



# Jak se připravit na NIS 2

Směrnice EU o kybernetické bezpečnosti  
přináší firmám rozsáhlé povinnosti

Jaké specialisty potřebujete  
najmout?



# Kdo jsme?

**Hana Púllová**  
Perm Sales Director



**Michaela Kotýnková**  
Branch Manager Manpower IT



- ManpowerGroup působí na českém trhu již více ne 30 let. Sdružuje po sebou značky **Manpower, Talent Solutions a Manpower IT.**
- Díky našim dlouhodobým znalostem trhu, dokážeme uspokojit poptávku po IT odbornících z **jakéhokoliv odvětví a specializace a s jakýmkoliv typem spolupráce.**
- Díky našemu unikátnímu náborovému procesu jsme pomohli **najít práci 4 500 IT specialistům.**
- V naší databázi máme **27 000 aktivních kandidátů v oblasti IT.**

# Průzkum: IT World of Work 2024 Outlook

Z našeho průzkumu vychází:

- V nadcházejících letech bude stále větší poptávka po talentech v oblasti kybernetické bezpečnosti a bude stále obtížnější je najít.
- Je třeba více usilovat o zvyšování a rekvalifikaci v oblasti kybernetické bezpečnosti, a tím řešit rostoucí nedostatek talentů.
- Rizika plynoucí z neinvestování do správných odborných znalostí v oblasti kybernetické bezpečnosti v souvislosti s rostoucími hrozbami nelze podceňovat.

Podle zprávy Světového ekonomického fóra potřebuje odvětví IT o 4 miliony více pracovníků v oblasti kybernetické bezpečnosti k řešení rostoucích globálních hrozeb.



# Top náborové priority firem v oblasti IT

## Globální žebříček

- 1 | Cybersecurity, 34 %
- 2 | Technická podpora, 32 %
- 3 | Customer/User Experience, 31 %
- 4 | Správa databází, 27 %
- 5 | Systémy řízení vztahů se zákazníky, 25 %
- 6 | Vývoj aplikací, 25 %
- 7 | Automatizace pracovních procesů, 24 %
- 8 | Aplikace a analýza pracovní síly, 20 %
- 9 | Cloud a Cloud Computing, 20 %
- 10 | Umělá inteligence a strojové učení, 18 %
- 11 | Reporting a vizualizace, 15 %

## Česká republika

- 1 | Technická podpora, 32 %
- 2 | Cybersecurity, 31 %
- 3 | Vývoj aplikací, 30 %
- 4 | Automatizace pracovních procesů, 26 %
- 5 | Správa databází, 24 %
- 6 | Systémy řízení vztahů se zákazníky, 21 %
- 7 | Customer/User Experience, 20 %
- 8 | Umělá inteligence a strojové učení, 19 %
- 9 | Cloud a Cloud Computing, 18 %
- 10 | Aplikace a analýza pracovní síly, 16 %
- 11 | Reporting a vizualizace, 14 %

# Top 5 postupů k řešení výzev spojených s technologiemi

## Globální statistika

- 1 | Zvyšování kvalifikace stávajících zaměstnanců, **50 %**
- 2 | Nábor nových zaměstnanců s potřebnými dovednostmi, **46 %**
- 3 | Více investic do automatizace, **39 %**
- 4 | Rekvalifikace zaměstnanců z jiných oblastí firmy na pozice IT, **39 %**
- 5 | Spolupráce s externisty/třetími stranami, **38 %**

## Česká republika

- 1 | Zvyšování kvalifikace stávajících zaměstnanců, **45 %**
- 2 | Nábor nových zaměstnanců s potřebnými dovednostmi, **40 %**
- 3 | Více investic do automatizace, **40 %**
- 4 | Rekvalifikace zaměstnanců z jiných oblastí firmy na pozice IT, **35 %**
- 5 | Spolupráce s externisty/třetími stranami, **34 %**

# Výzvy, kterým firmy čelí při zvyšování kvalifikace/rekvalifikace lidí v oblasti IT

## Globální žebříček

1 | Nízký rozpočet, 27 %

2 | Zaneprázdněnost zaměstnanců, 25 %

3 | Nedostatek času – dovednosti příliš rychle zastarávají, 23 %

4 | Identifikace budoucích dovedností, 22 %

5 | Nedostatečné nástroje/vybavení, 21 %

## Česká republika

1 | Zaneprázdněnost zaměstnanců, 24 %

2 | Nízký rozpočet, 21 %

3 | Nedostatek času – dovednosti příliš rychle zastarávají, 20 %

4 | Nezájem zaměstnanců, 20 %

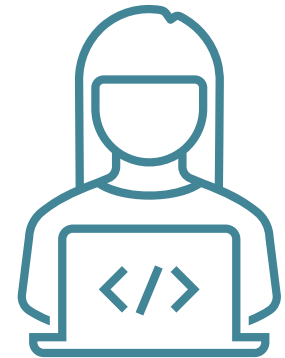
5 | Identifikace budoucích dovedností, 18 %

# Jak přilákat, najít a udržet si kandidáty na kyberbezpečnost



# Jak se vyvíjí poptávka po IT specialistech v ČR

- Potenciál České republiky z hlediska lidských zdrojů je v současnosti omezený.
- ČR má aktuálně zhruba 250 tis IT pracovníků a za poslední rok se čísla rapidně zvyšují (nárůst o 25 % za poslední necelých 5 let).
- Na trhu chybí stále více než 14 tisíc IT specialistů.





# Jak zvýšit počet odborníků na kybernetickou bezpečnost

## Význam

- Ačkoliv je cybersecurity důležitá a dobře placená oblast, odvětví má problém přilákat nové talenty.

## Výzvy

- Organizace se potýkají s konkurencí v oblasti platů a benefitů, s hodnocením kvalifikací uchazečů, s tvorbou poutavých popisů pracovních pozic atd.

## Přístupy



# Jak na nábor specialistů na kybernetickou bezpečnost a kde je hledat

## Výzvy:

- Nedostatek kvalifikovaných kandidátů, špatná komunikace mezi HR a cybersecurity manažery, nedostatečná diverzita a inkluze a přísné požadavky na uchazeče.

## Identifikace potřebných dovedností:

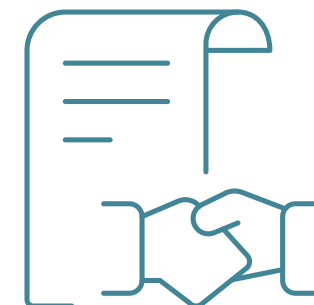
- Stanovení klíčových technických a měkkých dovedností
- Rozlišování mezi **must-have** a **nice-to-have** dovednostmi

## Hodnocení a validace:

- Technické dovednosti
- Měkké dovednosti

## Kde hledat odborníky:

- Online platformy
- Head-hunters a HR agentury
- Inzeráty
- Konference a další akce -
- Hackathony
- Univerzitní hackathony
- Firemní hackathony
- Státní instituce



# Jaké pozice budete potřebovat najmout v souvislosti s implementací NIS 2

Nedá se přesně říci, že by v souvislosti s novým kybernetickým zákonem vznikly nové role, které dříve neexistovaly.

## Pozice, které budete potřebovat najmout:

- Information Security Manager (130 000 - 170 000 Kč)
- Internal Auditor in information security (120 000 - 160 000 Kč)
- Business Continuity Manager (100 000 - 130 000 Kč)
- Incident&Response Manager (100 000 - 140 000 Kč)
- Internal Auditor in business continuity (90 000 - 120 000 Kč)
- Security Manager (hlavně ve fyzické bezpečnosti) (100 000 - 130 000 Kč)
- IT Manager/ Cybersecurity (zahrnut v celé IT security infrastruktuře) (110 000 - 160 000 Kč)
- Vulnerability Engineer (nebo jiný specialista) (90 000 - 130 000 Kč)
- Network Engineer (with security network zaměřením) (80 000 - 100 000 Kč)



# Jak si udržet cybersecurity specialisty

## Důvody, proč odcházejí:

- Nedostatečné ocenění a uznání, nezdravá firemní kultura, špatné vedení, omezené rozpočty, stres a vyhoření, nedostatečný technologický stimul, žádné kurzy apod. Cybersecurity kandidáti se musí neustále vzdělávat, musíte jim tu možnost dát.

## Jaký to má dopad na firmu:

- Ztráta znalostí, vysoké náklady na náhradu, riziko bezpečnostních incidentů, dopad na morálku týmu.

## Jak předcházet jejich odchodům:

- Pěstování pozitivní a inspirativní firemní kultury
- Individuální rozvojové plány
- Pochopení generační diverzity
- Vybavení manažerů měkkými dovednostmi



# Jsme tu pro vás!



**Hana Púllová**  
Perm Sales Director

hana.pullova@manpowergroup.cz  
+420 773 770 827



**Michaela Kotýnková**  
Branch Manager Manpower IT

michaela.kotynkova@manpower.cz  
+420 725 597 101



# Děkujeme za pozornost!

