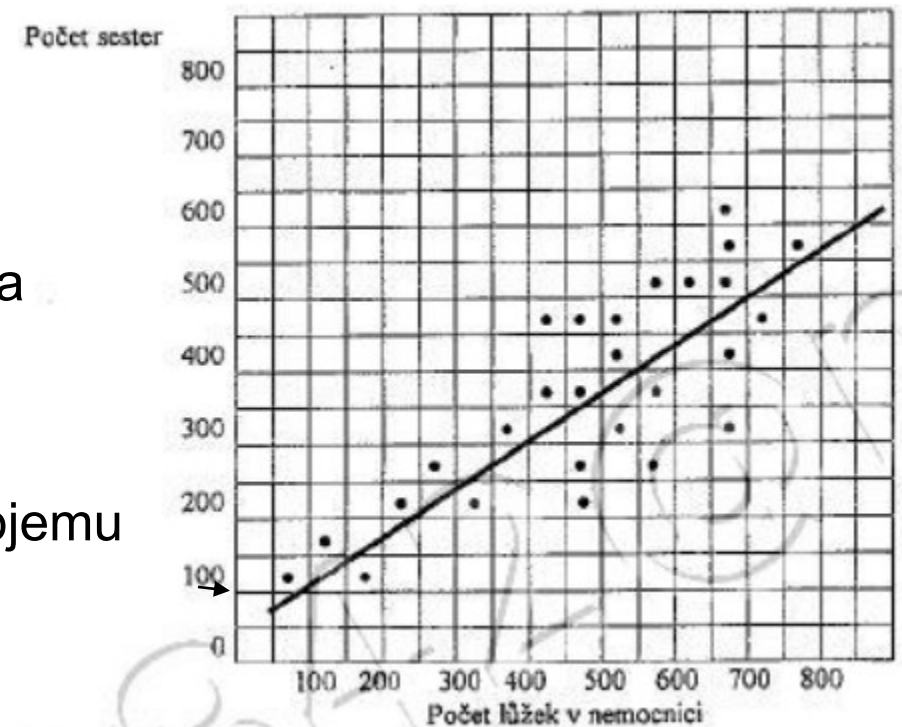
Kvantitativní metody

Metoda založená na grafické analýze

- Jednoduchá kvantitativní metoda, založená na grafickém zobrazení vzájemného vztahu mezi počtem pracovníků a vybranou veličinou, která má silný vliv na počet pracovníků (objem výroby, počet klientů)
- Vychází z empirických údajů o dosavadním vývoji

Postup:

1. Grafické znázornění vztahu mezi počtem pracovníků a objemem produkce/počtem klientů atd.
2. Proložení trendem
3. Odhad budoucí potřeby na základě požadovaného objemu výroby (počtu klientů)



Zdroj: Koubek (2010)

FSS

Analýza nabídky pracovní síly

➤ Odhad krytí potřeby pracovní síly

- Kolik lidí máme k dispozici?
 - V jaké struktuře?
 - Jaké jsou schopnosti těchto lidí?
 - Jaké jsou možnosti pokrytí potřeby **z vnějších zdrojů**?
- z vnitřních zdrojů

Nutno zvážit:

- Pohyb pracovníků v rámci organizace** (odchody, přechody mezi jednotlivými částmi organizace)
- Ukončení některých projektů a uvolnění pracovníků
- Změny produktivity** v důsledku zvyšování kvalifikace, vhodnějšímu rozmístění pracovníků, změnách v odměňování, redesignu pracovních míst, lepší organizaci práce, lepšímu technickému vybavení práce apod.

Analýza nabídky pracovní síly

➤ Odhad krytí potřeby pracovní síly

➤ Informace

- Informace z personálního informačního systému firmy
- Informace od vedoucích jednotlivých organizačních jednotek
- Externí informace o situaci na pracovním trhu (ve spádové oblasti)

➤ Metody odhadu:

- Intuitivní metody
- Kvantitativní metody

Odhad krytí potřeby pracovní síly z vnitřních zdrojů

Bilanční metoda

- Patří k intuitivním metodám zjišťování současného stavu pracovníků
- Založena na analýze struktury pracovníků (dle pracovních míst, demografické) a analýze kvality lidských zdrojů (vzdělání, kvalifikace), plánech následnictví a karierního růstu, analýze fluktuace.

- Zkoumána **struktura pracovníků podle pracovních funkcí** (pozic)
- Dále nás zajímá:
 - kvalifikace, pracovní výkon – využíváno při znovurozmístování pracovníků
 - demografické charakteristiky pracovníků (zejména věk) - využíváno při odhadu pravděpodobnosti setrvání pracovníka v organizaci

Odhad krytí potřeby pracovní síly z vnitřních zdrojů

zjištěný počet pracovníků na začátku plánovacího období
 – odhad ztrát pracovníků během plánovacího období
 + odhad zisků pracovníků během plánovacího období
 = odhad počtu pracovníků na konci plánovacího období

Bilanční metoda

- **Výchozí počet zaměstnanců** – informace o počtu zaměstnanců v jednotlivých kategoriích
- **Odhad ztrát** – očekávané odchody z organizace, odchody do penze, přechod mezi kategoriemi, úmrtí, odchod na rodičovskou dovolenou...
- **Odhad zisků** – návrat z rodičovské dovolené, přechod mezi kategoriemi (převedení z jiné práce, povýšení)
- **Budoucí potřeba** – odhad poptávky pracovní síly

Pozice	Výchozí počet pracovníků	Odhad ztrát (-)	Odhad zisků (+)	Odhad budoucího počtu	Budoucí potřeba	Rozdíl	
						přebytek	nedostatek
A							
B							
C							
D							
...							
Celkem							

Odhad krytí potřeby pracovní síly z vnitřních zdrojů

zjištěný počet pracovníků na začátku plánovacího období
 – odhad ztrát pracovníků během plánovacího období
 + odhad zisků pracovníků během plánovacího období
 = odhad počtu pracovníků na konci plánovacího období

Bilanční metoda

- **Výchozí počet zaměstnanců** – informace o počtu zaměstnanců v jednotlivých kategoriích
- **Odhad ztrát** – očekávané odchody z organizace, odchody do penze, přechod mezi kategoriemi, úmrtí, odchod na rodičovskou dovolenou...
- **Odhad zisků** – návrat z rodičovské dovolené, přechod mezi kategoriemi (převedení z jiné práce, povýšení)
- **Budoucí potřeba** – odhad poptávky pracovní síly

Pozice	Výchozí počet pracovníků	Odhad ztrát (-)	Odhad zisků (+)	Odhad budoucího počtu	Budoucí potřeba	Rozdíl	
						přebytek	nedostatek
dělník	150	20	10	$150 - 20 + 10 = 140$	155		15
B							
C							
D							
...							
Celkem							

Odhad krytí potřeby pracovní síly z vnitřních zdrojů

Metoda založená na tzv. Markovově (markovovské) analýze

- Řadí se ke kvantitativním metodám
- využívá poznání zákonitostí pohybu pracovníků uvnitř organizace a z organizace, kvantifikuje pravděpodobnosti pohybu a vkládá je do předpovědí.
- je vytvořena **přechodová matice** - pravděpodobnosti přechodu pracovníků z jedné funkce do druhé a odchodu z organizace (během roku).
- Na základě pravděpodobností přechodu a odchodů je odhadnut počet pracovníků v jednotlivých funkcích na konci období

Pracovní funkce	Pravděpodobnost přechodu pracovníka					
	do pracovní funkce					z organizace
	I	II	III	IV	V	
I	0,80	-	-	-	-	0,20
II	0,10	0,70	-	-	-	0,20
III	-	0,10	0,65	0,05	-	0,20
IV	-	-	0,05	0,80	0,05	0,10
V	-	-	-	0,05	0,65	0,30

Zdroj: Koubek (2015)

Metoda založená na Markovově analýze

Pracovní funkce	Pravděpodobnost přechodu pracovníka					
	do pracovní funkce					z organizace
	I	II	III	IV	V	
I	0,80	-	-	-	-	0,20
II	0,10	0,70	-	-	-	0,20
III	-	0,10	0,65	0,05	-	0,20
IV	-	-	0,05	0,80	0,05	0,10
V	-	-	-	0,05	0,65	0,30

Na základě pravděpodobností přesunu a odchodu pracovní síly je odhadnut počet zůstávajících pracovníků v jednotlivých skupinách (funkcích)

Pracovní funkce	Počet pracovníků k 31.12.2006	Počet zůstávajících, resp. přecházejících pracovníků do pracovní funkce					Počet odcházejících pracovníků z organizace
		I	II	III	IV	V	
I	20	16	-	-	-	-	4
II	50	5	35	-	-	-	10
III	80	-	8	52	4	-	16
IV	140	-	-	7	112	7	14
V	200	-	-	-	10	130	60
K 31.12.2007 bude v těchto funkcích pracovníků		21	43	59	126	137	104

Analýza vnějších zdrojů pracovní síly

- Analýza situace na trhu práce
- Analýza demografického vývoje a vzdělanosti

Informace ze statistik obyvatelstva a pracovních sil, školské statistiky, statistiky zaměstnanosti

populační prognózy (<https://www.czso.cz/csu/czso/populacni-prognoza-cr-do-r2050-n-g9kah2fe2x>)

Statistiky práce, míra nezaměstnanosti, počet nezaměstnaných

Informace od úřadů práce

Informace ze sčítání lidu

Analýzy vývoje na trhu práce (např. [https://amsp.cz/wp-](https://amsp.cz/wp-content/uploads/2023/06/ANALYZA_Zamestnanci_06_2023.pdf)

[content/uploads/2023/06/ANALYZA_Zamestnanci_06_2023.pdf](https://amsp.cz/wp-content/uploads/2023/06/ANALYZA_Zamestnanci_06_2023.pdf))

Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob

Vyberte parametry vybrané tabulky

Zobrazit tabulku

Periodicita	Územní úroveň	Koncové období	Území
roční ^	Česká republika ^	2022 ^	Hlavní město Praha ^
měsíční v	kraj	2021	Středočeský kraj
	okres v	2020	Jihočeský kraj
		2019	Plzeňský kraj
		2018	Karlovarský kraj
		2017	Ústecký kraj
		2016	Liberecký kraj
		2015	Královéhradecký kraj
		2014 v	Pardubický kraj
			Kraj Vysočina
			Jihomoravský kraj
			Olomoucký kraj
			Zlínský kraj
			Moravskoslezský kraj v

Český statistický úřad: www.czso.cz

Informace ze sčítání lidu



Aktuality Ke stažení Kontakty Čeština ▼ 🔍

Průběh sčítání Přínos sčítání Ochrana dat Výsledky

[Úvod](#) > [Aktuality](#) > Počet pracujících důchodců v Česku se za deset let více než zdvojnásobil

Počet pracujících důchodců v Česku se za deset let více než zdvojnásobil

ČSÚ obohatil dosud zveřejněné výsledky Sčítání 2021 za obyvatelstvo o zjišťované ekonomické charakteristiky. K dispozici jsou údaje o ekonomické aktivitě obyvatel a členění zaměstnaných podle jejich postavení v zaměstnání, odvětví ekonomické činnosti a vykonávané práce (zaměstnání).

Podle Sčítání 2021 došlo v Česku k nárůstu počtu osob zahrnutých mezi pracovní sílu (zaměstnaných a nezaměstnaných) z 5,1 milionu v roce 2011 na téměř 5,6 milionu, což odpovídá 53,5 % obyvatel se zjištěnou ekonomickou aktivitou. Oproti Sčítání 2011 se více než zdvojnásobil počet pracujících důchodců, kterých v roce 2021 bylo již 566 tisíc, a tvořili 10,7 % všech zaměstnaných. Mimo pracovní sílu bylo zahrnuto 46,5 % osob se zjištěnou ekonomickou aktivitou, z toho téměř polovinu představovali nepracující důchodci a necelou třetinu žáci a studenti.

Více než čtvrtina (27,5 %) zaměstnaných v Česku, u kterých se podařilo zjistit odvětví ekonomické činnosti jejich zaměstnavatele, pracovala v průmyslu. Nejvyššího podílu zaměstnaných v průmyslu (36,7 %) bylo dosaženo v Libereckém kraji, naopak nejnižší podíl (9,9 %) byl zaznamenán v Hlavním městě Praze. V zemědělství, lesnictví a rybářství pracovalo již pouze 3,2 % ze všech zaměstnaných se zjištěným odvětvím ekonomické činnosti.

Zveřejněné výsledky ve formě tabulek a kartogramů jsou do úrovně krajů uvedeny na webu www.scitani.cz, podrobnější údaje pak ve [Veřejné databázi ČSÚ](#) a datových sadách otevřených dat. Kompletní data ke stažení v otevřeném formátu CSV jsou k dispozici na stránce [Výsledky sčítání 2021 – otevřená data](#).

<https://www.czso.cz/csu/scitani2021/domov>

Období 2011-2021

- Trend stárnutí populace
- Trend růstu pracovní síly
- Trend růstu pracujících důchodů

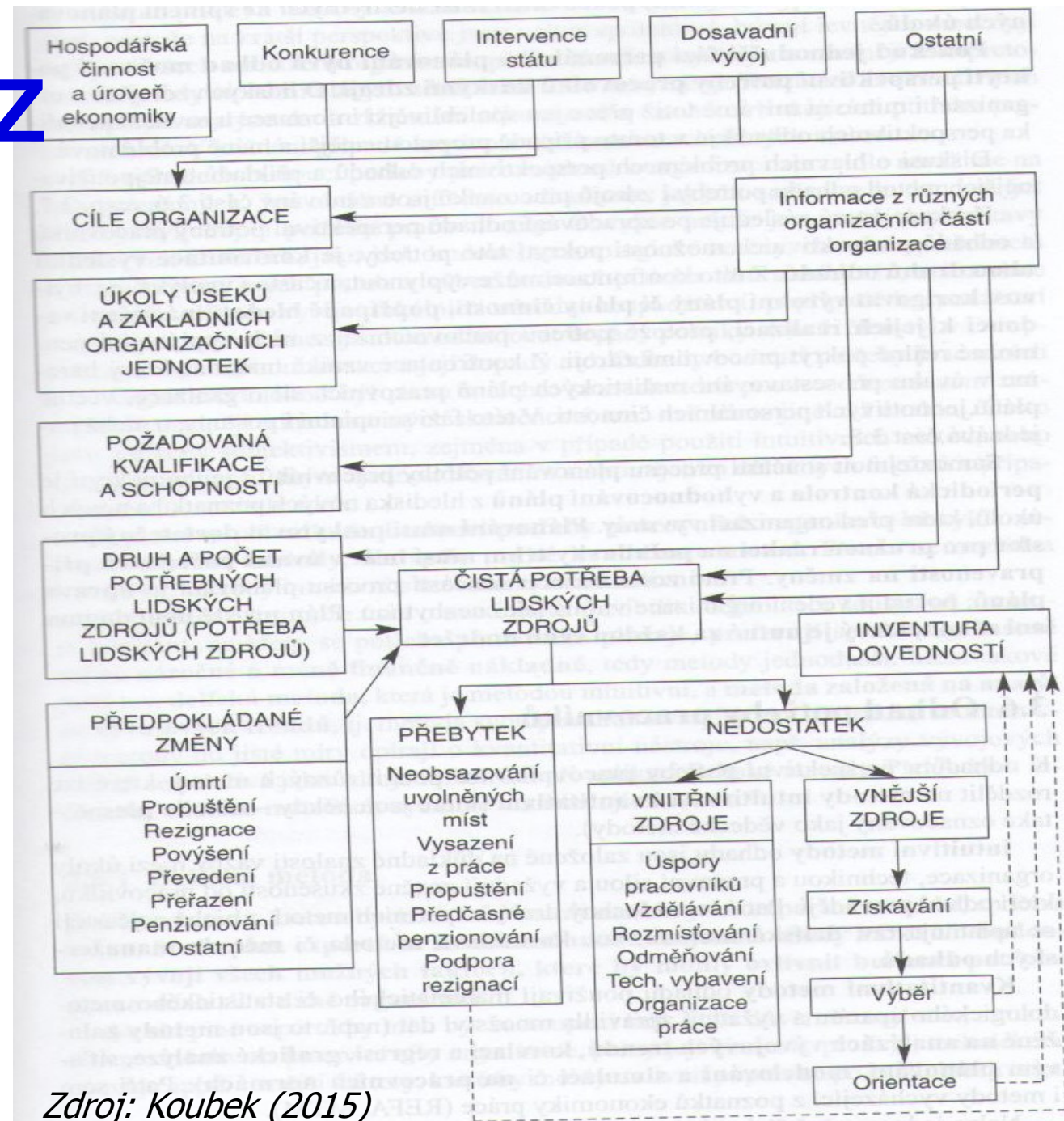
Řešení čisté potřeby LZ

□ Přebytek

- Snižování počtu zaměstnanců

□ Nedostatek

- Primárně z **vnitřních zdrojů** (volní pracovníci, zvyšování produktivity stávajících)
- Následně z **vnějších zdrojů** (získávání a výběr)



Zdroj: Koubek (2015)

Kontrolní otázky

- Co je úkolem plánování pracovní síly a jaké jsou fáze procesu plánování?
- Jaké metody lze užít k odhadu budoucí potřeby pracovní síly? Popište je.
- Co je čistá potřeba pracovní síly?
- Jaké metody užíváme k odhadu krytí potřeby pracovní síly? Popište je.
- Jaký je rozdíl mezi kvantitativními a intuitivními metodami analýzy nabídky a poptávky po pracovní síle?
- Jaké jsou možnosti řešení čisté potřeby pracovní síly?

Úkol 1 – Vybrané kvantitativní metody analýzy poptávky po pracovní síle

Vyjděte z níže uvedených údajů o produkci a počtu zaměstnanců ve výrobní firmě.

Rok	Objem výroby (v tis. kusů)	Přepočtený počet zaměstnanců (na plný úvazek)
2016	7476	2542
2017	7533	2550
2018	7752	2605
2019	7848	2620
2020	7932	2634
2021	8006	2640
2022	8112	2645

Pomocí metody založené na analýze vývojových trendů odhadněte požadovaný počet pracovníků, kdy plánovaný objem výroby v roce 2023 je 8 200 tis. ks výrobků.

K odhadu využijte MS Excel.

Úkol 2 – Krok 3 seminární práce

*Doposud jste získali jen neúplné informace o organizaci, v níž plánujete řízení LZ. Pokračujte v hlubší analýze vnitřního prostředí organizace. Analyzujte nabídku a poptávku po práci a systém odměňování a motivace a vzdělávání ve vámi zvolené organizaci. Zaměřte se na následující oblasti řízení lidských zdrojů (1) **nabídka a poptávka po pracovní síle a analýza fluktuace**, (2) **odměňování a motivace zaměstnanců**, (3) **vzdělávání a rozvoj zaměstnanců**. U jednotlivých oblastí popište současný stav (navrhněte metody, které lze použít k analýze současného stavu), identifikujte problematické oblasti a silné stránky organizace*

Pokračujte v práci na kroku 3: Analýza vnitřního a vnějšího prostředí organizace

Zaměřte se na analýzu **nabídky a poptávky po pracovní síle**

- Podívejte se na poptávkovou stranu a **odhad budoucí potřeby pracovní síly**. Popište a zhodnoťte procesu plánování potřeby pracovní síly ve vámi vybrané organizaci (metody, proces).
- Dále pokračujte v **analýze krytí potřeby** v návaznosti na předešlou analýzu počtu a struktury zaměstnanců (metody, proces odhadu a získávání informací).
- Popište proces odhadu **čisté potřeby pracovní síly** a způsob řešení potřeby (z vnitřních či vnějších zdrojů).

MUNI
FSS

Dotazy?

