

hr trends research 2019

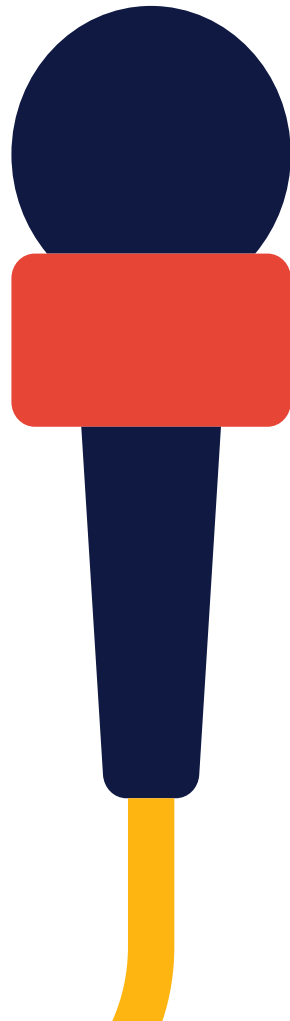
randstad česká republika



obsah

úvod	3
lákání talentů	5
human capital strategy	8
náborové praktiky	15
udržení talentů	19
profil respondentů	22

úvod.



- Druhé vydání reportu Randstad HR trends nabízí pohled na rozmanité trendy a vývoj, který ovlivňuje oblast práce s lidmi a náboru v České republice.
- Hlavní témata zahrnují HR strategie, talent attraction, náborové praktiky a aktivity vedoucí k udržení talentů.
- Sběr dat probíhal na vzorku 208 HR profesionálů na manažerské či jiné vedoucí pozici v období únor – červen 2019.

executive summary.

- Polovina zúčastněných společností plánuje v roce 2019 nabírat lidi na stálé úvazky a 34% na dočasné.
- Největší náborů se očekávají ve výrobě, obchodu a IT/tech odděleních.
- Klíčem k přilákání těch správných lidí je dle většiny respondentů atraktivní ohodnocení (plat & benefity).
- Doporučení stávajících zaměstnanců je považováno za nejefektivnější zdroj nových zaměstnanců, na druhém místě jsou pracovní portály.
- Chybějící předchozí zkušenosti v oboru a nedostatečně rozvinuté soft skills (komunikace, týmová spolupráce a vedení týmu) jsou nejčastějšími překážkami, kterými firmy nyní čelí.
- V roce 2018 vzrostly platy u 75% zúčastněných společností a jen 70% respondentů vnímá svou nabídku jako dostatečně konkurenční.



nábor =
přilákání

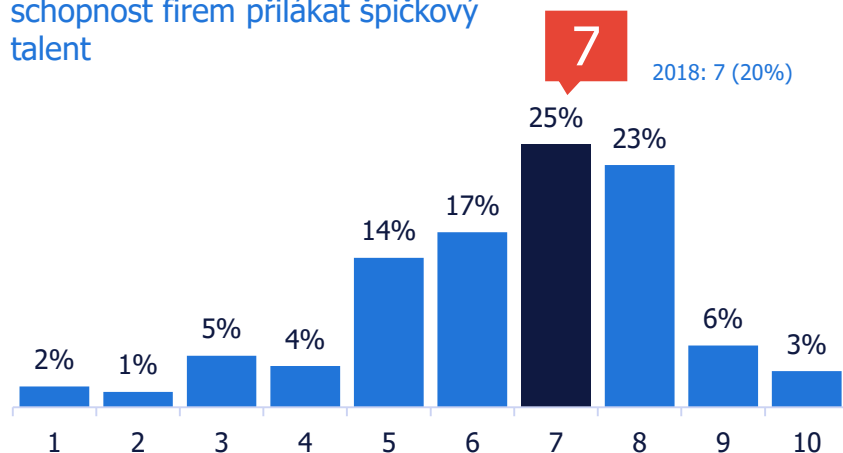
těch správných lidí.

přilákání těch správných lidí

schopnost firem přilákat špičkové talenty zůstala na stejné úrovni jako loni

- Stejně jako loni považují firmy za nejzásadnější prvek v lákání talentů schopnost nabídnout atraktivní plat & benefity.
- Silná značka zaměstnavatele také figuruje mezi prvními třemi klíčovými prvky, které společnosti při lákání talentů používají.
- Společnosti si věří, co do své schopnosti přilákat ty správné lidi, na stupnici 1-10 se polovina ohodnotila číslem 7 a více.

schopnost firem přilákat špičkový talent



škála od 1 do 10, kde 1 znamená "špatná" a 10 značí "skvělá"

klíčové prvky při lákání talentu

	2018	2019
konkurenceschopný balíček ohodnocení	61%	62%
flexibilní možnost práce/work-life balance	55%	51%
silná značka zaměstnavatele	49%	50%
velmi atraktivní employee value proposition	35%	44%
jasné a smysluplné poslání	43%	41%
velká jistota práce	44%	35%
dostatečné možnosti mezinárodního růstu	20%	15%
jiné	1%	3%

celkový součet je více než 100, protože respondenti mohli zvolit více možností



proč se nedaří získat ty správné lidi

	2018	2019
nekonkurenceschopný plat a benefity	55%	61%
slabá značka zaměstnavatele	33%	32%
nedostatek interních kariérních příležitostí	35%	32%
obor je méně přitažlivý	27%	27%
nepříjemné pracovní prostředí	26%	26%
nedostatek pracovní flexibility	26%	26%
přetrvávající nedostatek talentů	35%	23%
špatný leadership	27%	17%
neúčinné náborové strategie	28%	16%
chybějící celofiremní jasný směr, vize či smysl	15%	15%
málo příležitostí pro uplatnění kreativity	19%	15%
chybějící CSR	8%	7%
jiné	2%	3%

celkový součet je více než 100, protože respondenti mohli zvolit více možností

- Firmy si uvědomují, že nekonkurenceschopný plat nebo benefity a slabá značka zaměstnavatele jsou hlavními limity jejich schopností získat ty správné lidi.
- Faktory jako nedostatek příležitostí pro uplatnění kreativity nebo málo CSR aktivit považuje za překážku v náboru jen malý počet respondentů.



human capital

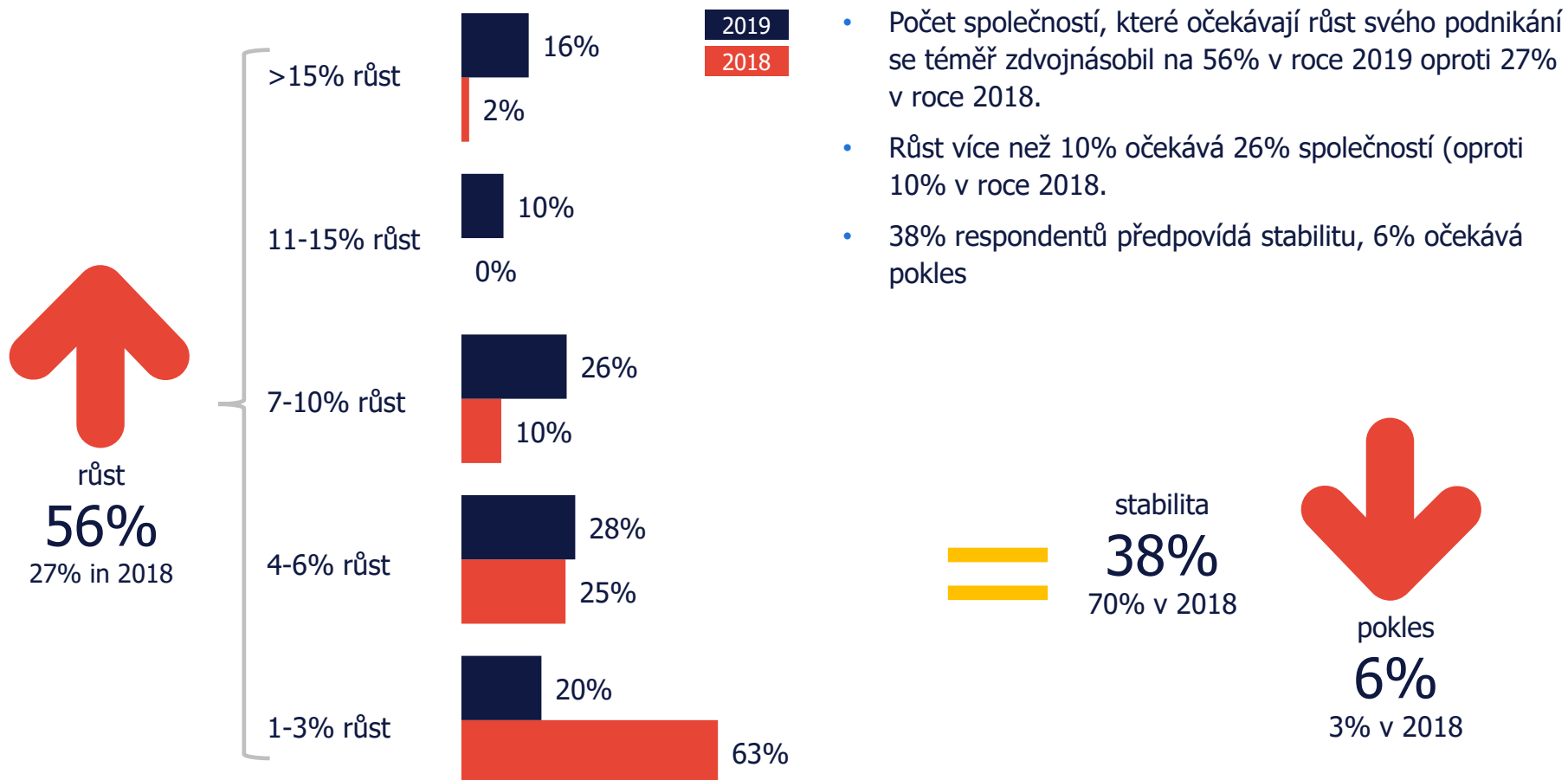
strategie.



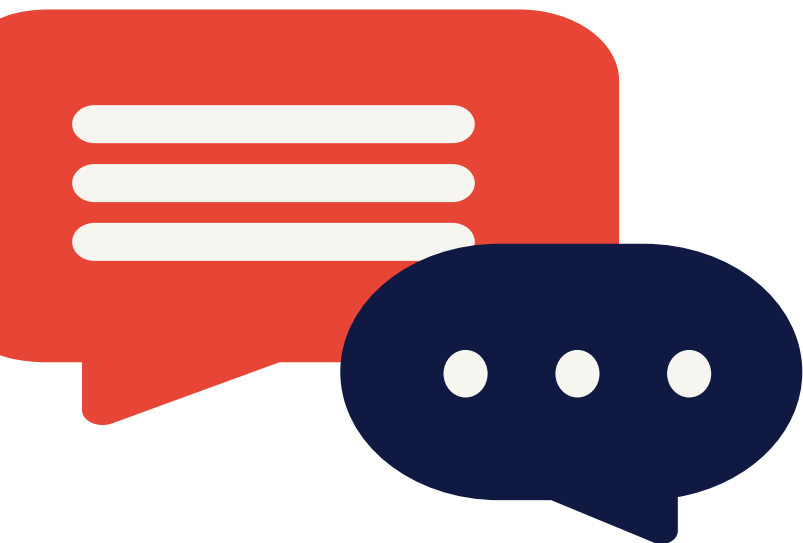
očekávaný růst byznysu v roce 2019

každý druhý respondent očekává, že jejich podnikání poroste

očekávání růstu



hlavní výzvy v oblasti HR (dle účastníků průzkumu).



- Téměř polovina dotazovaných společností považuje za největší výzvu pro rok 2019 udržení top performerů.
- Největší nárůst zaznamenalo téma zvýšení výkonu a produktivity, na druhém místě ho má 41% firem (x 27% v roce 2018)

hlavní HR výzvy/hrozby

	2018	2019
udržení top performerů	50%	49%
zvýšení výkonu a produktivity	27%	41%
zvládnutí očekávání ohledně platů/benefitů	34%	38%
přilákání talentů pro další předpokládaný růst	31%	30%
rozvoj talentovaných lídrů	21%	25%
nedostatek lokálních talentů	18%	25%
zabránění ztráty zaměstnanců ve prospěch konkurence	26%	24%
employer branding	9%	24%
interní komunikace/šíření informací	26%	21%
zvládnutí nedostatku znalostí/dovedností	27%	20%
vytvoření otevřeného a flexibilního prostředí	19%	19%
interní/externí mobilita	8%	9%
řízení interních programů změny	7%	5%
inkluze na pracovišti	40%	5%

celek tvoří více než 100% , protože existuje více možností odpovědí

řešení nedostatku znalostí a dovedností

nedostatek pracovních zkušeností jako hlavní překážka v průběhu náboru

hlavní překážky v procesu náboru

	2018	2019
pracovní zkušenost v oboru	59%	55%
nedostatek soft skills	25%	30%
nedostatečná znalost cizích jazyků	34%	25%
etické záležitosti (hodnoty, postoj, kultura)	18%	22%
požadovaná délka praxe/pracovních zkušeností	25%	20%
pecifické vzdělávací dovednosti	25%	19%
zkušenost s řízením/manažerské dovednosti	15%	7%
mezinárodní zkušenosti	6%	3%

celek tvoří více než 100% , protože existuje více možností odpovědí.

řešení nedostatku dovedností / znalostí

	2018	2019
zlepšení platového/benefitního balíčku	45%	42%
vzdělávací a tréninkové programy	42%	40%
větší využívání externích dodavatelů (contracting)	22%	27%
nabídka více flexibilních pracovních podmínek	27%	26%
nábor z cizích zemí	27%	23%
nábor větší počtu lidí na zkrácený úvazek	15%	19%
outsourcing	15%	11%
nedostatek lidí nás nezasahuje	12%	8%

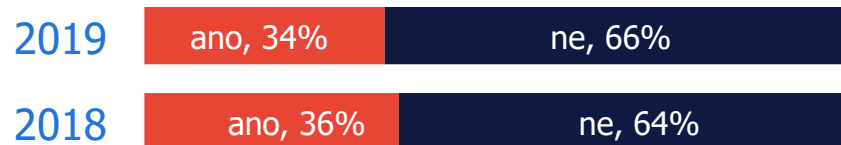
celek tvoří více než 100% , protože existuje více možností odpovědí.



náborové plány

polovina respondentů plánuje v průběhu roku 2019 nabírat zaměstnance na stálý úvazek

dočasní zaměstnanci



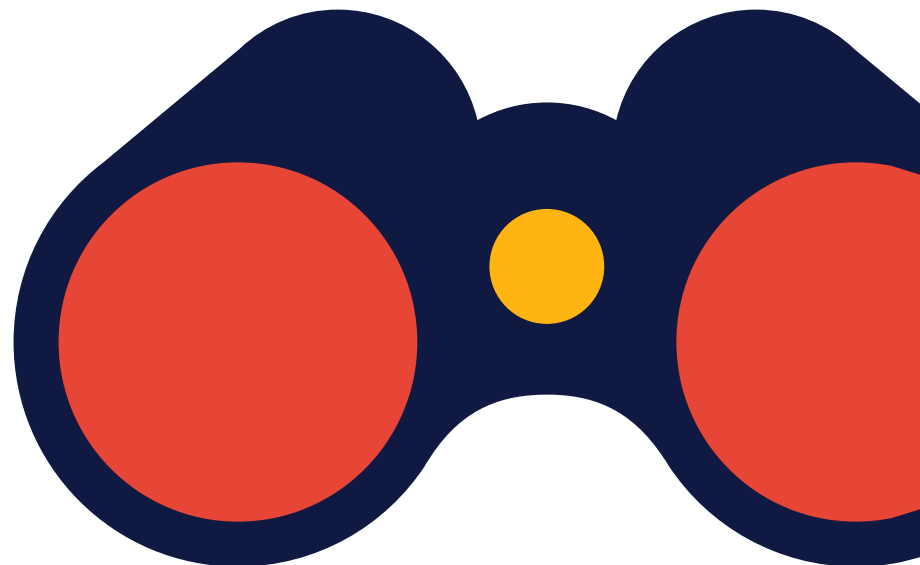
stálí zaměstnanci



hlavní důvody pro nábor

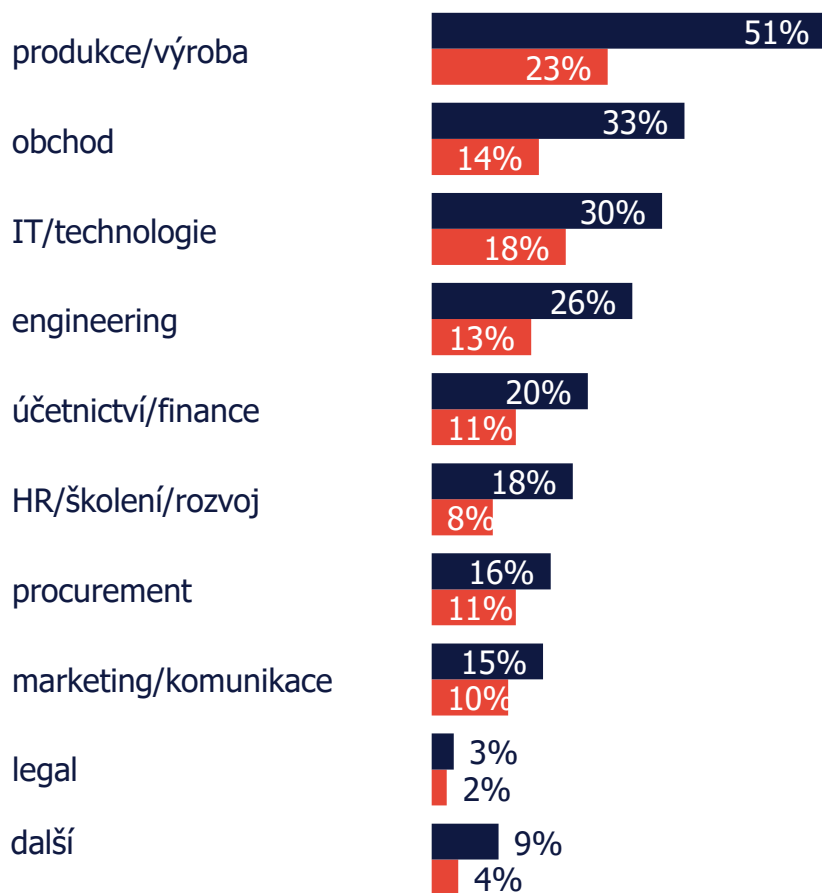
	2018	2019
fluktuace	25%	59%
lokální/mezinárodní růst firmy	24%	42%
růst trhu (ekonomiky)	23%	36%
nové oddělení/nová služba/produkt	20%	32%
potřeba nových dovedností	18%	29%
investiční plány	10%	19%
odchody do důchodu	13%	13%
diverzifikace podnikání	3%	3%

celek tvoří více než 100% , protože existuje více možností odpovědí.

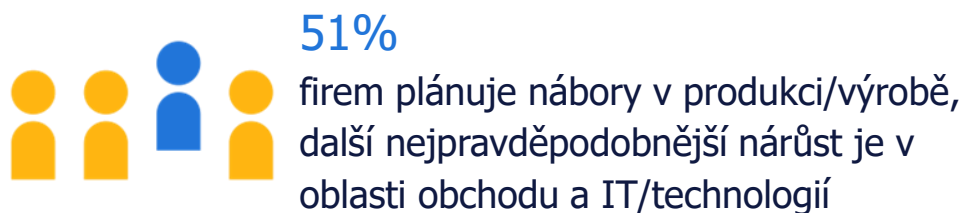


náborové plány.

dle oddělení.



celek tvoří více než 100% , protože existuje více možností odpovědí.



72%

respondentů je ochotných
zaplatit více výměnou za
udržení či získání nových
kvalitních zaměstnanců



2019

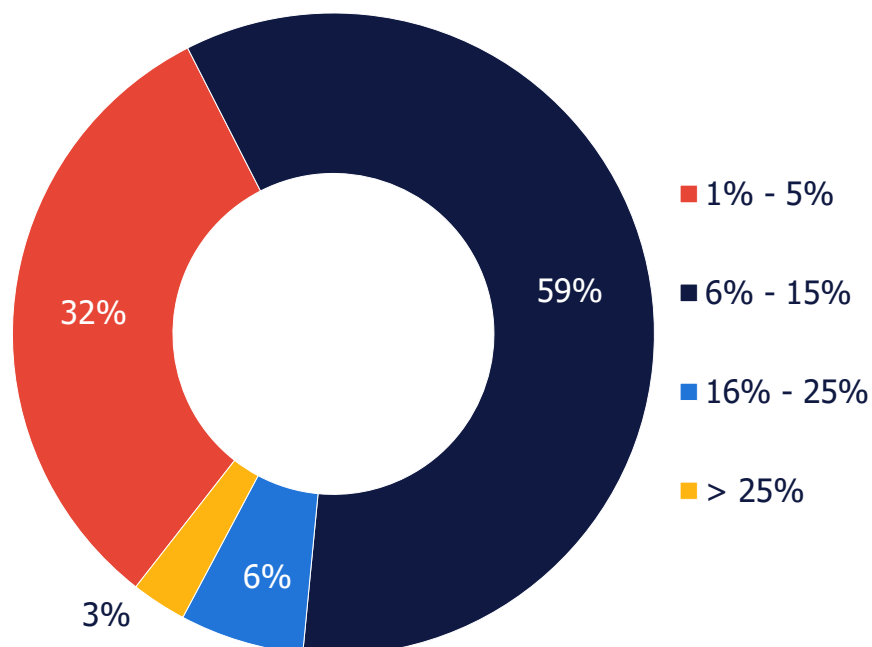
2018

přilákání & udržení pomocí vylepšení mzdy

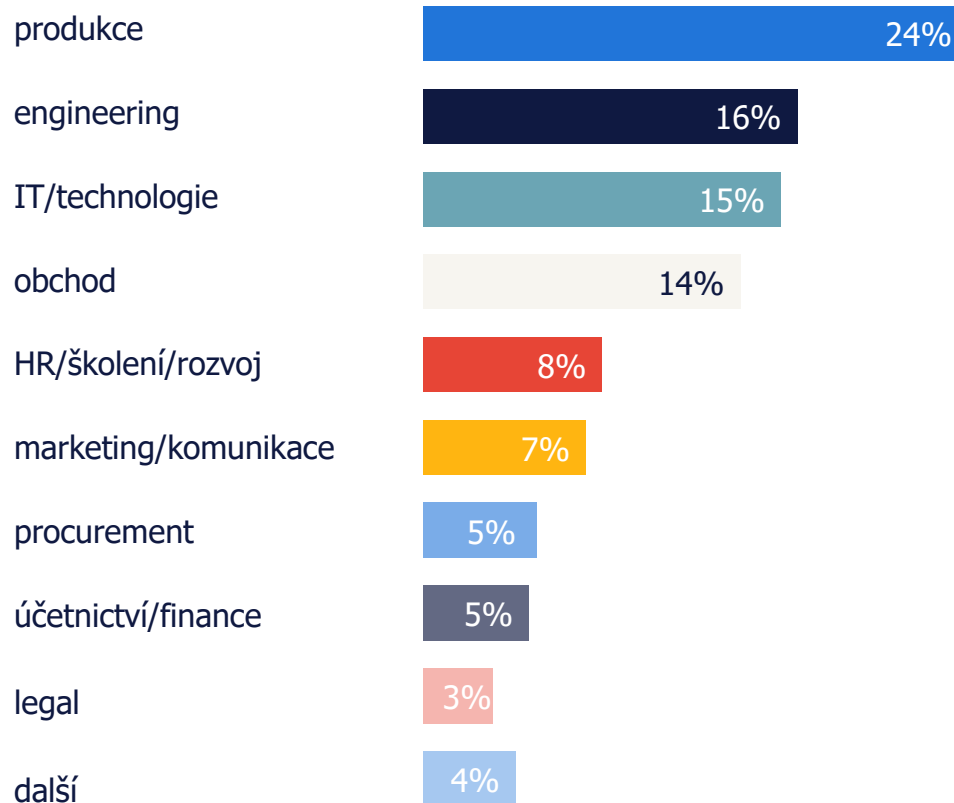
32% respondentů je ochotných zvýšit mzdu maximálně o 5%

59% respondentů je ochotných zvýšit mzdu maximálně o 15%.

kolik jste ochotni zaplati pro získání či udržení talentu?



oddělení, ve kterých je největší ochota ke zvyšování mezd/odměn



celek tvoří více než 100% , protože existuje více možností odpovědí

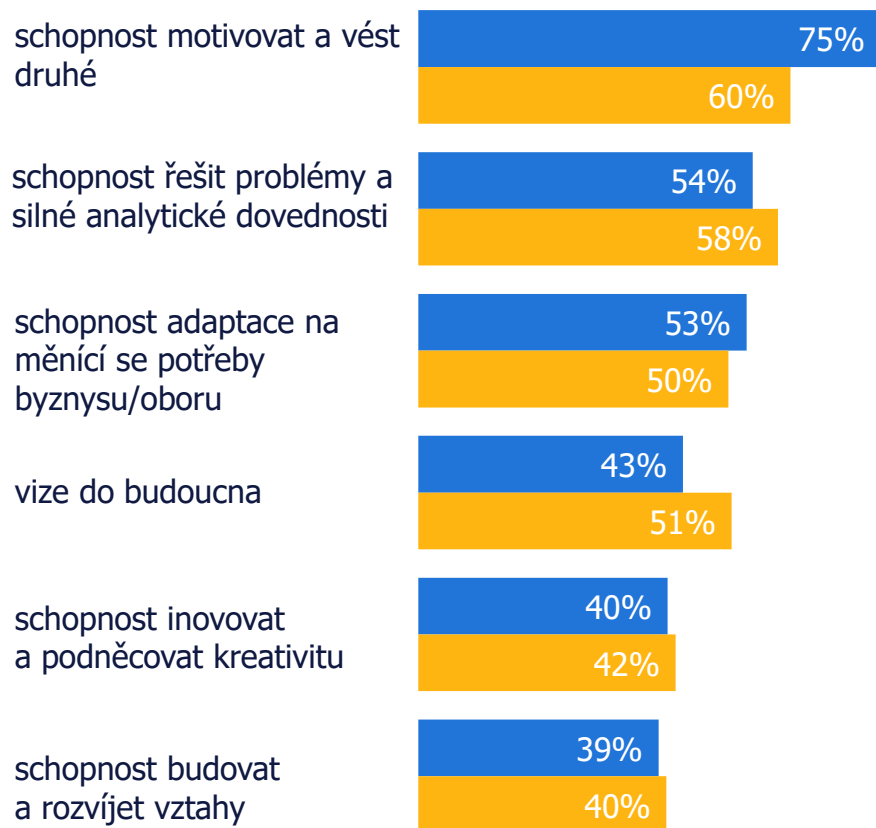
náborové

praktiky.



kompetence pro vedení lidí u manažerů

Schopnost motivovat a inspirovat tým patří mezi nejvíce preferované manažerské dovednosti.



- 75% respondentů upřednostňuje, aby manažer uměl motivovat tým.
- „Mít vizi do budoucna“ jako požadovaná manažerská dovednost zaznamenalo největší pokles oproti loňskému roku. Naopak schopnost adaptace na měnící se potřeby byznysu/oboru se v žebříčku požadovaných dovedností posunul na vyšší místo.



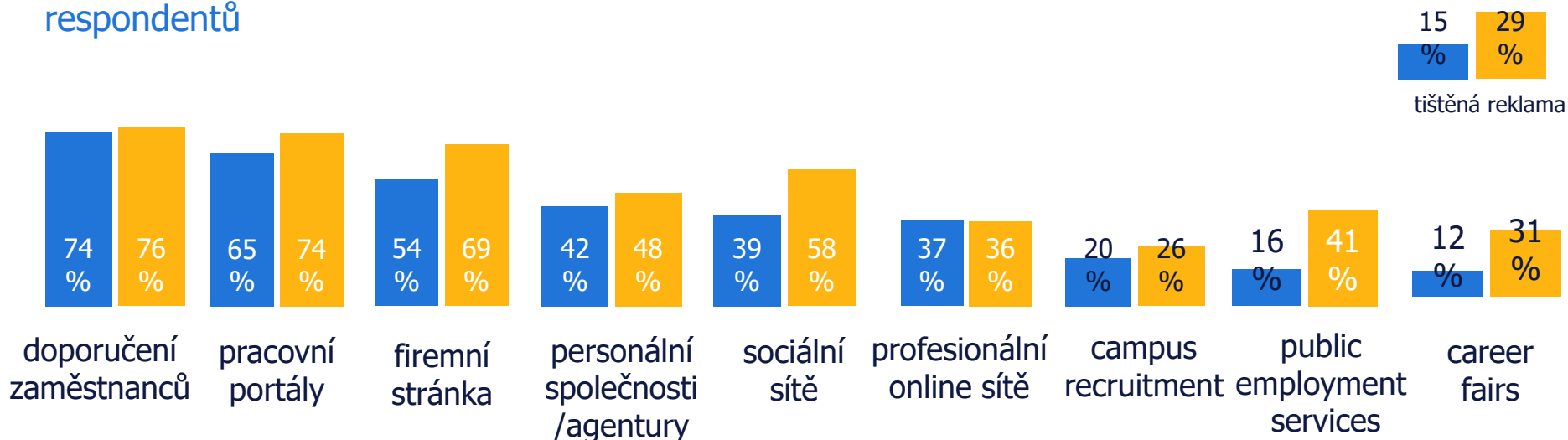
celek tvoří více než 100% , protože existuje více možností odpovědí

2019

2018

zdroje využívané pro nábor

doporučení stávajících zaměstnanců zůstává hlavním zdrojem náboru pro 74% respondentů



2018

2019

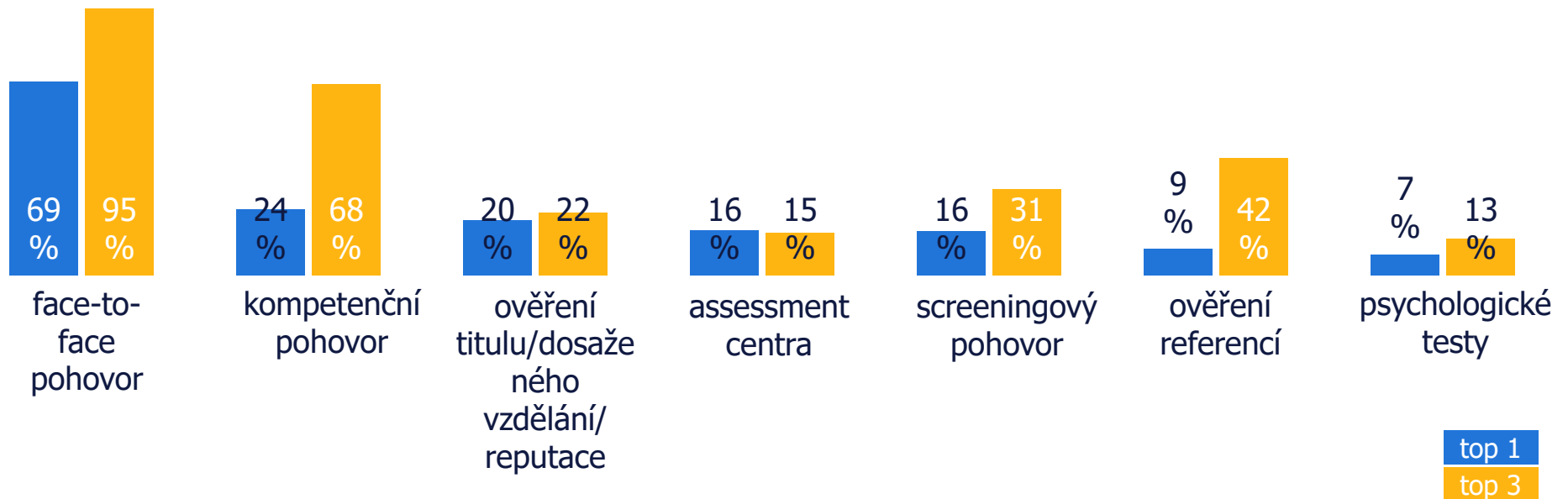
the total is more than 100% because more than one answer is possible.

note: due to a change in methodology, the results for 2018 were recalculated, in order to be comparable with the 2019 data.



praktiky v náborovém procesu

face-to-face & kompetenční pohovory zůstávají hlavní náborovou praxí

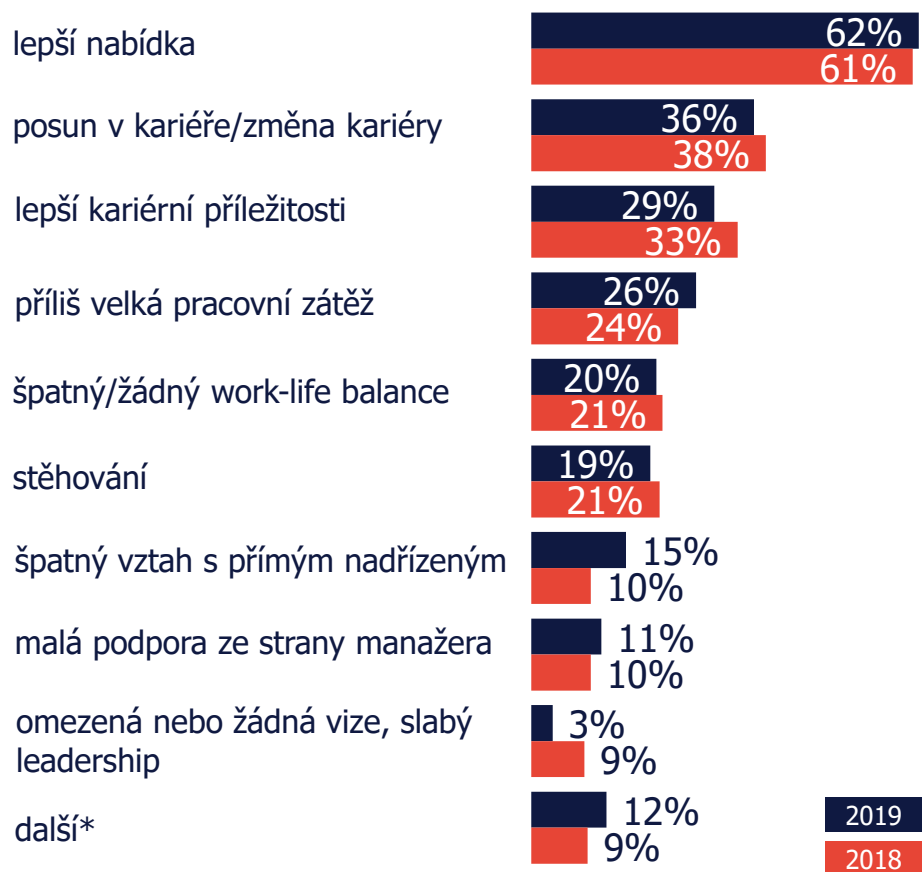


retence

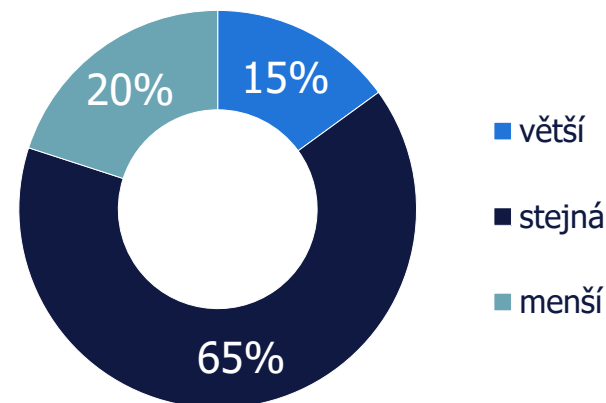
zaměstnanců.

důvody odchodu zaměstnanců z firmy

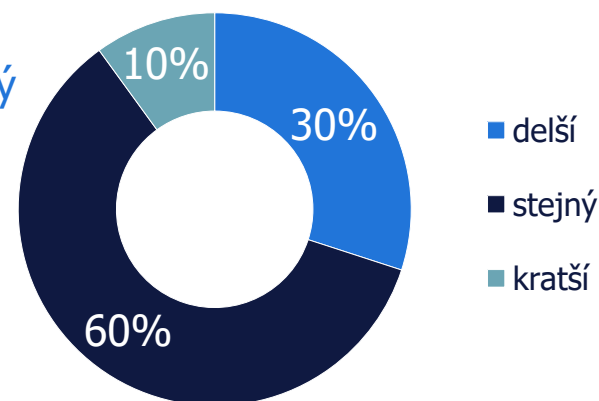
dle HR profesionálů a manažerů.



2019
očekávaná
fluktuace



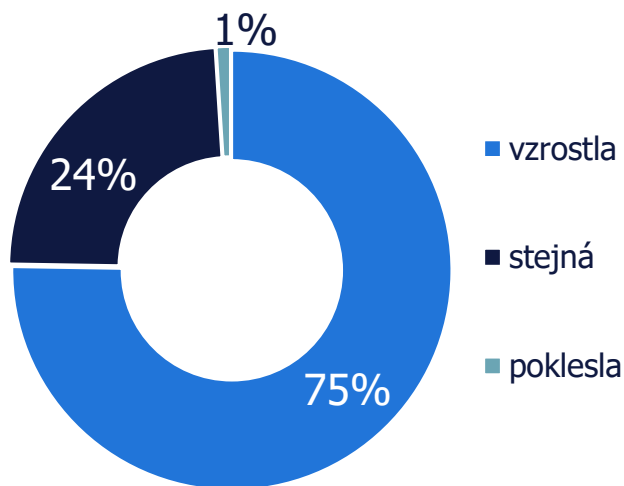
čas potřebný
k náboru



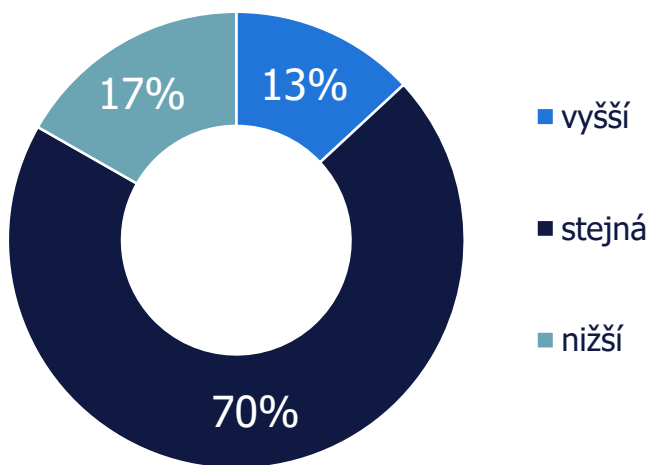
celek tvoří více než 100% , protože existuje více možností odpovědí
*zahrnuje odpovědi „nevím“ a „malá důvěryhodnost nejvyššího managementu“.

platy.

vývoj mzdy v uplynulém roce



mzda v porovnání s konkurenty



benefity.

nejefektivnější benefity pro retenci

benefity nabízené zúčastněnými společnostmi

nejefektivnější benefity pro retenci	benefity nabízené zúčastněnými společnostmi
80%	konkurenceschopná mzda 72%
65%	dny volna/dovolené navíc 69%
64%	flexibilní pracovní uspořádání 61%
57%	bonusy/individuální výkonnostní bonusy 63%
56%	kariérní rozvoj 60%
40%	školení 68%
38%	stravenky/příspěvek na stravu 55%
32%	podíl na zisku 25%
31%	nefinanční odměny/ocenění 52%
28%	zdravotní a wellness programy 44%
25%	penzijní připojištění 37%
18%	životní pojištění 27%
14%	placené rodičovské volno/ příspěvky na péči o dítě 14%
8%	zdravotní pojištění/ nadstandardní péče 14%

respondenti

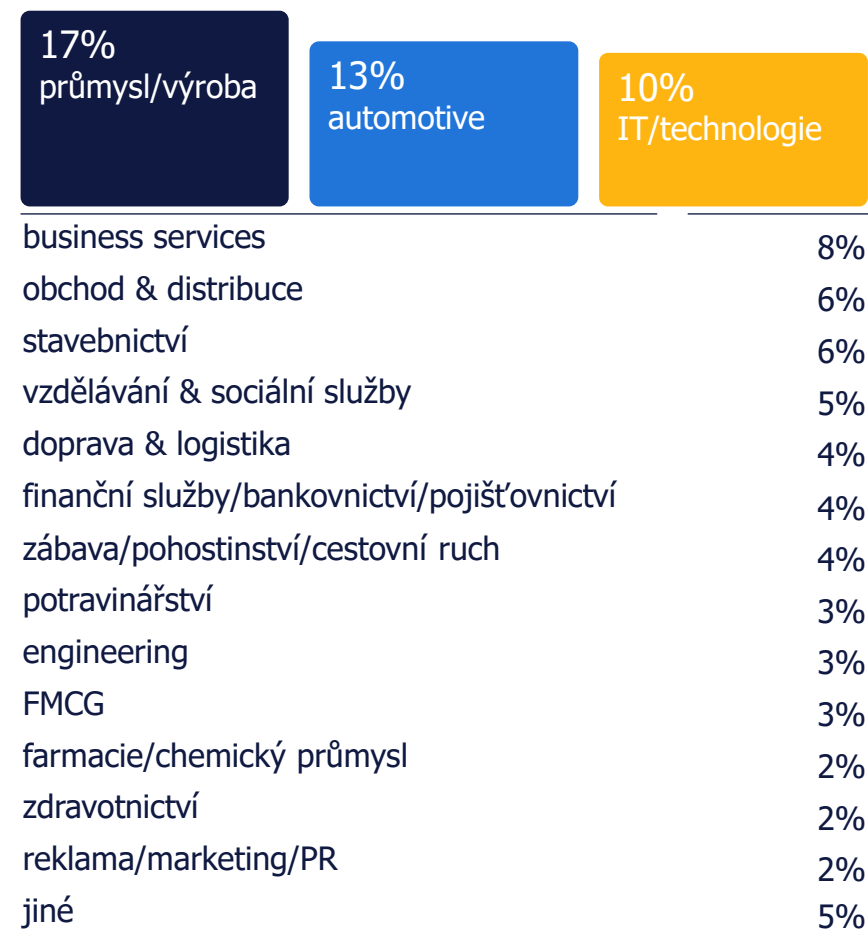
profil.

shrnutí.

- Randstad 2019 HR trends report prezentuje data získaná od společností, které sídlí v České republice a působí v různých sektorech.
- Mezi nejvíce zastoupené sektory patří průmysl/výroba, automotive a IT/technologie, které dohromady pokrývají 40% vzorku.
- Společnosti s počtem zaměstnanců vyšším než 1,000 představují 17% vzorku.
- Téměř polovina respondentů pracuje v HR oddělení. 91% respondentů má rozhodující nebo poradní roli v procesu náboru.
- Partnerem Randstadu pro účely výzkumu, analýzy a designu tohoto reportu je společnost Evalueserve, globální výzkumná a analytická firma (www.evalueserve.com).

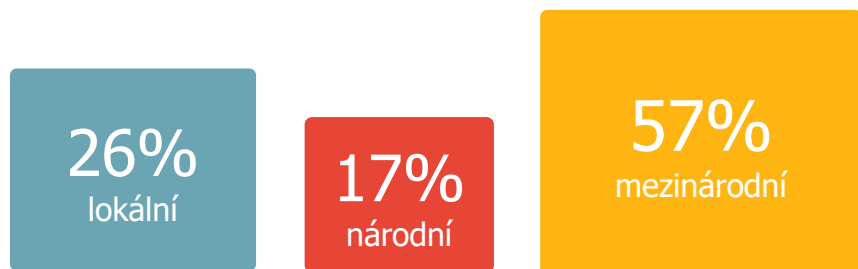
profil respondentů

dle sektoru.

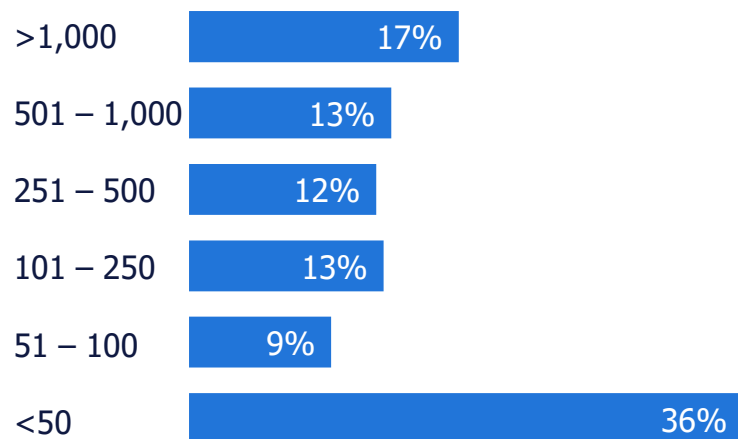


profil respondentů

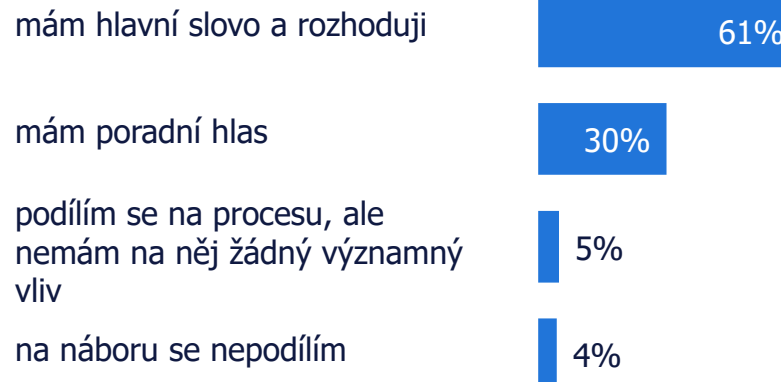
podle velikosti společnosti.



počet zaměstnanců



podle úrovně zapojení do náboru.



46%

respondentů je součástí HR oddělení; 40% respondentů je buď v nejvyšším vedení nebo v oddělení financí

randstad

human forward.



Alžběta Honsová
marketing & communications manager
alzbeta.honsova@randstad.cz