

COMPUTERtrends

ZVLÁŠTNÍ NEPRODEJNÁ PŘÍLOHA | DUBEN 2025

TOP IT Employers

Víme, kde se o vás
dobře postarají a dají vám
zajímavou práci.

WE ARE
HIRING

Jak hybridní práce a AI mění moderní kanceláře

RADAN DOLEJŠ

Hybridní práce a umělá inteligence se stávají klíčovými faktory produktivity na pracovištích. Jaké trendy formují pracovní prostředí v roce 2025?



Nedávný průzkum globální analytické společnosti CCS Insight odhalil významné posuny v pracovních postupech a zdůraznil rostoucí význam hybridních pracovních modelů a rostoucí zavádění generativních technologií AI. Každoroční průzkum technologií pro zaměstnance na pracovišti, který se dělá v sedmi zemích, poskytuje cenné poznatky o vývoji moderního pracovního prostředí.

Navzdory napětí a odporu některých zaměstnavatelů zůstává hybridní práce dominantním modelem – tento přístup využívá 63 % dotázaných zaměstnanců. Pozoruhodné je, že polovina hybridních pracovníků tráví více než 50 % svého času v kanceláři, což svědčí o rovnováze mezi flexibilitou a osobní spoluprací. Průzkum také odhalil výrazný nárůst vyhrazených prostor pro home office, který

Navzdory odporu zaměstnavatelů zůstává hybridní práce dominantním modelem.

vyskočil ze 49 % v roce 2023 na 67 % v roce 2024, což podtrhuje rostoucí důvěru v dlouhodobou životaschopnost hybridních pracovních uspořádání.

Vliv generativní umělé inteligence na produktivitu na pracovišti je stále zřetelnější. Podle průzkumu společnosti CCS Insight uvádí působivých 85 % uživatelů zlepšení efektivity, přičemž 84 % zaznamenalo zvýšení celkové produktivity.

Přístup k těmto transformačním nástrojům je však stále omezený, pouze 20 % organizací nabízí celopodnikové nasazení.

Toto zjištění se shoduje s dalšími nedávnými studiemi o zavádění umělé inteligence na pracovišti. Průzkum uskutečnil Stanfordskou univerzitou ve spolupráci s výzkumníky z Univerzity George Masona, Kolumbijské univerzity a Světové banky zjistil, že v prosinci 2024 využívalo generativní umělou inteligenci v práci 30,1 % respondentů. Tato studie rovněž odhalila trojnásobný skok v efektivitě úkolů, kdy úlohy, které dříve trvaly devadesát minut, nyní s využitím AI zabere pouhých třicet minut.

Federální rezervní systém v St. Louis ve své studii z února 2025 uvedl podobná zjištění, podle nichž pracovníci využívající generativní AI ušetřili v průměru 5,4 % pracovní doby. Při čtyřicetihodinovém pracovním týdnu to znamená úsporu času 2,2 hodiny týdně. Studie rovněž odhaduje, že používání generativní umělé inteligence vedlo ke zvýšení celkové produktivity o 1,1 %, přičemž pracovníci byli o 33 % produktivnější v každé hodině, kdy tuto technologii používali.

Navzdory těmto působivým přírůstkům se tato technologie stále využívá jen po zlomek pracovního týdne. Studie St. Louis Fed zjistila, že mezi všemi pracovníky včetně těch, kteří ji nepoužívají, pomáhá generativní umělá inteligence pouze 1,3 až 5,4 % celkové pracovní doby.

Zavádění technologií AI se v jednotlivých odvětvích a pracovních pozicích výrazně liší. Podle studie St. Louis Fed pracovníci v počítačových a matematických profesích využívali generativní AI v téměř 12 % pracovní doby, čímž ušetřili 2,5 % pracovní doby. Naproti tomu pracovníci v profesích osobních služeb využívali tuto technologii pouze v 1,3 % své pracovní doby, čímž ušetřili 0,4 % pracovní doby.

Průzkum CCS Insight rovněž zdůrazňuje rostoucí význam zkušeností zaměstnanců, přičemž 76 % respondentů označilo přístup k pokročilým nástrojům za klíčový pro kariérní růst. Společnosti, které se zavázaly k udržitelnosti a dobrým životním podmínkám pracovníků, jsou pro talenty stále atraktivnější a zdůrazňují roli nej-



modernějších technologií a vizionářského vedení při udržení a přilákání talentů.

Zajímavé je, že průzkum poprvé za posledních pět let odhaluje měnící se vnímání předních technologických značek, které utvářejí budoucnost práce. Tento posun je z velké části přičítán vlivu nových technologií, jako jsou generativní umělá inteligence a integrovaná řešení pro pracoviště.

Vzhledem k tomu, že se organizace pohybují ve vyvíjejícím se pro-

Pracoviště procházejí významnou proměnou, která je poháněna hybridními pracovními modely a technologiemi AI.

středí hybridní práce a zavádění umělé inteligence, poskytují tato zjištění cenný návod pro vedoucí pracovníky v oblasti IT, kteří chtějí optimalizovat své strategie a technologie pro pracoviště. Přijetím flexibility, investicemi do nástrojů AI a upřednostněním zkušeností zaměstnanců se mohou společnosti postavit do čela probíhající revoluce na pracovišti.

Výzvy však přetrvávají. Průzkum CCS Insight z roku 2018 zdůraznil obavy o soukromí a prolínání osobních a firemních technologií, přičemž 74 % zaměstnanců vyjádřilo nelibost nad instalací pracovních aplikací na osobní zařízení. S rostoucím zaváděním umělé inteligence budou řešení těchto obav a zajištění vhodných opatření na ochranu klíčová pro udržení důvěry a spokojenosti zaměstnanců.

Pracoviště prochází významnou proměnou, která je poháněna hybridními pracovními modely a technologiemi AI. Vzhledem k tomu, že se tyto trendy dále vyvíjejí, musejí organizace zůstat pružné a reagovat na potřeby a preference zaměstnanců, aby si udržely konkurenceschopnost na trhu s talenty a maximalizovaly nárůst produktivity, který nové technologie nabízejí. ■



500+ zaměstnanců je pro nás 500+ lidských příběhů

Osobní přístup a rodinný duch je možné udržet i ve firmě se stovkami lidí, říká personální ředitelka OKsystemu Eva Vodenková. V rozhovoru jsme si povídali o tom, jak v OKsystemu pečují o wellbeing, vytvářejí přátelské pracovní prostředí a proč zaměstnanci zůstávají této IT společnosti věrní i v době tvrdé konkurence na trhu práce.

Jaké benefity podle vás v OKsystemu nejvíce posilují spokojenost zaměstnanců?

Dobře si uvědomujeme, že k tomu, abychom byli atraktivním zaměstnavatelem, benefity nestačí, ale pomáhají utvářet vhodné pracovní podmínky. Za jeden z důležitých faktorů považujeme udržování rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. K pěti týdnům dovolené jsme loni přidali pět dnů volna navíc a ukázalo se, že to byla trefa do černého. Využila ho většina zaměstnanců a celkem si vybrali stovky dnů volna navíc. Ve spojení s flexibilní pracovní dobou a možností práce z domova jde o kombinaci, kterou si naši lidé velmi chválí. Podle interních průzkumů tuto možnost volby oceňují a berou ji jako jeden z největších benefitů.

Jak podporujete týmovou soudržnost, když zaměstnanci mohou často pracovat vzdáleně?

Hodně času a úsilí jsme investovali do našeho firemního intranetu, který se stal nedílnou součástí firemní kultury. Sdílíme tam informace o dění ve firmě a zaměstnanci sami přispívají svými články, diskuzemi, anketami. Zakládáme si také na osobním setkávání v neformální atmosféře. Organizujeme sportovní i společenské firemní akce a společné CSR aktivity. I v tom jsou naši zaměstnanci aktivní a sami řadu setkávání iniciují. Ročně jsou to desítky akcí od těch drobných v podobě ovocných nebo zmrzlinových osvěžení až po celofiremní setkání několikrát do roka. Účast



je dobrovolná a o to víc nás těší, že je vysoká.

Velmi podporujeme teambuildingy. Každý zaměstnanec má svůj roční rozpočet a je pouze na něm, jak s ním naloží a s kým teambuilding podnikne, takže může jít i o setkávání napříč týmy. V minulém roce benefit využilo 400 kolegů a uskutečnilo se 79 různých akcí od turistických víkendů přes nejrůznější výlety a projížďky lodí, kulinařské a kreativní zážitky až po adrenalinové sporty a únikové hry.

Eva Vodenková, personální ředitelka

Vnímáte nějaké konkrétní výsledky či zpětnou vazbu, která by dokazovala, že vaše snaha o wellbeing zaměstnanců funguje?

Do pracovníků v rámci těchto aktivit investujeme čas a finance, proto samozřejmě monitorujeme jejich efekt. Organizujeme pravidelné anonymní průzkumy i osobní schůzky se zaměstnanci. Důležité jsou pro nás také zpětné vazby před koncem zkušební lhůty a při ukončení pracovního poměru. Dalším ukazatelem je pro nás fluktuace, která se drží na zdravé jednociferné míře. Že se nám snaha daří, dokazují i anonymní hodnocení na Atmoskopu.

Jak byste popsala firemní kulturu OKsystemu?

Jsme česká rodinná IT firma s tradicí 35 let. Zakládáme si na osobním přístupu, transparentnosti vedení směrem k zaměstnancům a otevřené komunikaci. Vyvíjíme software, tedy nehmotné statky, proto jsou zaměstnanci pro nás hlavní hodnotou. Našich 500+ pracovníků pro nás nejsou pouze osobní čísla, ale představují 500+ příběhů, které nám nejsou lhostejné. Nejsme korporát, i přes velikost firmy si zachováváme rodinný charakter.

Jak pečujete o zdraví zaměstnanců? Děláte nějaká opatření, abyste předešli syndromu vyhoření?

Fyzické a duševní zdraví je nenahraditelné. Podporujeme work-life balance, nabízíme zkrácené úvazky a reagujeme na aktuální životní situace našich zaměstnanců. Organizujeme sportovní dny, účastníme se běžeckých soutěží a maratonů,

O OKsystemu

OKsystem s pobočkami v Praze, Brně a Ostravě působí jako významný dodavatel IT systémů pro státní i komerční sektor v ČR i v zahraničí. V současnosti zaměstnává přes 500 odborníků, kteří se dlouhodobě podílejí na tvorbě inovativních řešení a zároveň dokážou ocenit rodinnou atmosféru firmy.

benefičních florbalových turnajů aj. Zaměstnanci mají možnost navštěvovat každý týden kurzy jógy v našich prostorách, za hezkého počasí i venku na terasách. Přispíváme také na MultiSport kartu. Svět kolem nás se rychle mění a přináší řadu nejistot. I z tohoto důvodu nabízíme od loňského roku možnost využít anonymní konzultace s psychology.

Předpokládám, že jako IT firma poskytujete prostor i pro rozvoj a vzdělávání zaměstnanců?

Ke vzdělávání máme blízko, této oblasti se věnujeme od samého počátku firmy. Provozujeme moderní školicí centrum, kde nabízíme především širokou nabídku on-line i off-line kurzů pro IT profesionály, vývojáře, uživatele i zájemce o IT bezpečnost. Naši zaměstnanci jsou častými účastníky těchto kurzů. Úspěšně je také motivujeme k dalšímu osobnímu rozvoji a posilování manažerských dovedností. Organizujeme lekce angličtiny, využíváme e-learning přes platformu Seduo. Podporujeme interní kariérní posuny – otevřené pozice přednostně inzerujeme zaměstnancům, aby mohli profesně růst spolu s firmou.

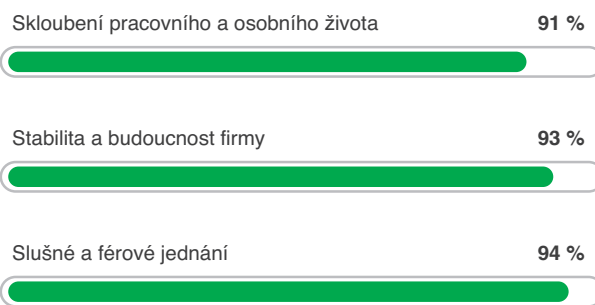
Setkali jste se někdy v minulosti s neúspěšným pokusem o nasazení nového benefitu, o který nakonec nebyl mezi zaměstnanci zájem?

Nepamatuji si, že by některý benefit v naší firmě nebyl přijat. Předpokládám, že je to i díky tomu, že si děláme interní průzkumy, o jaké benefity by byl zájem, a nestřílíme je od boku.

Jaký je váš přístup ke zpětné vazbě ze strany zaměstnanců a jakým způsobem řešíte případné stížnosti či návrhy na zlepšení pracovního prostředí?

Systematicky budujeme kulturu zpětné vazby. Pro zaměstnance je tedy přirozené přijít za námi s podnětem či připomínkou. Nejen že to vítáme, aktivně je oslovujeme a získáváme zpětnou vazbu. Každým podnětem se zabýváme, a pokud je přínosný, změny realizujeme rychle. V této flexibilitě je naše výhoda, s vedením a s vlastníky firmy jsme v denním kontaktu. Samozřejmě ne všem podnětům vyhováme, takže prozatím nemáme boxovací pytel, masážní křesla ani živého chameleona.

Jak hodnotí OKsystem jeho zaměstnanci?



Atmoskop.cz

Letos se s vaším balíčkem wellbeing aktivít účastníte i soutěže. Proč jste se rozhodli poměřit síly s ostatními zaměstnavateli?

Občas narazíme i na takovou zpětnou vazbu, že benefitů nabízíme až příliš, tak se chceme poměřit s ostatními... Ne, vážně. Přihlásili jsme náš program firemních benefitů a péče o zaměstnance do kategorie Edenred Wellbeing Award v rámci Recruitment Academy Awards 2025. Myslíme si, že máme co nabídnout, ale úspěch v soutěži nebereme jako hlavní cíl. Jsme

Hodnocení našich současných i bývalých zaměstnanců si velmi vážíme

OKsystem

Loňské setkání vedoucích se neslo ve znamení týmové hry s luštěním kvízů, rébusů a šifer

spíše zvídaví na názory odborné poroty i dalších účastníků a zároveň se chceme inspirovat nejlepšími příklady z jiných firem. Vždy je co zlepšovat.

Jaké trendy v oblasti IT a HR očekáváte v nejbližších letech?

Trendy digitalizace a využití AI budou i nadále akcelarovat a my jako IT firma chceme být hnacím motorem těchto změn. I proto jsme na podzim loňského roku otevřeli inovační centrum OKlab, které se zaměřuje na výzkum a vývoj v oblasti umělé inteligence a robotiky. Hlavním cílem je nejen rozvoj nových technologií, ale i podpora talentovaných jednotlivců z řad studentů středních i vysokých škol.

S naším personálním systémem OKbase také významně digitalizujeme HR administrativu, což znamená méně papírování nejen pro nás, ale i pro zaměstnance. I pracovní právní dokumenty podepisujeme už nějakou dobu elektronicky. Využíváme avatary pro vytváření videí a školení pro naše zaměstnance. Chceme zkrátka jít s dobou a využívat nové technologie, ale zároveň si dáváme pozor, abychom se v jejich záplavě neutopili. Osobní kontakt je a vždy bude nenahraditelný, v HR to platí dvojnásob.



Klíčové kroky při výměně vedení firmy

RADAN DOLEJŠ

Změny ve vedení firmy mohou být klíčové pro její růst. Úspěšný přechod vyžaduje pečlivé plánování, podporu týmu a jasnou vizi budoucnosti.



Změny v manažerském týmu mohou výrazně ovlivnit směřování a úspěch firmy. Klíčem k jejich úspěšnému zvládnutí je pečlivé plánování, které zahrnuje nejen výběr vhodného nástupce, ale také efektivní onboarding a podporu týmu. Důležité je mít jasnou vizi pro budoucnost organizace a zaměřit se na diverzitu a rozvoj talentů. Během celého procesu je důležitá důvěra v dosavadní zaměstnance a jejich podpora při přechodných obdobích.

Klíčové kroky pro úspěšnou změnu ve vedení

Změny v manažerském týmu mohou být nezbytné pro zlepšení

výkonnosti firmy. Nejdůležitější je si uvědomit časovou osu celého projektu. Samotné vyhledání a výběr nového člověka zabere zpravidla šest až osm týdnů. Další dva měsíce trvá výpovědní lhůta, která musí uplynout, než bude moci nový člověk odejít z bývalého zaměstnání. Proto je potřeba počítat ideálně čtyři měsíce dopředu, ale optimálně i půl roku, aby bylo možné vše naplánovat.

Vzhledem k důležitosti této změny je vhodné promyslet možnosti diskrétního hledání nového manažera, což umožní efektivně odkomunikovat změny odcházejícímu manažerovi i týmu.

Pokud chcete podpořit inovaci a růst firmy, je ideální se zaměřit především na vytvoření vize.

„V případě plánování změn a celkových posunů v organizační struktuře je vhodné naplánovat s odstupem jícím manažerem i předání práce,“ doporučuje Zuzana Paulová, CEO společnosti myHeRoes.

Nástupnictví jako základ stability

Pro klíčové role je ideální mít jasný plán nástupnictví, aby firmu neohrozila výpověď důležitého manažera. O těchto tématech je vhodné ve firmě otevřeně hovořit. S nástupnictvím se pojí i rozvoj a trénink potřebných dovedností u vybraných lidí, což jednoznačně působí motivačně na výkonnost týmu i celé firmy. I pro pracovníky v nástupnických pozicích je důležité vnímat, že s nimi firma počítá do budoucna. Je to jeden ze silných prvků firemní kultury posilující loajalitu zaměstnanců.

Druhým aspektem je práce s novým manažerem. Ať už jde o externího kandidáta, nebo povýšení či přesun v rámci firmy, nástupem to nekončí. Je důležité věnovat se precizně procesu onboardingu.

„Pokud jsme věnovali hodně péče výběru ideálního profilu kandidáta, může se zdát, že tím naše práce končí. Velmi důležité je ale zohlednění i sociologických aspektů této změny. Nedílnou součástí je pak kvalitní management nového člověka,“ uvádí Paulová.

Jak podpořit růst firmy pomocí leadershipu?

Pokud chcete podpořit inovaci a růst firmy, je ideální se zaměřit především na vytvoření vize. Často se v praxi stává, že při výběru kandidáta převažují požadavky, hlavně ty vztažené k minulosti daného člověka, nad cíli, které daná role má.

Nový zaměstnanec by měl být vybírán s ohledem na to, jak může přispět k rozvoji firmy, nikoli pouze na základě plnění požadavků uvedených v inzerátu. Příliš úzce definované požadavky na kandidáta



mohou omezit možnosti skutečně motivovaným lidem, kteří mohou nabídnout nový pohled například z jiného odvětví.

Klíčové je tedy mít jasnou představu o tom, co od role jako nadřízený očekávat během jednoho roku, tří a pěti let. A s kandidáty se spíše než o jejich minulosti bavit o tom, jak těchto cílů chtějí dosáhnout a jaké příležitosti nad rámec toho vidí na trhu.

„Proto se mi osvědčilo do procesu výběrového řízení zařazovat diskuze nad konkrétními case study, které pomáhají tato témata otevřít,“ říká Paulová. „Nad odslouženými roky praxe by při výběru měla převažovat kritéria jako kreativita a inovativní myšlení, schopnost adaptace a resilience, motivace a vášeň. To samozřejmě přináší velké výzvy pro HR oddělení a nutí je přehodnocovat své dosavadní postupy v rámci náboru,“ doplňuje.

Velmi zajímavým tématem je také diverzita ve firmách. Pro podporu inovací by mohlo být přínosné budování heterogenních týmů jak na základě věku a životních fází, v kterých se lidé nacházejí, tak podle typu osobnosti a stylu myšlení. Pokud se ve společnosti daří vytvářet prostor pro otevřenou a konstruktivní komunikaci, je to cesta k růstu a hledání nových řešení a nápadů. Výhoda diversity spočívá v tom, že lidé s různými pohledy a způsoby myšlení obohacují a rozšiřují své nápady.

Při náboru manažerů je rovněž důležité se zaměřit i na jejich HR

dovednosti a práci s lidmi. Velmi pozitivním znakem skvělého manažera je odvaha nabírat si do týmu lidi, kteří jsou ve svých dovednostech lepší, než je on sám. Tento přístup zajišťuje, že tým bude mít vhodné lidi pro nástupnictví. S tím se pojí i schopnost daného člověka pracovat se zpětnou vazbou, práce s vlastní chybou a obecně růstové myšlení.

Jak správně komunikovat změny v týmu?

Změny ve vedení mohou mít pozitivní vliv na atmosféru ve firmě, pokud jsou však správně uchopené

V manažerském týmu mohou změny přinést nové nápady, které mohou organizaci posunout dopředu a způsobit pozitivní změny.

a dobře komunikované. V manažerském týmu mohou změny přinést nové nápady a inovace, které mohou organizaci posunout dopředu a přinést pozitivní změny v každodenní práci lidí ve firmě, jako je automatizace a zlepšování procesů. V případě, že předchozí manažer nefungoval ideálně, je to pro zaměstnance pozitivní signál, že se problémy řeší.

Vždy je ale potřeba změny správně plánovat v souladu s celkovou strategií. Aby převážil pozitivní vliv, nemělo by k nim docházet příliš často.

„Samozřejmě každá změna vnáší do firmy obavy, a proto je dobré budovat v jednotlivých týmech určité ‚ambasadory změny‘, díky kterým se minimalizují negativa. V konečném důsledku odměna v manažerském týmu pomáhá zabraňovat tzv. provozní slepotě a umožňuje snadněji prosazovat inovace,“ sděluje Paulová.

Aby změna byla úspěšná, je důležité pamatovat na několik věcí. Jednou z nich je důvěra v dosavadní zaměstnance, demonstrování aktivním zapojením lidí ve firmě do procesu změny. Dalším důležitým krokem je sladění náboru nového člověka s firemní kulturou a hodnotami firmy, případně s jejich vylepšením. Důležité je ale situaci nepodcenit a počítat s tím, že u některých lidí mohou tyto změny vyvolat nejistotu a stres. V takovém případě je potřeba jim zajistit patřičnou podporu. ■



Posouváme nejen zákazníky, ale i zaměstnance

Naši zaměstnanci pracují s moderními technologiemi, které přinášejí měřitelné výsledky u klientů, říká ředitelka společnosti IpeX Monika Frintová.

Jak pomáhá AI ve vašich produktech firmám zlepšovat komunikaci se zákazníky a jaké jsou její hlavní přínosy?

Naše AI technologie pomáhají organizacím zejména v tom, že výrazně zrychlují a zefektivňují komunikaci se zákazníky. Díky voicebotům a chatbotům automatizujeme velkou část interakcí, takže operátoři nemusejí řešit opakující se dotazy a mohou se věnovat složitějším případům. Například naše voicebotka Alex dokáže sama zodpovědět až 80 % příchozích požadavků.

AI také sumarizuje hovory, odhaduje sentiment konverzace a přepíše hovory do textu. V psané konverzaci lze AI využít pro návrh odpovědí a shrnutí e-mailů nebo celých ticketů, čímž se urychluje jejich vyřízení.

Využíváte data a analytiku ke zlepšení zákaznické zkušenosti?

Data jsou pro nás klíčovým nástrojem pro zlepšení zákaznické zkušenosti a neustálé vylepšování našich produktů. Telefonní hovory, psaná komunikace a virtuální asistenty nám poskytují cenná data, která nám umožňují analyzovat chování zákazníků, identifikovat trendy v komunikaci a sledovat sentiment konverzací. Získané informace pomáhají našim klientům zdokonalovat jejich virtuální asistenty a přizpůsobovat je potřebám zákazníků, čímž se zajišťuje efektivnější a personalizovaná komunikace.

Umožňují jim i lépe řídit pracovní směny operátorů, předvídat špičky v komunikaci a efektivněji směřovat požadavky na konkrétní operátory či oddělení.

Můžete popsat konkrétní příklad, jak vaše řešení pro automatizaci a digitalizaci komunikace výrazně zefektivnilo zákaznický servis?

Například jeden z našich klientů, který denně odbavuje tisíce e-mailů

a telefonátů, měl problémy s původním systémem – byl nepřehledný, měl složité vyhledávání a problematickou správu přístupových práv. Po nasazení našeho AI kontaktního centra se organizace požadavků, reporting i efektivita komunikace výrazně zlepšily. Díky podpoře šablon a možnosti přiřazovat operátory do více front se zrychlilo vyřizování dotazů zhruba o 30 % a kontrola nad celým procesem se zlepšila.

U další firmy, kde jsme řešili nasazení voicebotu pro zpracování opakujících se dotazů, voicebot automaticky rozpoznává účel hovoru, poskytuje odpovědi a v případě potřeby přepojuje na operátora. Dokáže také ověřit zákazníka podle telefonního čísla nebo dalších údajů, čímž zkracuje dobu hovoru.

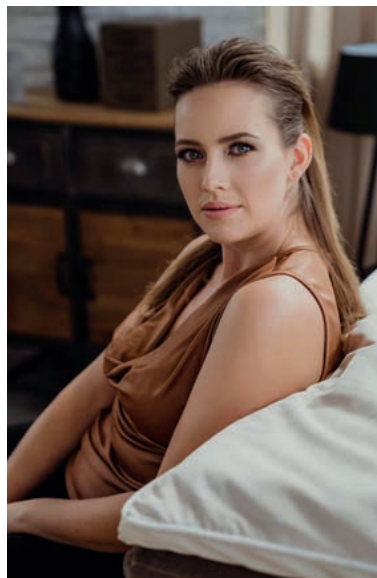
Jaké trendy budou klíčové v oblasti automatizace a AI pro růst zákaznické komunikace?

Vidím několik zásadních směrů. Umělá inteligence, která skutečně rozumí. Už to nebude jen o automatických odpovědích, ale o systémech, jež chápou celý kontext konverzace a dokážou se přizpůsobit tomu, jak zákazník mluví. V IpeXu tento posun aktivně zavádíme do praxe.

Předvídaní potřeb, kdy moderní systémy budou schopné odhadnout, co klient potřebuje, ještě dřív, než to vůbec vysloví. To výrazně zrychlí obsluhu a zvýší spokojenost.

Osobní přístup v digitálním světě, protože zákazníci nechtějí mluvit s robotem, chtějí se cítit pochopeni. Proto vyvíjíme nástroje, které přizpůsobí komunikaci konkrétnímu člověku na druhé straně.

Plynulý přechod mezi kanály, kdy klient začne komunikovat na webu, pokračuje telefonem a dokončí na sociálních sítích. Moderní systémy musejí udržet plynulost bez nutnosti opakování informací.



Monika Frintová ředitelka společnosti IpeX

Klíčový ale zůstává lidský faktor, protože nejspěšnější budou firmy, které dokážou skvěle propojit technologii s lidským přístupem. Nejde o nahrazení lidí, ale o to, dát jim lepší nástroje.

V IpeXu systematicky integrujeme tyto trendy do našich řešení, abychom zajistili připravenost našich klientů na tuto technologickou transformaci.

Podporují vaše produkty flexibilitu a produktivitu týmů bez ohledu na to, odkud pracují?

Naše produkty jsou navrženy tak, aby týmy mohly efektivně komunikovat a spolupracovat bez ohledu na to, kde se právě nacházejí. Naše omnichannel aplikace umožňuje operátorům a manažerům přístup ke všem komunikačním kanálům – hlasu, e-mailu i chatům – z jakéhokoli zařízení s internetovým připojením.

Díky cloudovému řešení mohou zaměstnanci pracovat z kanceláře, domova nebo odkudkoli na cestách, aniž to ovlivňuje kvalitu zákaznické péče.

Stejnou flexibilitu využívají i naši vlastní pracovníci, kteří mají možnost pracovat odkudkoli a efektivně se zapojit do chodu firmy bez ohledu na místo.

Když jsme u toho, jaké kariérní příležitosti nabízíte pro vývojáře a specialisty na umělé inteligenci?

V IpeXu máme tým talentovaných vývojářů, kteří se podílejí na vytváření technologií, jež mění způsob, jakým firmy komunikují se svými zákazníky. Vývojáři se zaměřují na vývoj naší omnichannel platformy. Důraz klademe na svobodu ve volbě technologií, což týmu umožňuje pracovat s nejnovějšími nástroji a trendy.

Naši specialisté mají možnost postupně přebírat zodpovědnost za klíčové části systému a podílet se na strategických rozhodnutích. Pravidelně investujeme do vzdělávání a profesního rozvoje.

Podporujeme flexibilní pracovní prostředí, kde mohou vývojáři částečně pracovat z domova i z kanceláře, a nabízíme možnost podílet se na inovativních projektech, které mají reálný dopad na fungování významných firem. Naše projekty v oblasti AI a automatizace přinášejí nejen technické výzvy, ale i příležitosti k růstu a kariérnímu posunu. ■

Naši specialisté mají možnost postupně přebírat zodpovědnost za klíčové části systému a podílet se na strategických rozhodnutích.

ipeX
AI CONTACT CENTER

Krize pracovních sil v technologickém průmyslu bude pokračovat i letos

RADAN DOLEJŠ

Globální technologický sektor zažil v roce 2024 bouřlivý rok, kdy o práci přišlo neuvěřitelných 280 991 zaměstnanců, protože se společnosti potýkaly s ekonomickou nejistotou a měnícími se požadavky trhu.

Rozsáhlé propouštění pokračuje i v roce 2025, kdy bylo do začátku března propuštěno více než 11 299 dalších technologických pracovníků. Tato zjištění pocházejí z výzkumu společnosti RationalFX, která shromáždila údaje z několika zdrojů včetně WARN, TrueUp, TechCrunch a trackeru Layoffs.fyi.

Více než polovinu všech propouštění v oblasti technologií v roce 2024 – přesně 157 950 – oznámily americké společnosti, což podtrhuje dominantní roli Ameriky v probíhajícím snižování počtu pracovních sil. Od ledna do prosince 2024 se na tomto snižování podílelo 267 amerických technologických firem, což představuje 56,2 % propouštění v globálním technologickém sektoru.

To odráží širší trend snižování počtu zaměstnanců v celém technologickém průmyslu, který je způsoben opatřeními na snižování nákladů a přehodnocením priorit po letech rychlého růstu.

Rozsáhlé zavádění nástrojů umělé inteligence rovněž mění podnikové struktury, což vede k rušení celých týmů. To, co začalo jako dočasná korekce, se nyní v technologickém sektoru stalo normou a změnilo přístup velkých společností k personálním strategiím.

Výrobní giganty v čele propouštění v technologiích v roce 2024

V roce 2024 přesáhlo celosvětové propouštění v oblasti technologií

280 000 zaměstnanců, přičemž 21 největších společností s nejvyšší redukcí zrušilo dohromady 156 654 pracovních míst. Na čele tohoto neblahého seznamu se ocitla společnost Dell, která v souvislosti s klesající poptávkou po osobních počítačích a podnikovém hardwaru propustila 18 500 zaměstnanců.

V těsném závěsu následoval Intel, který v důsledku poklesu prodeje čipů a zvýšené konkurence na světovém trhu polovodičů zrušil 15 100 pracovních míst. Společnost Amazon oznámila propouštění téměř 15 000 zaměstnanců v rámci probíhající restrukturalizace, která byla zahájena koncem roku 2023 s cílem zefektivnit provoz a přizpůsobit se měnícím se spotřebitelským návykům.

Ani výrobci elektroniky nebyli vůči tomuto trendu imunní. Samsung zrušil 14 455 pracovních míst, čímž poukázal na problémy na globálním trhu chytrých telefonů a spotřebičů. Tesla snížila počet svých zaměstnanců o 14 000, protože se snažila zredukovat provozní náklady při rostoucích výrobních nákladech. Čínský výrobce elektromobilů Li Auto následoval jejího příkladu a zrušil 10 000 pracovních míst.

K poklesu počtu zaměstnanců významně přispěly také tradiční síťové a softwarové společnosti. Cisco snížilo počet pracovníků o 9 600, zatímco německý softwarový gigant SAP propustil 9 500 zaměstnanců. Japonský



Technologický průmysl prochází zásadní proměnou strategie zaměstnávání.

výrobce elektroniky Toshiba zrušil 9 000 pracovních míst v rámci restrukturalizace svých divízií elektroniky a energetiky, které se potýkají s problémy.

Německý průmyslový konglomerát Siemens snížil počet zaměstnanců přibližně o 5 000, přičemž pracovní místa byla zrušena především v oblasti automatizace výroby.

Dokonce i Microsoft snížil počty pracovních míst téměř o 5 000, s personální čistkou se potkala i tuzemská pobočka Microsoftu.

Paradox: Propouštění během rekordních zisků

Zajímavé je, že mnoho technologických společností snížilo počet pracovních míst a současně hlásilo zvýšené tržby a rekordní zisky. Například Dell zaznamenal meziroční růst tržeb po tři po sobě jdoucí čtvrtletí, přičemž v listopadu 2024 vzrostly o 9,51 %, ačkoli se její hrubý zisk mezi lety 2023 a 2024 snížil o více než 1,8 miliardy dolarů.

Amazon si ve stejném období vedl mimořádně dobře ve všech ukazatelích: čisté tržby vzrostly ve třetím čtvrtletí roku 2024 o 11 % na 158,9 miliardy dolarů, provozní zisk se zvýšil o 55,6 % na 17,4 miliardy dolarů a čistý zisk vzrostl o 55,2 % na 15,3 miliardy dolarů.

Nabízí se otázka: proč technologické společnosti propouštějí, když by měly přijímat zaměstnance?

Odpověď je složitá a mnohstranná. Technologický průmysl prochází zásadní proměnou strategie zaměstnávání. Neustále vznikají nová pracovní místa, ale v porovnání s obdobím před deseti či dvaceti lety je na trhu práce výrazný rozdíl: mnoho pozic je nyní spíše dočasných než těch tradičních na plný úvazek.

Epicentrum snižování počtu pracovních míst v technologiích

Jak se dalo očekávat vzhledem k vysoké koncentraci technologických společností, Kalifornie stála v loňském roce v čele propouštění v americkém technologickém sektoru, kde bylo zrušeno 63 791 pracovních míst. To představuje 40,4 % všech propouštění v technologické oblasti v zemi a iniciovalo je 127 společností. Mezi hlavní přispěvatele patřily společnosti Intel, Cisco, PayPal, Unity, Intuit, Rivian, Google a Broadcom.

Téměř čtvrtinu všech propouštění v americkém technologickém sektoru – 36 681 – oznámily společnosti se sídlem v Texasu. Mezi organizace, které se rozloučily s největším počtem zaměstnanců, patří Dell (18 500), Tesla (14 000) a Indeed (1 000).

Na stát Washington připadlo dalších 23 761 propuštěných zaměstnanců, přičemž v čele těchto škrtů stály společnosti Amazon (14 968), Microsoft (4 985) a Expedia (1 500). Tato geografická koncentrace propouštění odráží rozložení center technologického průmyslu ve Spojených státech, přičemž tradiční centra inovací jsou obzvláště silně zasažena.

Mimo tradiční technologie: Dopad na širší odvětví

Propouštění se neomezilo pouze na tradiční technologické společnosti. Turecká aplikace pro rozvoz jídla Getir zrušila 6 000 pracovních míst. Služby rozvozu potravin a zboží, které během pandemie enormně rostly, od té doby zaznamenaly pokles. Na jaře 2024 Getir potvrdila odchod ze Spojeného království, Evropy a Spojených států, aby se mohla soustředit na domácí trh; po tomto kroku následovala restrukturalizace, v jejímž důsledku se firma rozdělila na dva samostatné subjekty.

Podobně fintech společnosti jako Paytm a PayPal snížily počet svých zaměstnanců o 5 000, resp. 2 500 pozic, protože se zpomalilo financování a do popředí se dostala ziskovost. Tyto příklady ukazují, jak se krize pracovních sil v technologickém průmyslu rozšiřuje za hranice tradičních hardwarových a softwarových společností a dotýká se i novějších poskytovatelů digitálních služeb.

Mezinárodní dopad: Německý technologický sektor je těžce zasažen

Zatímco statistikám propouštění dominovaly americké společnosti, k výraznému snížení počtu pracovních sil došlo i v dalších velkých ekonomikách. Obzvláště tvrdě byl zasažen německý technologický sektor, kde počet propuštěných zaměstnanců dosáhl v roce 2024 téměř 20 000.

Softwarový gigant SAP oznámil restrukturalizační program, který „upřednostní strategické oblasti růstu včetně podnikové umělé inteligence“. Ačkoli byla společnost kritizována za to, že výrazně snižování počtu pracovních míst maskuje eufemismem „transformační program“, předpokládá se, že přesný počet zrušených pozic se bude pohybovat mezi 9 000 a 10 000. Podle SAP nebyli propuštěni všichni zaměstnanci, některým byly nabídnuty pozice „zaměřené na AI“.

Dalším velkým faktorem je v Německu hospodářská stagnace, přičemž rok 2024 byl již druhým rokem po sobě rokem poklesu. Výrobní odvětví se dostalo do hluboké krize v důsledku rostoucích cen elektřiny a klesající zahraniční poptávky. To se projevilo v loňském propouštění v technologickém sektoru, které zahrnovalo i propouštění ve společnosti Siemens (5 000 zaměstnanců) a výrobci polovodičů Infineon (1 400 zaměstnanců).

Propouštění bude pokračovat i v roce 2025

Vlna propouštění nevykazuje žádné známky zpomalení v roce 2025. Podíváme-li se na nejnovější oznámení společností, velké technologické firmy pokračují ve snižování počtu svých pracovníků, i když poněkud pomalejším tempem. Od začátku roku přišlo v tomto odvětví o práci nejméně 11 299 zaměstnanců.

Největší snížení počtu zaměstnanců oznámené v roce 2025 přišlo od mateřské společnosti Meta Facebooku, kde generální ředitel Mark Zuckerberg oznámil snížení počtu zaměstnanců přibližně o pět procent (asi 3 600 zaměstnanců), přičemž se zaměřil na to, co označil za „málo výkonné“.

Propouštění na základě výkonosti oznámil také Microsoft,



který snižuje počet svých zaměstnanců přibližně o dalších 2 280. Amazon ve snaze zefektivnit provoz a snížit náklady zruší „malý počet pozic“ ve svém komunikačním oddělení, ačkoli se předpokládá, že skutečný počet se blíží 2 000.

Mnohé ze společností, které propouštěly zaměstnance v roce 2024, pokračují ve snižování počtu pracovníků v těchto nových kolech propouštění, která v nadcházejících měsících připraví o práci další desítky tisíc pracovníků technologického průmyslu. Tento pokračující trend naznačuje, že transformace pracovní síly v technologickém průmyslu není dočasnou úpravou, ale spíše zásadní restrukturalizací.

Klíčové faktory, které vedou k propouštění

Rozsáhlé propouštění v technologických společnostech se připisuje několika souběžným faktorům. Nadměrné najímání zaměstnanců během pandemie vytvořilo přebujelou pracovní sílu, které nyní společnosti redukují. Vysoká inflace zvýšila provozní náklady, což nutí podniky hledat úspory prostřednictvím snižování počtu zaměstnanců.

Obavy z recese vedly k preventivním opatřením na snížení nákladů, zatímco zvýšený důraz na umělou inteligenci mění požadavky na kvalifikaci a strukturu týmů. S přechodem firem na nové technologie, jako je umělá inteligence, se některá pracovní místa stávají nadbytečnými a zároveň vznikají nové pozice, i když často v menším počtu.

Mnoho organizací oznámilo restrukturalizační plány zaměřené na zvýšení efektivity a ziskovosti, často při expanzi na nové technologie a trhy.

Vzhledem k tomu, že toto odvětví se nadále transformuje a některá pracovní místa se stávají nadbytečnými, zatímco vznikají nové pozice, tisíce dalších pracovníků v oblasti technologií budou v nadcházejících měsících čelit nejistým vyhlídkám na zaměstnání. Tento probíhající posun ovlivní nejen talentované jednotlivce, kteří přijdou o práci, ale i celé komunity, jež jsou v současnosti na těchto relativně dobře placených pozicích závislé.

Transformace pracovní síly v technologickém průmyslu není dočasnou úpravou, ale spíše zásadní restrukturalizací.

Progress – nastartuj svou kariéru u nás

Jeden z celosvětově nejoblíbenějších zaměstnavatelů konečně v ČR.



Kdo jsme?

Jsme americká společnost se čtyřicetiletou historií a pobočkami po celém světě – a nově také v Brně! Zaměřujeme se na pokročilá řešení, která našim zákazníkům umožňují rychle a jednoduše vyvíjet, nasazovat a spravovat aplikace a DX využívat AI s důrazem na odpovědnost. Na naše produkty aktuálně spoléhají stovky tisíc firem a více než čtyři miliony vývojářů.

Proč zvolit Progress?

Odpověď vystihují tato tři slova: lidé, důvěryhodnost a Progress.

Jsme hrdí na to, co se nám rodí pod rukama, a člověk je u nás vždy na prvním místě – v práci i v životě. Jsme si moc dobře vědomi, že právě lidé jsou to nejdůležitější a jen díky nim můžeme jako firma i nadále růst. Velmi nám proto záleží na tom, aby se dařilo především jim. Aby byli úspěšní v tom, co dělají. Dává nám to energii pokračovat a vytvářet věci, které mají smysl a dlouhodobou hodnotu.

Naše firemní hodnoty se zaměřují na důvěru, týmovou spolupráci, přizpůsobivost a vzájemný respekt. Co slíbíme, za tím si stojíme. Vítejte každý názor, neboť odvážné myšlení je základem zítřejších převratných objevů. Snažíme se, aby byl Progress nejlepší kapitolou vaší kariéry.

Co vám můžeme nabídnout?

Smysluplnou práci, která pomáhá úspěšným firmám po celém světě. Individuální a lidský přístup ke každému z vás.

Bezpečné a důvěryhodné místo pro získání prvních zkušeností i další kariérní růst. Práci ve společnosti, která se od konkurence odlišuje jedinečnou firemní kulturou zaměřenou na rozmanitost, inovace a spolupráci. Práci ve firmě, která pravidelně získává řadu ocenění jako zaměstnavatel roku po celém světě. Stabilitu v této nejisté době – není výjimkou, že mezi „progressáky“ naleznete lidi, kteří jsou u firmy i více než třicet let.

Kariérní růst

Umožníme vám, abyste si svou kariéru a osobní růst řídili sami. Můžete k tomu využít firemní nástroje pro kariérní rozvoj, možnosti interní profesní mobility, sdílení znalostí a nadstandardní možnosti vzdělávání.



Pracovní zkušenost

Neustále se snažíme vytvořit takové pracovní prostředí, aby lidé vnímali své působení u nás jako tu nejlepší kapitolu své pracovní kariéry.



„Snažíme se, aby byl Progress nejlepší kapitolou vaší kariéry.“



Benefity

V každé zemi, kde působíme, nabízíme takový balíček firemních benefitů, aby byl více než konkurenceschopný a zohledňoval různé potřeby našich zaměstnanců.



Odměny

Konkurenceschopný plat, roční bonusy a jeden z nejlepších zaměstnaneckých akciových programů (ESPP) vůbec.



Odpočinek

25 dní dovolené a další k pracovnímu výročí nebo významným svátkům, den volna navíc k narozeninám, až pět sick days na zotavenou nebo volno na dobročinné aktivity.



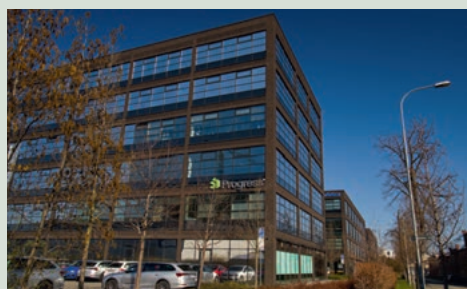
Well-Being

Komplexní program zaměřený na vaše fyzické, duševní i finanční zdraví.

Aktuální volné pozice v Progress



Více informací najdete na www.progress.com.



Progress v ČR

Společnost Progress vstoupila na český trh v závěru roku 2021. V produktovém portfoliu společnosti Progress naleznete známá jména, jako jsou Progress Sitefinity, Progress MOVEit, Progress WhatsUp Gold, Progress OpenEdge, Progress Telerik, Progress Kendo UI, Progress LoadMaster, Progress MarkLogic, Progress Semaphore, Progress Chef, Progress ShareFile a řadu dalších včetně řešení Progress Flowmon. Společnost Progress sídlí v centru Brna v komplexu Ponávka Office.

TOP 100

ICT společností v České republice
ICT Companies in the Czech Republic



I v roce 2025 vyjde aktuální verze
populárního žebříčku nejvýznamnějších ICT společností.

Publikace vychází 26. června 2025