

trendy v hr 2020 průzkum

COVID-impact edition

Randstad Česká republika



obsah.

úvod	3
dopad na byznys	6
výzvy a přijatá opatření	11
profil respondentů	18

úvod.

Report z průzkumu HR trendy 2020: COVID-19 aktualizace přináší poznatky o tom, jak byly společnosti zasaženy pandemií a jaká opatření přijaly, aby se s krizí vyrovnaly.

Klíčová témata reportu zahrnují byznysový dopad krize; výzvy, před které byly firmy postaveny a zkoumá způsoby, jak jim čelily a také to, jak celá situace ovlivnila proces náboru.

Této části průzkumu se zúčastnilo přes 100 vedoucích pracovníků firem z různých oborů v Česku. Dotazování probíhalo v období květen - červen 2020.

předmluva.

Průzkum HR trendy 2020 probíhal ve dvou vlnách: první v období prosinec 2019 - únor 2020 (202 respondentů) a druhá od května do července 2020 (106 respondentů), po vypuknutí krize v souvislosti s COVID-19.

Krize způsobená onemocněním COVID-19 zcela změnila způsob práce všem firem, proto většinu otázek z první vlny nebylo možné použít v druhé vlně průzkumu.

Toto vydání reportu HR trendy 2020 se tedy od předchozího liší, aby lépe odráželo situaci na trhu. Kdekoli bylo možné, přidali jsme srovnání situace před a po COVIDu.



shrnutí.

- S výzvami a dopadem krize COVID-19 se potýkal téměř kdokoli, napříč sektory ekonomiky.
- Krize donutila firmy změnit jejich původní ekonomické odhady tak, aby odrážely aktuální situaci na trhu. Přes 80% respondentů tvrdí, že v krátkodobém měřítku jejich podnikání bude ovlivněno negativně.
- Výrobní / produkční oddělení jsou považována za nejvážněji zasažené části firem u 76% respondentů, následují obchodní oddělení, která za nejvíce zasažena označilo 49% of respondentů.
- COVID-19 samozřejmě ovlivnil i náborové plány firem. Jestliže nábor nových lidí plánovalo před krizí 56% firem, po krizi s ním plánuje pokračovat 41%.
- Udržení kvalitních zaměstnanců (72%), společně se schopností identifikovat ty správné lidi pro budoucí potřeby firmy (58%) a vzdělávání & rozvoj (42%) představují nejdůležitější HR priority firem v ČR.
- Omezení nedůležitých/mezinárodních cest (77%), přijetí přísnějších zdravotních a bezpečnostních opatření (72%) nebo snížení interních školení (54%) jsou hlavní opatření, která společnosti přijaly pro vyrovnání se s měnícím se prostředím pro podnikání.
- Přes 50% zkoumaných firem potvrzuje, že COVID-19 je donutí změnit způsob jejich fungování a podnikání. Kromě toho 62% respondentů bude pokračovat ve zlepšování svých technologických schopností, aby v budoucnu uměli podobné situace zvládat.

byznysový

dopad.

byznysový dopad hlavní zjištění.

- 80% of zkoumaných společností se domnívá, že krize COVID-19 měla dopad na jejich byznys.
- Přes 40% respondentů věří, že jejich byznys je zasažen přímo, protože zaměstnanci a společnost musí pracovat jiným/novým způsobem a nemohou pokračovat v plánovaných projektech.
- Obecný propad byznysu, pokles obratu, snižování stavu zaměstnanců, velká závislost na zahraničním obchodu nebo omezení objemu produkce - to jsou jen některé z aspektů ovlivňujících výkon firem.



76%

respondentů říká, že nejvíce byla krizí COVID-19 zasažena výrobní oddělení, následována obchodním oddělením (49% respondentů)



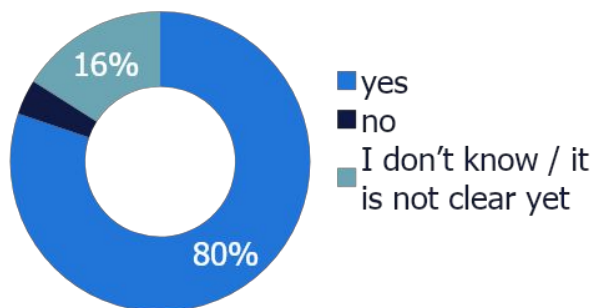
30%

respondentů si myslí, že krize nebude mít žádný dopad na jejich byznys a celých 13% respondentů věří, že v dlouhodobém měřítku jejich byznys ovlivní pozitivně



dopad COVID-19 na byznys.

myslíte si, že COVID-19 situace ovlivní váš byznys?



59%

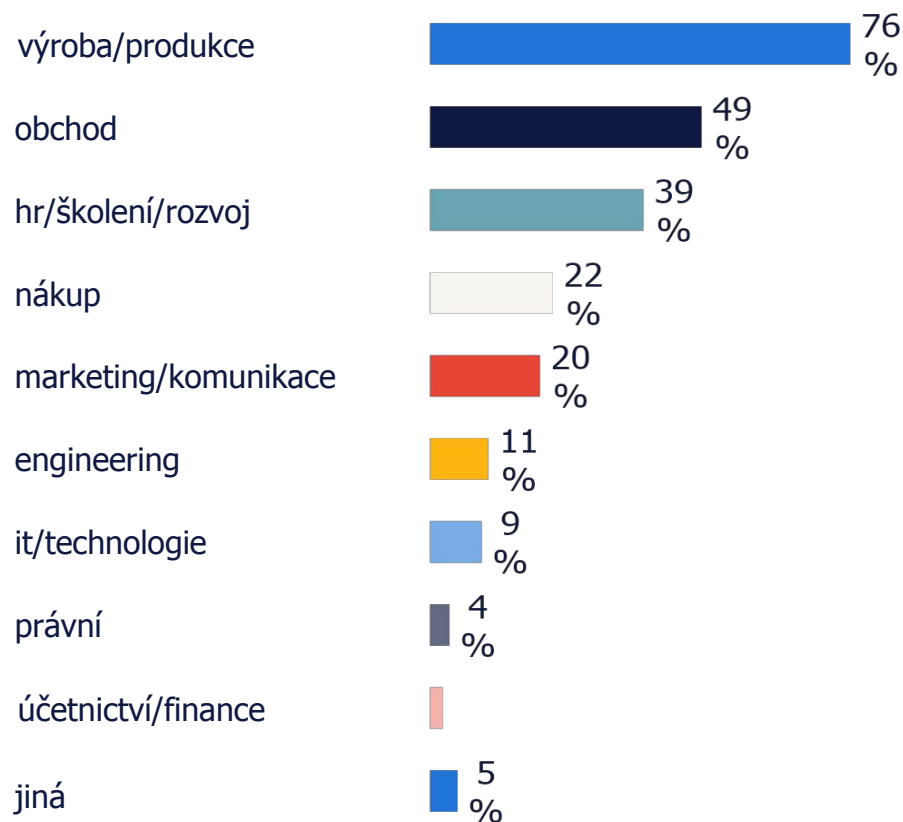
respondentů věří, že dopad COVID-19 je nepřímý – zákazníci a partneři nejsou schopni dostát plánovaným závazkům



69%

respondentů se domnívá, že krize COVID-19 bude mít pozitivní dopad na jejich byznys a v dlouhodobém měřítku očekávají 15% růst byznysu.

oddělení nejvíc zasažená situací s COVID-19



aspekty, které budou mít největší dopad na firmu.

řízení nákladů	79%
ekonomická situace v Česku	55%
tlak na ceny	36%
procesní zdokonalování	33%
inovace a / nebo nové technologie	26%
řízení růstu	23%
přilákání a udržení lidí	16%
legislativní změny	13%
konkurenční boj	10%
jiné	8%

součet činí víc než 100%, protože existuje více možností odpovědí.

79%



zúčastněných společností se domnívá, že je nejvíc zasáhne řízení nákladů, následováno ekonomickou situací v zemi a tlakem na ceny

55%



respondentů potvrzuje, že zkušenost s COVID-19 je donutí změnit způsob, jak budou fungovat v budoucnu. Pro 37% respondentů je však stále nejasné, zda v budoucnu nějaké změny ve fungování nastanou.

“ Covid -19 jen zrychlil propad a změny v automotive sektoru. Což bude mít nekolikaletý dopad na naši společnost. ”

očekávání propadu byznysu před & po COVID-19.

8%

respondentů v před-COVID průzkumu se domnívalo, že objem jejich prodejů v roce 2020 vzroste, zatímco 46% předvídalo zastabilizování.

85%

respondentů post-COVID průzkumu věří, že jejich byznys bude negativně ovlivněn z krátkodobého hlediska, 57% si pak myslí, že krize COVID bude mít negativní dopad v dlouhodobém měřítku

1 - 15% propad

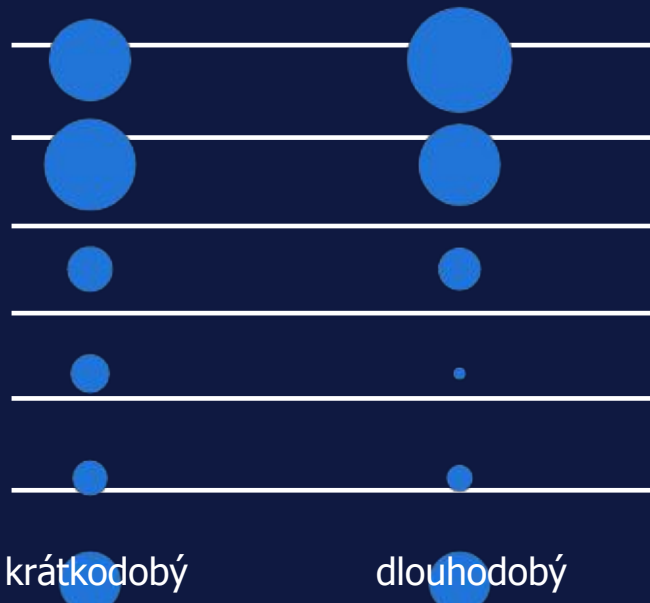
15 - 25% propad

25 - 35% propad

35 - 50% propad

>50% propad

nevím



výzvy a

přijatá opatření.

výzvy a opatření hlavní zjištění.

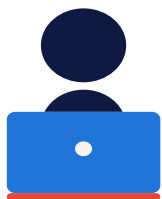
- zvýšení/udržení výkonu a produktivity společně se schopností zajišťovat informovanost zaměstnanců, jsou hlavní HR výzvy, které firmy očekávají v období po COVID-19 krizi.
- téměř 30% společností má oddělení risk managementu; u 58% společností má toto oddělení nastavené kroky a procesy k předcházení a přípravě byznysu na podobné situace.

29%



zúčastněných společností bylo nuceno propouštět zaměstnance, 26% pozastavilo/omezilo pracovní smlouvy

77%



společností zastavilo/omezilo nedůležité cesty, zavedení přísnějších zdravotních a bezpečnostních opatření nastalo u 72% respondentů



hlavní HR výzvy u zkoumaných společností.

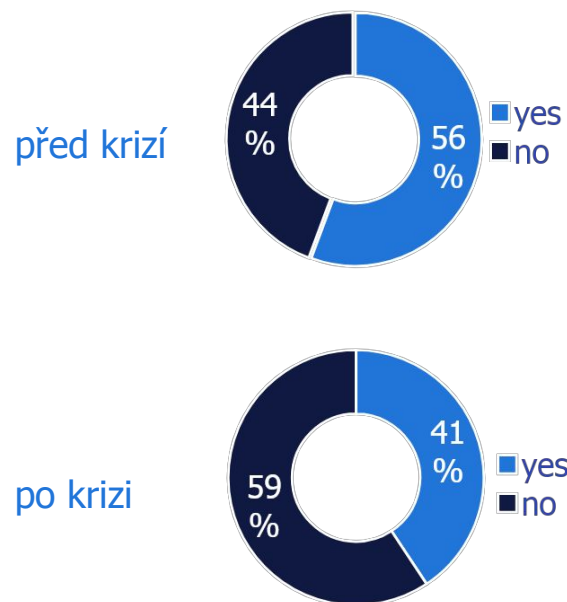
	před krizí	po krizi
zvýšení/udržení výkonu a produktivity	53%	50%
udržovat zaměstnance dobře informované	32%	35%
přilákání kvalitních lidí	34%	29%
zvládnutí očekávání ohledně bonusů, benefitů a platu	48%	28%
zabránit přetahování zaměstnanců konkurencí	40%	26%
nedostatek těch správných lidí v lokalitě	30%	25%
rozvoj&vzdělávání/rekvalifikace	-	22%
predikce potřeb budoucí pracovní síly	-	22%
udržení top performerů	62%	21%
nedostatek kandidátů	-	19%
onboarding nových zaměstnanců	-	16%
řízení interních změnových programů	8%	15%
identifikace klíčových zaměstnanců v rámci firmy	-	14%
employer branding	29%	14%
řízení nedostatku znalostí	24%	9%
interní/externí mobilita	9%	8%
jiné	4%	17%*

the total is more than 100% because more than one answer is possible. other* (5%) includes communicating with candidates/employees at a distance (7%) and workplace inclusivity (6%)



náborové plány a změny.

náborové plány



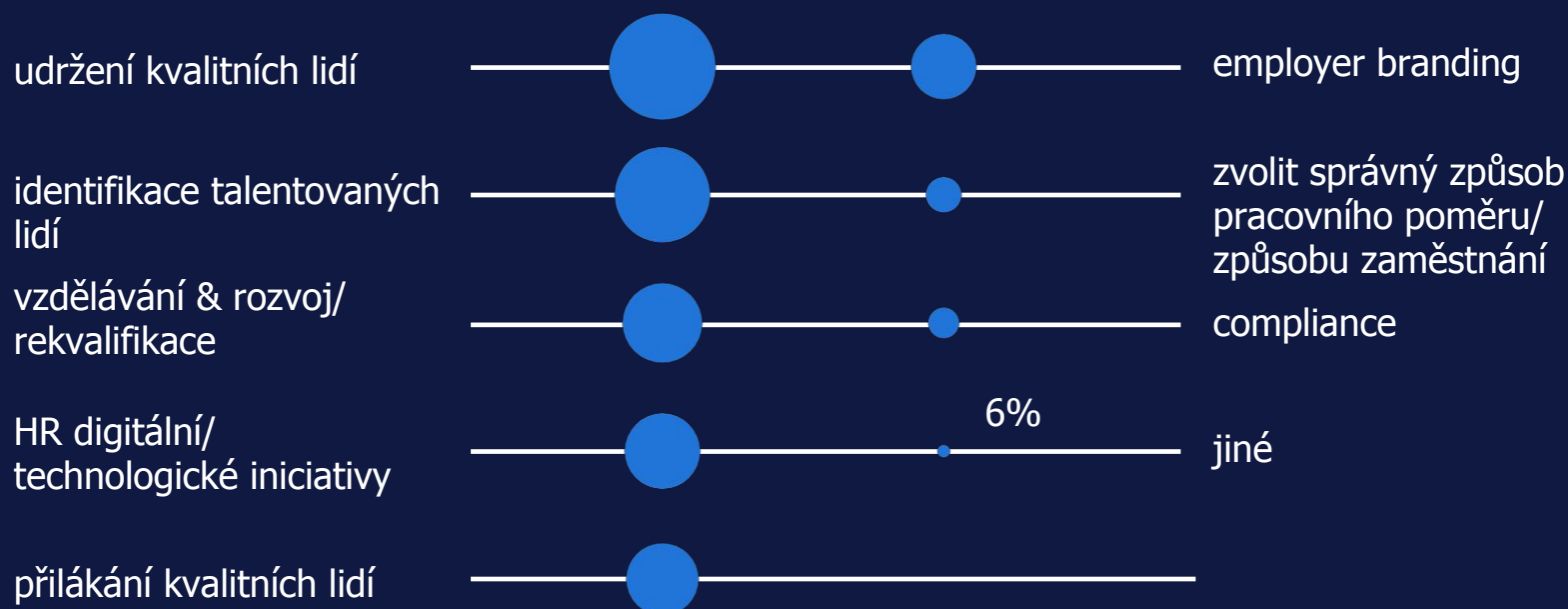
COVID-19 měl přímý dopad na náborové plány firem. Ochota pokračovat v původních plánech náboru poklesla o 15 procentních bodů. Jen 41% zkoumaných společností potvrzuje pokračování v původních plánech i v pokrizovém období.

změny v náboru

provádíme online/video pohovory	28%
budeme nabírat, ale počkáme, až se trh uzdraví	20%
v nejbližší budoucnosti nebudeme nabírat	19%
nedělali jsme žádné změny v náboru	14%
v tomto roce nebudeme nabírat nové lidi	6%
provádíme pohovory po telefonu	5%
jiné	8%

the total is more than 100% because more than one answer is possible.

budoucí HR priority.



udržení kvalitních lidí (72%), spolu s identifikací klíčových lidí do budoucna (58%) a vzdělávání & rozvoj (42%) představují nejdůležitější HR priority společností v Česku.

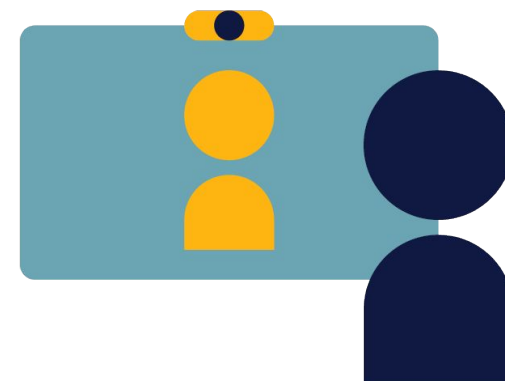
přijatá opatření během & po krizi.



62%

respondentů bude pokračovat s technologickým vylepšováním, aby byli schopni zvládat podobné situace do budoucna

- Co se týče vylepšení, která budou pro zvládnutí podobných situací přijata, nejvíce firmy zmiňovaly: zavádění / upgrade digitálních řešení, plánování více online schůzek nebo rozvoj a konsolidace vyšší úrovně automatizace procesů.



nové způsoby práce implementované společnostmi.

pozastavení nedůležitých domácích a mezinárodních cest	77%
zavedení přísnějších zdravotních a bezpečnostních opatření	72%
pozastavení interních školení	54%
zavádění nástrojů pro práci na dálku / odkukoli	43%
přechod na (povinnou) práci z domova	42%
přesun obchodních setkání tváří v tvář do online sales schůzek	28%
zavádění nových technologií	20%
pozastavení outsourcingu a tvorba všeho interně	16%
vytvoření týmu risk managementu	7%
žádný nový způsob práce není nutný	5%
jiné	3%

the total is more than 100% because more than one answer is possible.

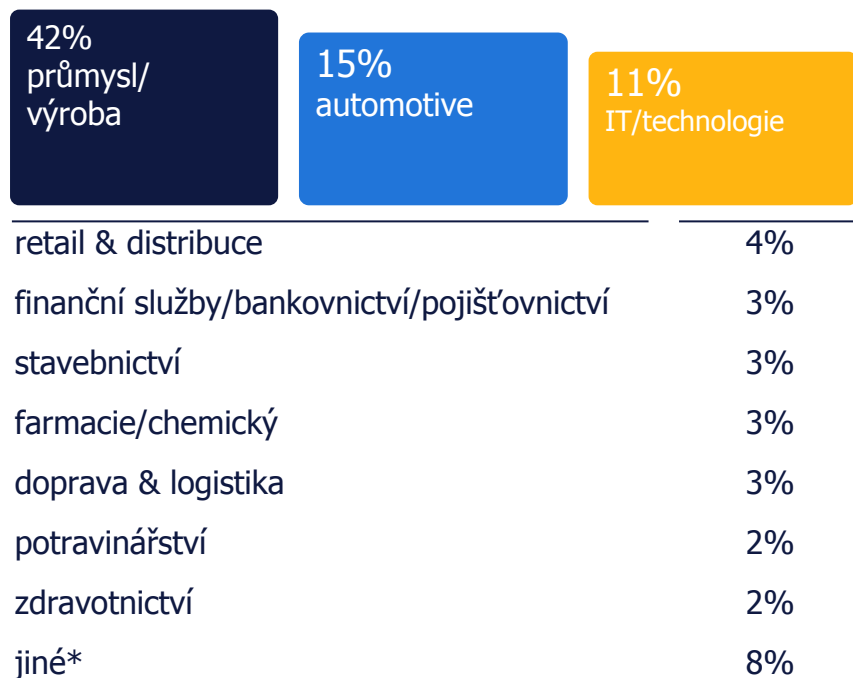


profil

respondentů.

profil respondentů

dle sektoru.



*other (8%) includes advertising/marketing/PR (1%), oil & gas (1%), engineering (1%), FMCG (1%).

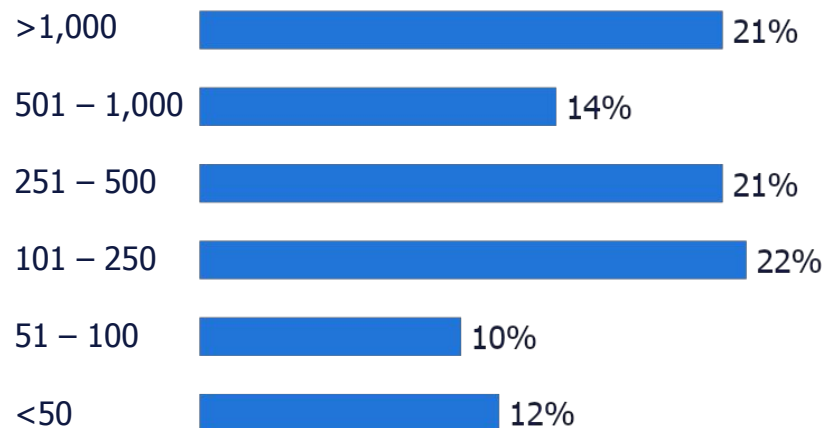


profil respondentů.

dle velikosti společnosti



počet zaměstnanců



zapojení do náborového procesu



70%

respondentů je součástí HR oddělení svých firem,
24% respondentů působí v managementu firmy.

randstad

human forward.

