

randstad HR trends research

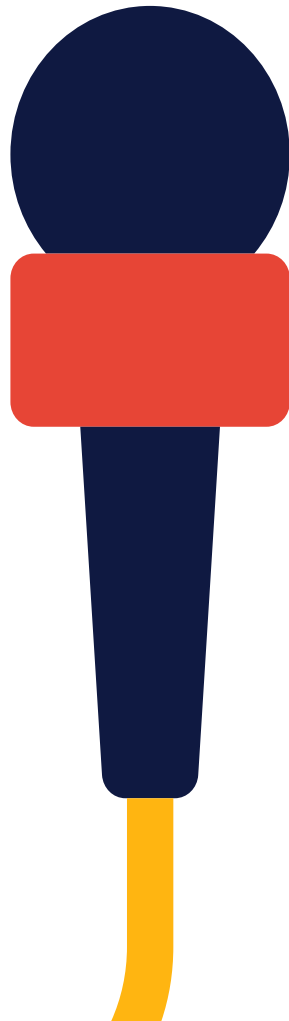
Česká republika 2018



obsah

úvod	3
shrnutí	4
lákání talentů	6
strategie lidského kapitálu	9
náborové praktiky	17
udržování talentů	22
o výzkumu	28

úvod



- Tento výzkum poskytuje náhled na vývoj a nejrůznější trendy, které ovlivňují lidské zdroje a náborové praktiky v České republice.
- Hlavní témata obsažená ve výzkumu zahrnují strategii lidského kapitálu, náborové praktiky a udržení talentů.
- Výzkumu se účastnilo 200 vedoucích představitelů firem a HR manažerů v období února až dubna 2018.

shrnutí



shrnutí.

- Přes polovinu sledovaných společností (61%) plánuje v roce 2018 zaměstnat lidi na stálý úvazek a 36% plánuje nabírat lidi na dočasné úvazky.
- Nejvíce nově otevřených pozic se očekává v odděleních výroby, prodeje a IT/technologie.
- Za nejefektivnější způsob získání nových zaměstnanců se považuje doporučení stávajících zaměstnanců.
- Většina respondentů (88%) se potýká s nedostatkem znalostí kandidátů. K nejčastějším překážkám, se kterými se společnosti setkávají při hledání správných lidí, patří nedostatek zkušeností z výroby a oblasti soft skills (komunikace, práce v týmu a vedení týmu)
- V porovnání s předchozím rokem nedošlo ke změně podoby fluktuace. Obsadit stabilní pozici většině sledovaných společností obvykle trvá jeden až tři měsíce.



lákání

talentů.



lákání talentů hlavní zjištění.

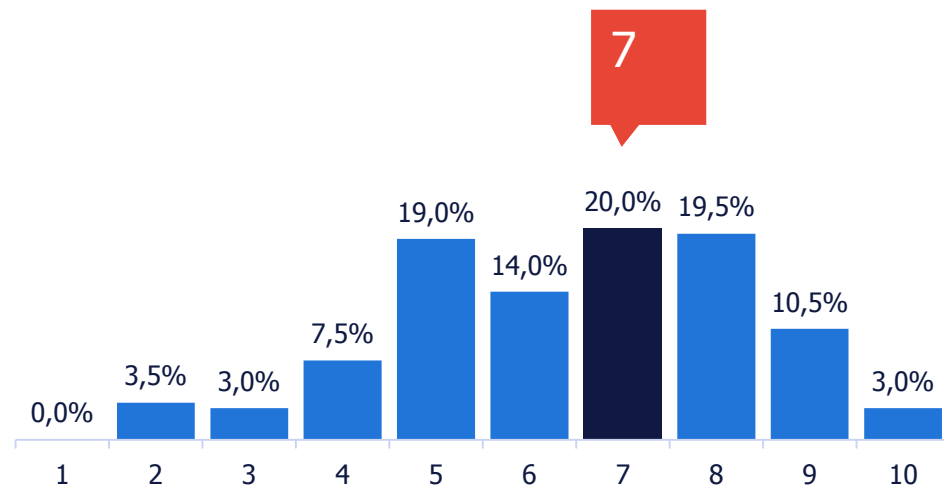
- Za nejdůležitější faktor při získávání top talentů je považováno motivující finanční ohodnocení. Těsně za ním následuje work-life balance a silná značka zaměstnavatele.
- Vysoce hodnoceny jsou také "soft" faktory, jako jistota zaměstnání, jasná vize a smysl práce a atraktivní hodnotová nabídka. Za důležité je považuje přes 35% respondentů.
- Na druhou stranu, za hlavní důvod neúspěchu v získávání těch správných talentů je považováno nemotivující platové ohodnocení. Následuje nedostatek talentů a kariérních příležitostí uvnitř společnosti.



přilákání top talentů hlavní faktory.

- Většina sledovaných společností věří, že jsou schopny přilákat top talenty. Na stupnici 1 až 10 samy sebe hodnotí „7“, „8“ respektive „5“.

schopnost společností přilákat top talenty



na stupnici 1 až 10, kde 1 znamená „špatný“ a 10 „výborný“

61%

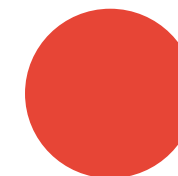


zaměstnavatelů uvádí, že důležitým faktorem přilákání top talentů je nabídka motivujícího finančního ohodnocení. Přes polovinu respondentů považuje nemotivující platové podmínky za hlavní důvod neúspěchu v získání toho správného talentu.

35%



zaměstnavatelů uvádí jako dva hlavní důvody neúspěchu v přilákání top talentů nedostatek vhodných uchazečů a nedostatek kariérních příležitostí uvnitř společnosti



strategie

lidského kapitálu.

strategie lidského kapitálu

hlavní zjištění.

- Většina sledovaných společností (88%) se potýká s nedostatkem znalostí.
- K hlavním překážkám při hledání správných lidí patří nedostatek zkušeností z oboru, soft skills, nedostatečná znalost jazyků a malá schopnost učit se.
- Mezinárodní pracovní zkušenosti a způsob vedení lidí jsou považovány za méně důležité faktory.
- Kolem 45% respondentů se v souvislosti s nedostatkem znalostí snaží udržet a přilákat talenty pomocí lepších platových podmínek / balíčků benefitů. Více než 40% sledovaných společností řeší nedostatek znalostí zajištěním vzdělávacích a tréninkových programů pro zaměstnance.
- Největší počet lidí plánují v roce 2018 nabrat firmy z oblasti výroby a IT/technologie.



jak firmy řeší nedostatek znalostí

kolem 88% společností je zasaženo nedostatkem znalostí.

59%



respondentů uvádí, že nedostatek znalostí je hlavní překážkou při náboru lidí.

88% uvádí, že je jejich společnost zasažena nedostatkem znalostí.



45%



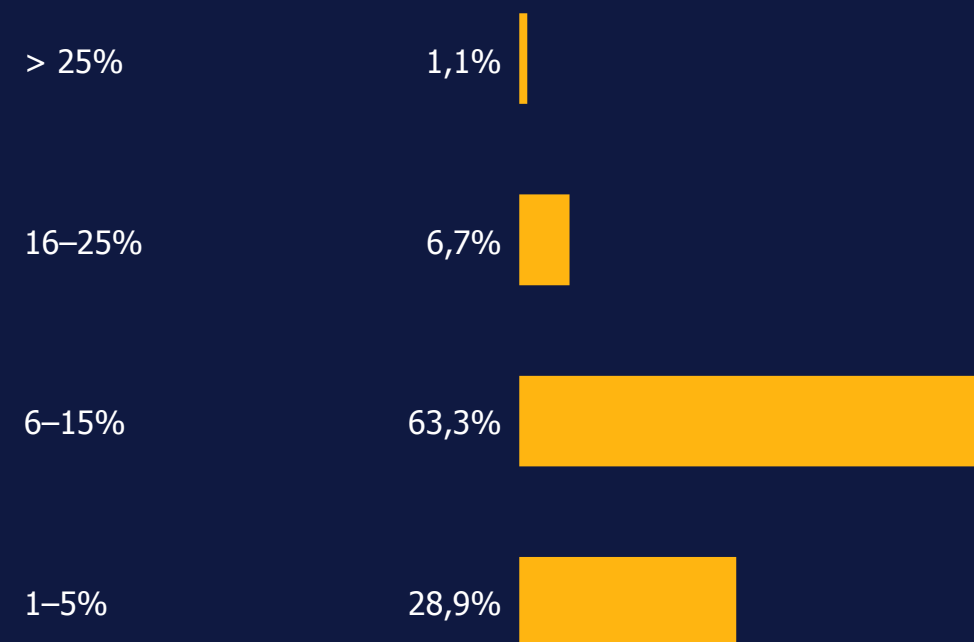
respondentů řeší nedostatek vhodných kandidátů na trhu nabídkou lepších platových podmínek.

řešení nedostatku znalostí

detailní pohled.

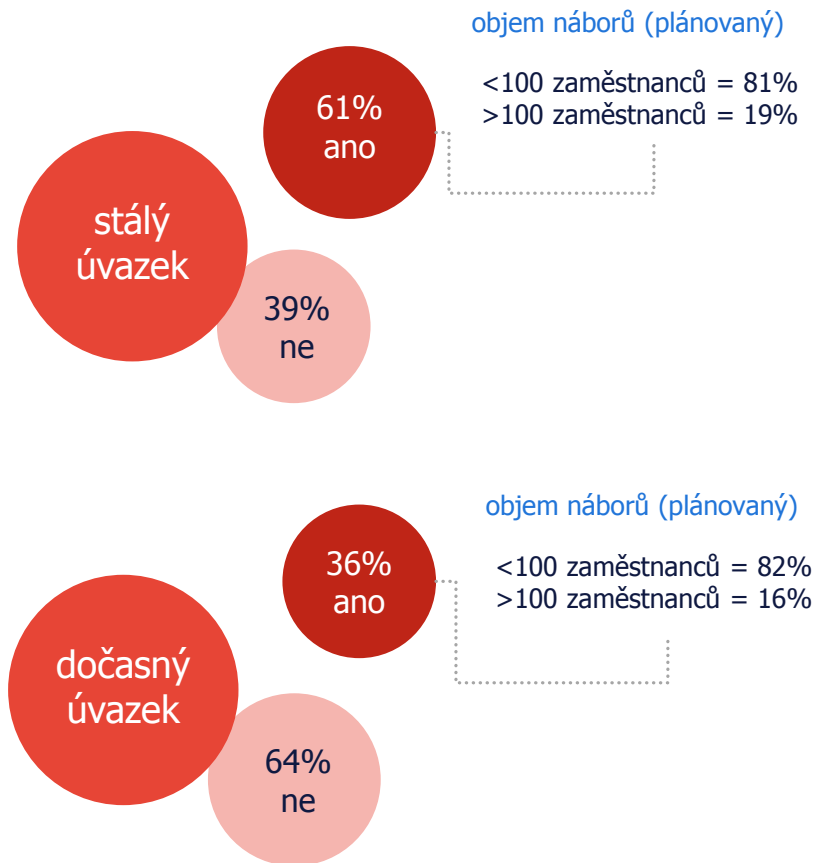
- Téměř dvě třetiny respondentů zvažují nabídku vysoce motivujících platových podmínek jako řešení nedostatku znalostí.
- Většina sledovaných společností (přes 90%) je připravena nabídnout o 15% vyšší plat, aby přilákala a udržela si talentovaného zaměstnance.
- Společnosti, které jsou úpravám platů nejotevřenější, se nacházejí zejména ve výrobním sektoru.

o kolik více byste byli ochotni nabídnout na platu pro udržení nebo přilákání talentovaného zaměstnance?



náborové plány zaměstnavatelů

61% respondentů plánuje v roce 2018 najmout zaměstnance na stálý úvazek (do kmene).



40%

respondentů plánuje nabrat zahraniční pracovníky. Preferují lidi ze **Slovenska** a **Ukrajiny**, následované **Polskem** a **Německem**.

16%

respondentů **zvažuje** nábor **zahraničních pracovníků** ze zemí jako je **Slovensko**, **Ukrajina** a **Polsko**.

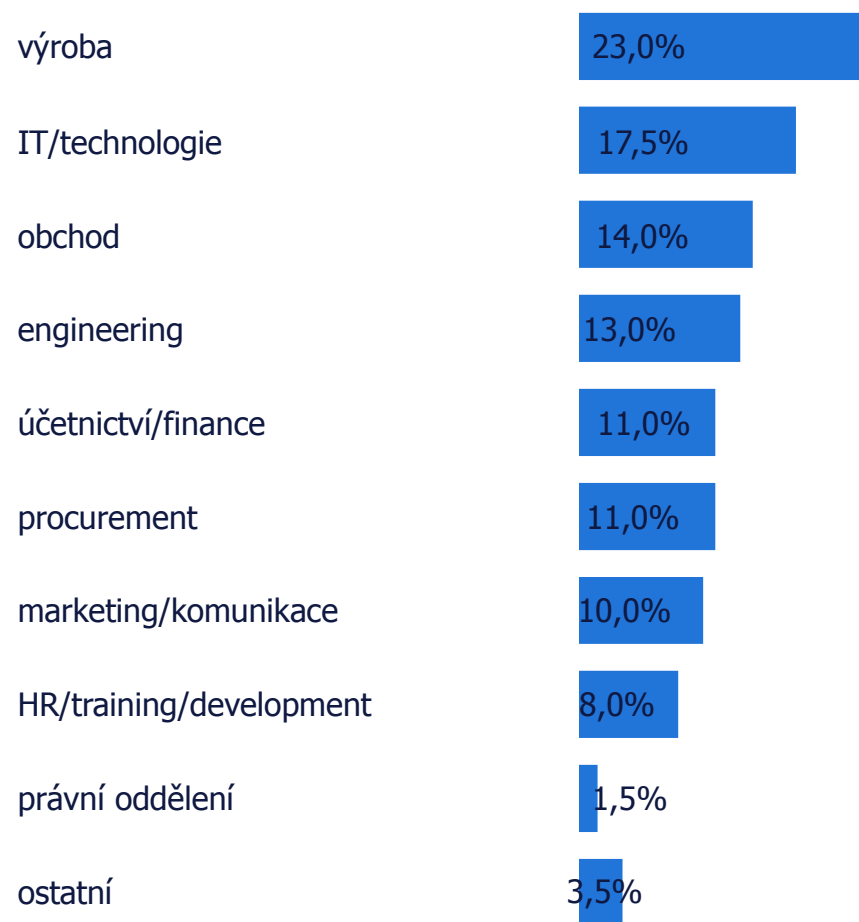
50%

respondentů nabírá lidi starší 50 let, zatímco přes **60%** tuto myšlenku **zvažuje**.

opatření zavedená firmami k náboru více lidí starších 50 let

- “flexibilní pracovní doba”
- “omezení pracovní zátěže”
- “nárůst platu”
- “zkrácení pracovní doby”
- “interní školení”
- “kvalita práce, odměny”
- “nabídka práce”
- “školení zaměstnanců v práci na PC”
- “obecně máme vyšší věkový průměr”

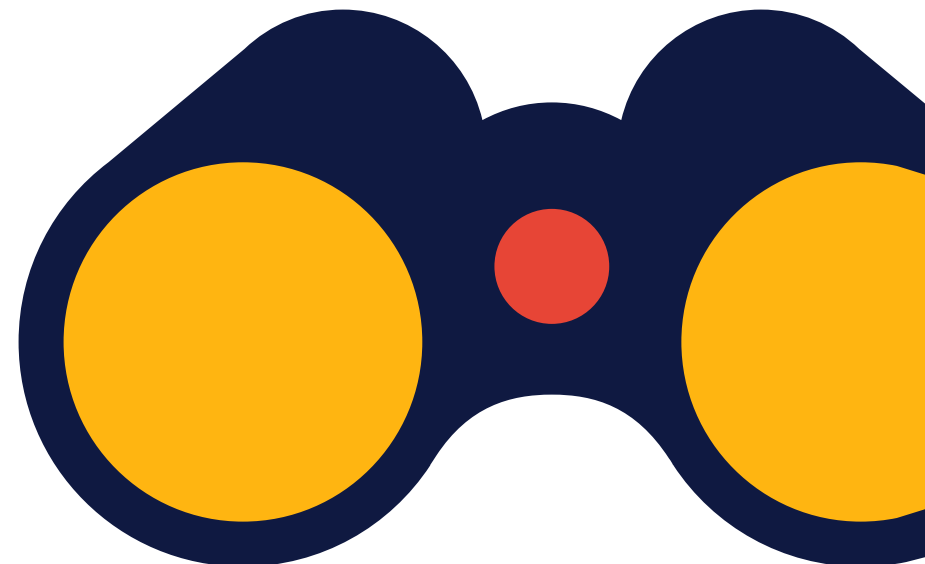
náborové plány podle oborů.



součet je vyšší než 100% protože je možné vybrat více než jednu možnost.



- Během roku 2018 se očekává nárůst počtu zaměstnanců v oddělení výroby, IT/technologie a obchodu.
- **24,5%** uvádí jako hlavní důvod nábory nových zaměstnanců **fluktuaci**, za ní těsně následuje národní/mezinárodní růst společnosti a růst trhu.

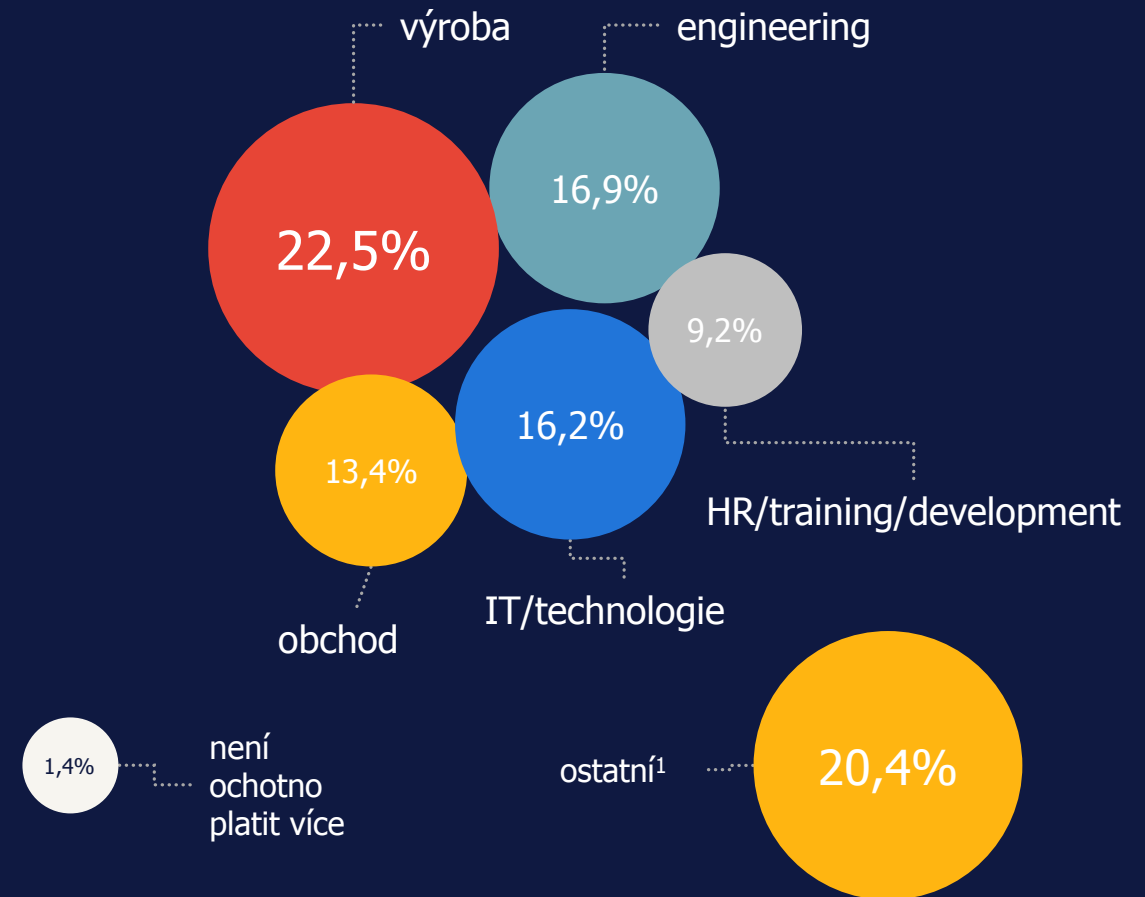


strategie lidského kapitálu

podrobný pohled.

- Více než 30% respondentů uvádí, že jednou z největších HR výzev jejich společnosti v roce 2018 je zvládnutí očekávání týkajících se odměňování a benefitů.
- K oborům, v nichž jsou respondenti ochotni platit více pro udržení nebo přilákání talentu, patří výroba, engineering, IT/technologie a HR/training/development
- Zaměstnavatelé jsou méně ochotní zvyšovat platy při náboru lidí do oddělení procurement, právního, marketingu a financí/účetního.

top 5 oborů, v nichž jsou respondenti ochotni platit více pro udržení talentů



¹ostatní zahrnuje marketing/komunikace, účetnictví/finance, procurement a právní oddělení

hlavní výzvy v HR kterým musí respondenti čelit



39%

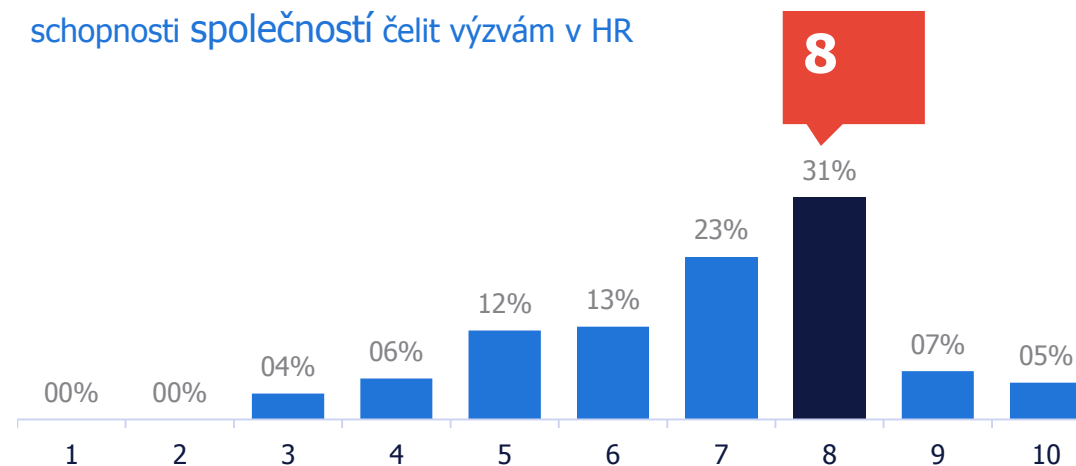
respondentů uvádí, že největší vliv na výkon společnosti bude mít v roce 2018 ekonomická situace v zemi, následovaná zlepšením procesů (38%).



50%

respondentů uvádí, že největší HR výzvou v roce 2018 je udržení top pracovníků, následované inkluzí na pracovišti (40%).

schopnosti společností čelit výzám v HR



na stupnici 1 až 10, kde 1 znamená „špatný“ a 10 „výborný“



náborové

praktiky.



náborové praktiky hlavní zjištění.

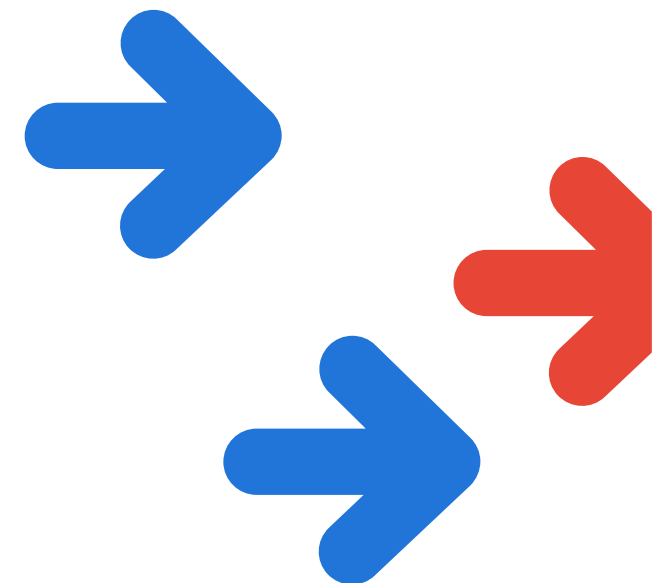
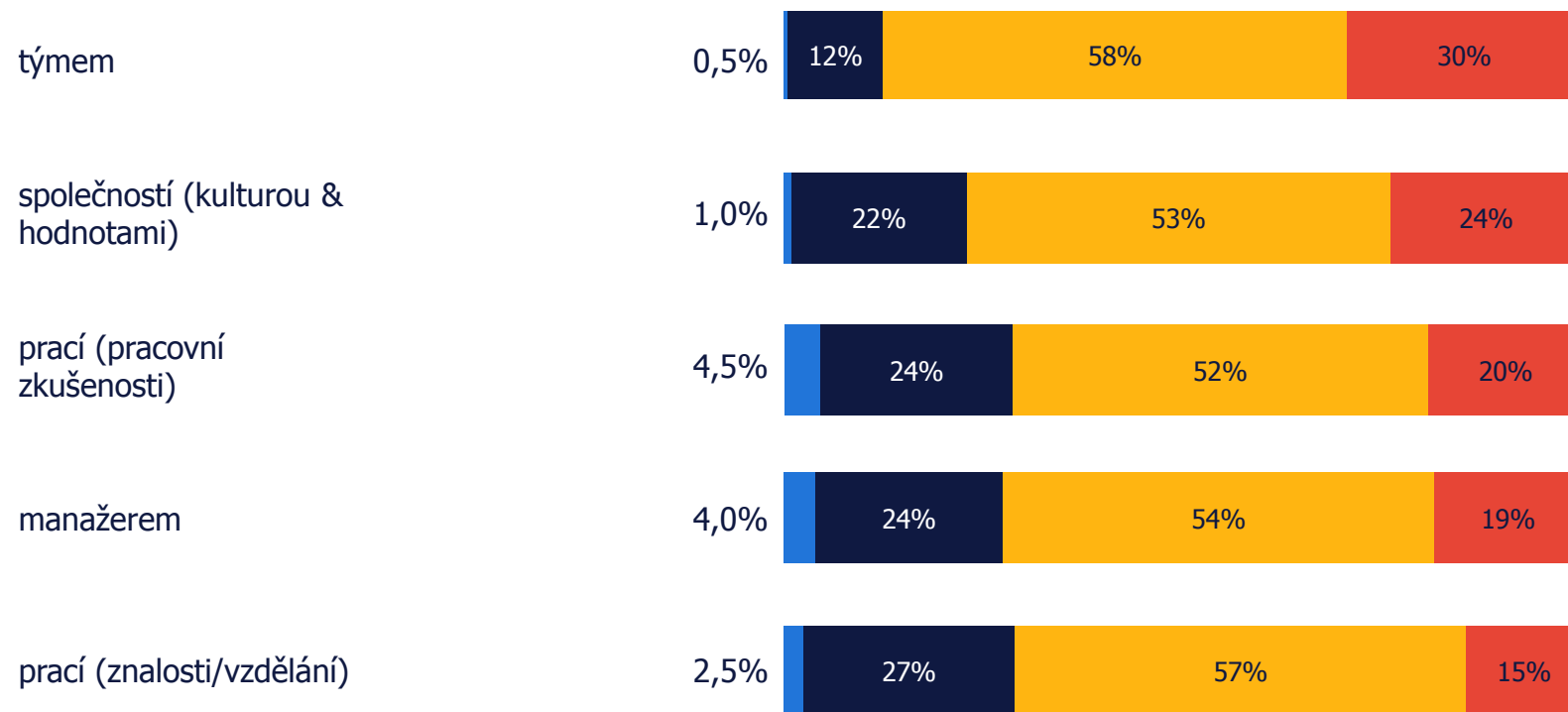
- Zaměstnavatelé hledají kandidáty, kteří nejlépe zapadnou do týmu.
- 54% respondentů považuje za důležité, aby si kandidát sedl se svým manažerem.
- K nejdůležitějším vlastnostem manažera patří schopnost motivovat a inspirovat tým, řešení problémů a analytické schopnosti.
- Doporučení zaměstnanců a face-to-face pohovory jsou nejpoužívanějšími náborovými praktikami.



důležité je najít kandidáty, kteří souzní a zapadnou

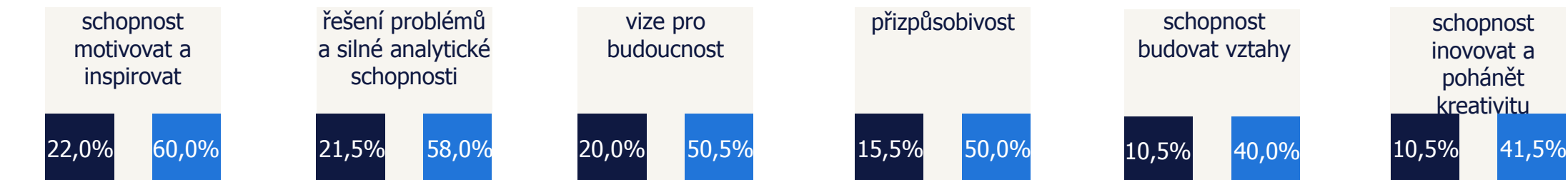
téměř 30% respondentů považuje za zásadní, aby si kandidát sedl s jejich týmovou kulturou.

Jakou důležitost přikládáte tomu, aby si kandidát sedl s...



nejdůležitější schopnosti manažerů v oblasti leadershipu

nejvíce požadovanou schopností manažerů v oblasti leadershipu je motivace a inspirace týmu.



■ nejdůležitější¹

■ top 3 nejdůležitější²

1. % = podíl respondentů, kteří tento aspekt označili jako nejdůležitější

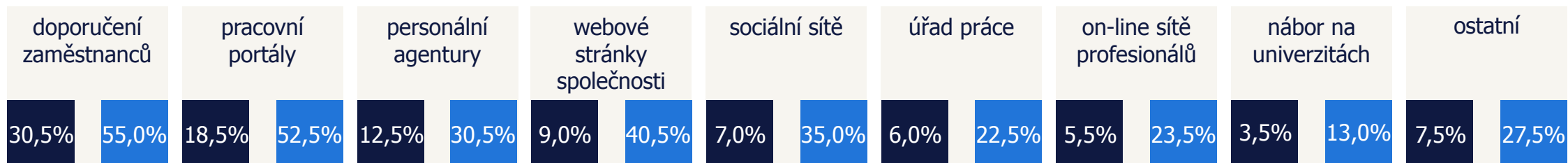
2. % = podíl respondentů, kteří tento aspekt zahrnuli mezi top 3 nejdůležitější aspekty. Čísla nedosahují 100%, protože respondenti mají možnost více než jedné odpovědi

- Schopnost motivovat a inspirovat tým je v roce 2018 považována za nejdůležitější vlastnost v oblasti leadershipu, následována řešením problémů a silnými analytickými schopnostmi.



nejefektivnější zdroje a praktiky používané k náboru lidí

nejefektivnější zdroje



- nejdůležitější¹
- top 3 nejdůležitější²

nejefektivnější praktiky



- nejdůležitější
- top 3 nejdůležitější

1. % = podíl respondentů, kteří tento aspekt označili jako nejdůležitější
 2. % = podíl respondentů, kteří tento aspekt zahrnuli mezi top 3 nejdůležitější aspekty. Čísla nedosahují 100%, protože respondenti mají možnost více než jedné odpovědi

udržení

talentů.



udržení talentů

hlavní zjištění.

- Přes polovinu respondentů uvádí, že ve srovnání s předchozím rokem se míra fluktuace v jejich společnosti nezměnila. Kolem 30% respondentů zaznamenalo její nárůst.
- Téměř 54% respondentů věří, že najít lidi pro permanentní pozice trvá déle, zatímco 43% si myslí, že to trvá téměř stejnou dobu ve srovnání s předchozím rokem.
- Téměř dvě třetiny respondentů naleznou správného kandidáta na stálý úvazek za jeden až tři měsíce. Pouze 18% respondentů najde toho pravého kandidáta za méně než měsíc.



důvody odchodu zaměstnanců



součet je vyšší než 100% protože je možné vybrat více než jednu možnost.

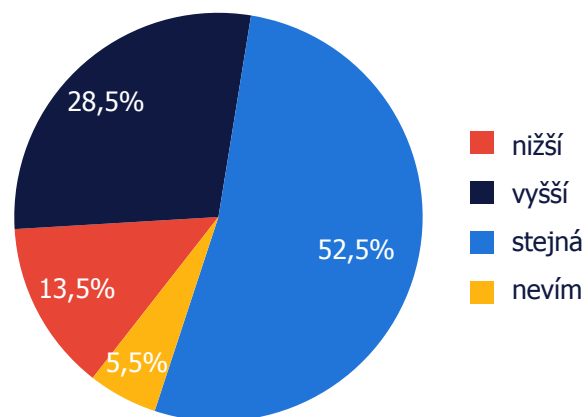


- Nejdůležitějším důvodem k odchodu / změně práce je lepší nabídka, změna kariéry nebo lepší kariérní příležitosti jinde.

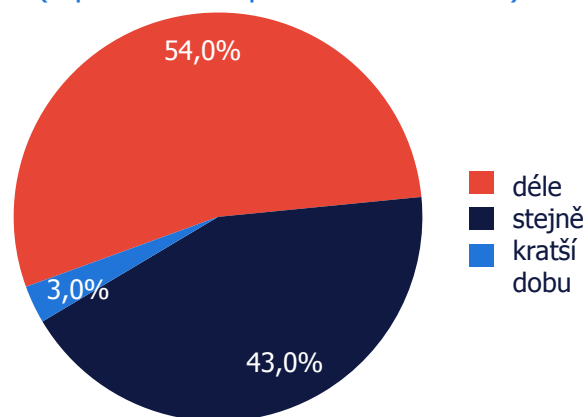
fluktuace zaměstnanců

firmám trvá obvykle jeden až tři měsíce obsadit pozici na stálý úvazek.

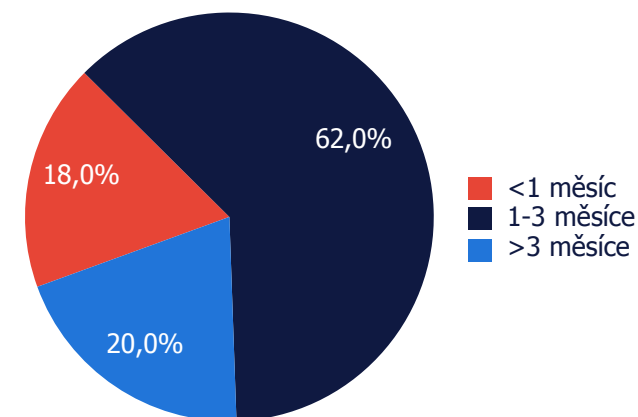
současná fluktuace
(v porovnání s předchozím rokem)



jak dlouho trvá najít člověka pro
stálý úvazek
(v porovnání s předchozím rokem)



čas strávený hledáním člověka
pro stálý úvazek



udržení talentů výhody.

nejúčinnější benefity
pro udržení talentů

benefity nabízené
sledovanými společnostmi

2018

71,5%

45,5%

45,5%

42,0%

37,5%

25,0%

23,0%

20,0%

20,0%

16,5%

13,5%

8,5%

6,5%

4,0%

3,0%

motivující ohodnocení
kariéerní vývoj
bonusy/bonusy za osobní výkon
dovolená navíc
flexibilní pracovní doba
dotovaný oběd
školení
nefinanční odměny/ohodnocení
podíl ze zisku
příspěvek na penzi
zdravotní a wellness programy
životní pojištění
placená rodičovská dovolená/benefity pro děti
zdravotní pojištění/úrazové pojištění
jiné

2018

59,0%

51,5%

47,5%

53,0%

44,5%

44,0%

66,0%

31,5%

14,0%

24,0%

28,0%

26,5%

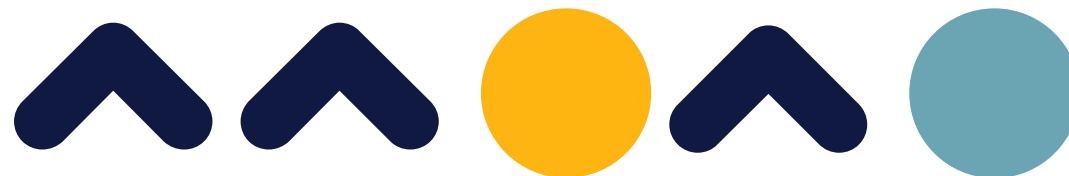
10,0%

12,0%

3,5%

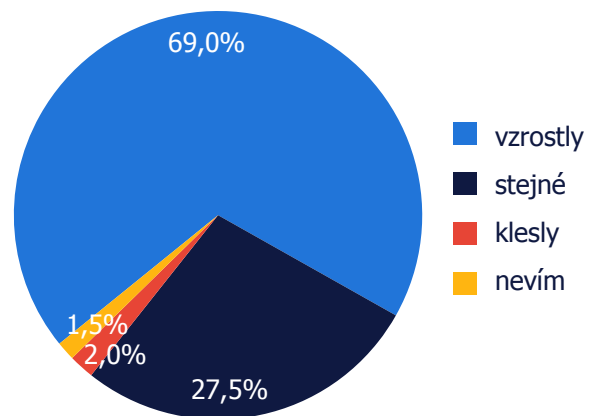
součet je vyšší než 100% protože je možné vybrat více než jednu možnost.

- Udržení těch správných lidí je pro byznys zásadní. Podle tohoto výzkumu patří k neúčinnějším benefitům, které mohou společnosti pomoci udržet si talenty, motivující platové ohodnocení a příležitosti k rozvoji kariéry.
- Dlouhodobé benefity, jako je zdravotní a životní pojištění, jsou považovány za méně významné.
- Většina společností poskytuje benefity ve formě školení a motivujících platů. Třetí, respektive čtvrté místo zaujímá dovolená navíc a příležitost k rozvoji kariéry.

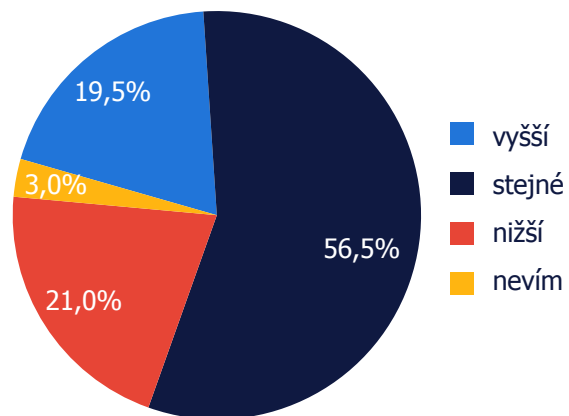


udržení talentů platy.

Porovnání platů s předchozím rokem



Porovnání platů – konkurence



- Přes **polovinu** respondentů uvádí, že jejich platy odpovídají platům konkurence. Kolem 20% respondentů věří, že nabízejí vyšší platy, než jejich konkurenti.
- **69%** firem uvádí, že jejich platy oproti předchozímu roku vzrostly



0



výzkumu.

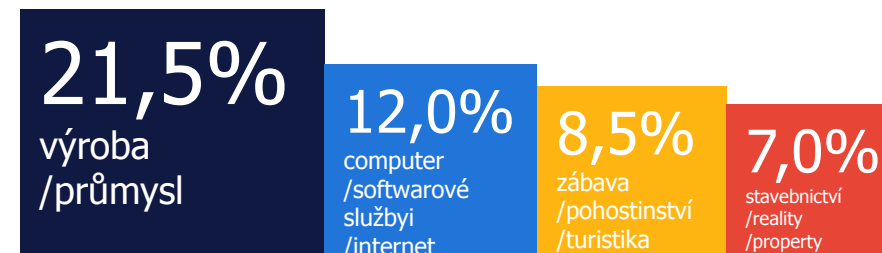
profil respondenta shrnutí.

- Výzkum The Randstad 2018 HR trends prezentuje data shromážděná od 200 společností v České republice v průběhu 2. a 3.Q/2018.
- Více než 47% vzorku tvoří sektory výroba/průmysl, computer/softwarevé služby/internet, zábava/pohostinství/turistika a stavebnictví/reality/property management.
- Kolem 38% sledovaných společností má méně než 50 zaměstnanců. Organizace s více než 1.000 zaměstnanci představují kolem 18% vzorku.
- Kolem 24% respondentů pracuje v HR oddělení; většina z nich jsou manažeři/supervisoři s rozhodující nebo důležitou rolí v náborovém procesu.



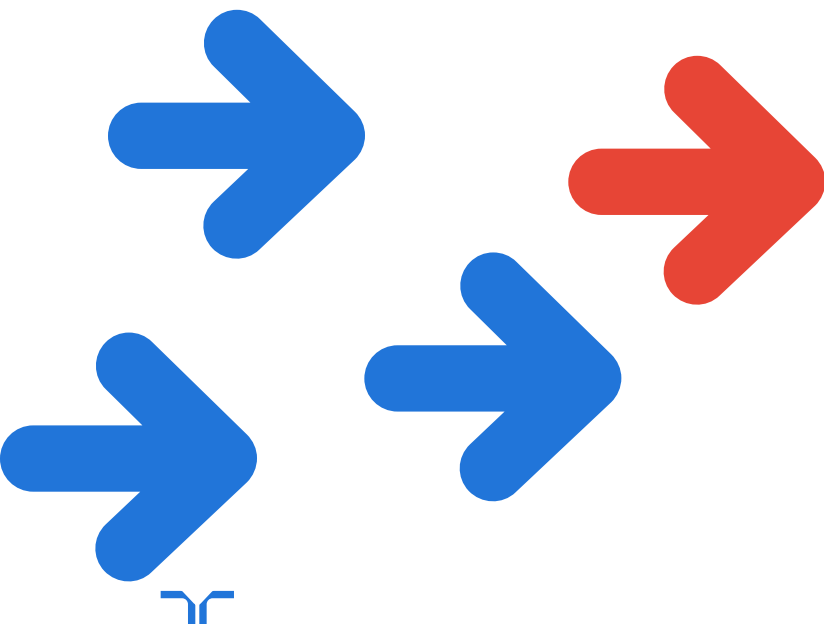
profil respondenta po sektorech

- K nejvíce zastoupeným sektorům ve vzorku patří výroba/průmysl a computer/softwarevé služby/internet. Následují je zábavní průmysl/pohostinství/turistika a stavebnictví/reality/property management.

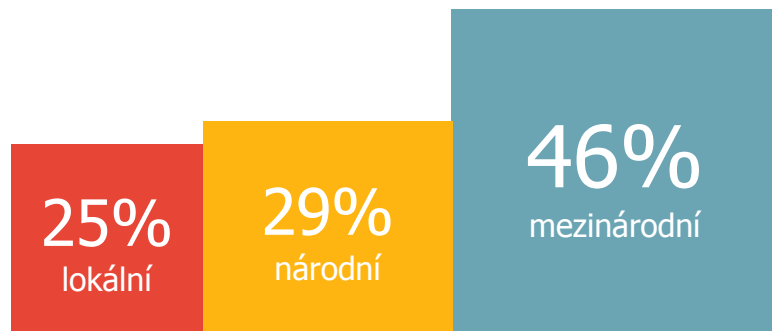


rozdělení respondentů po sektorech

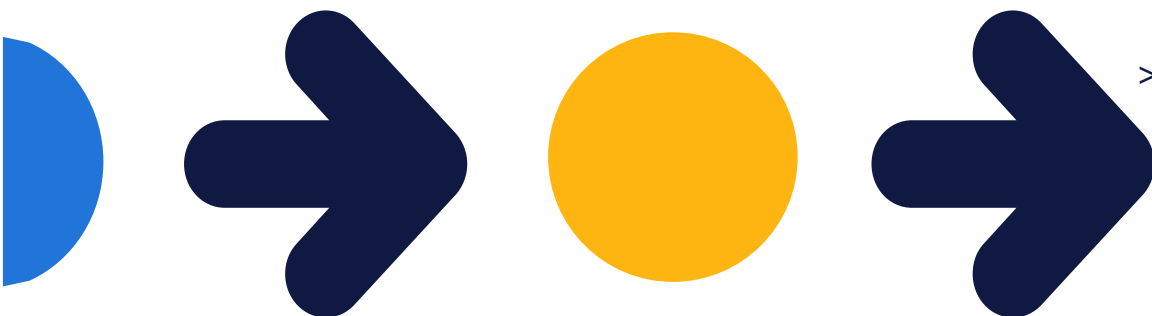
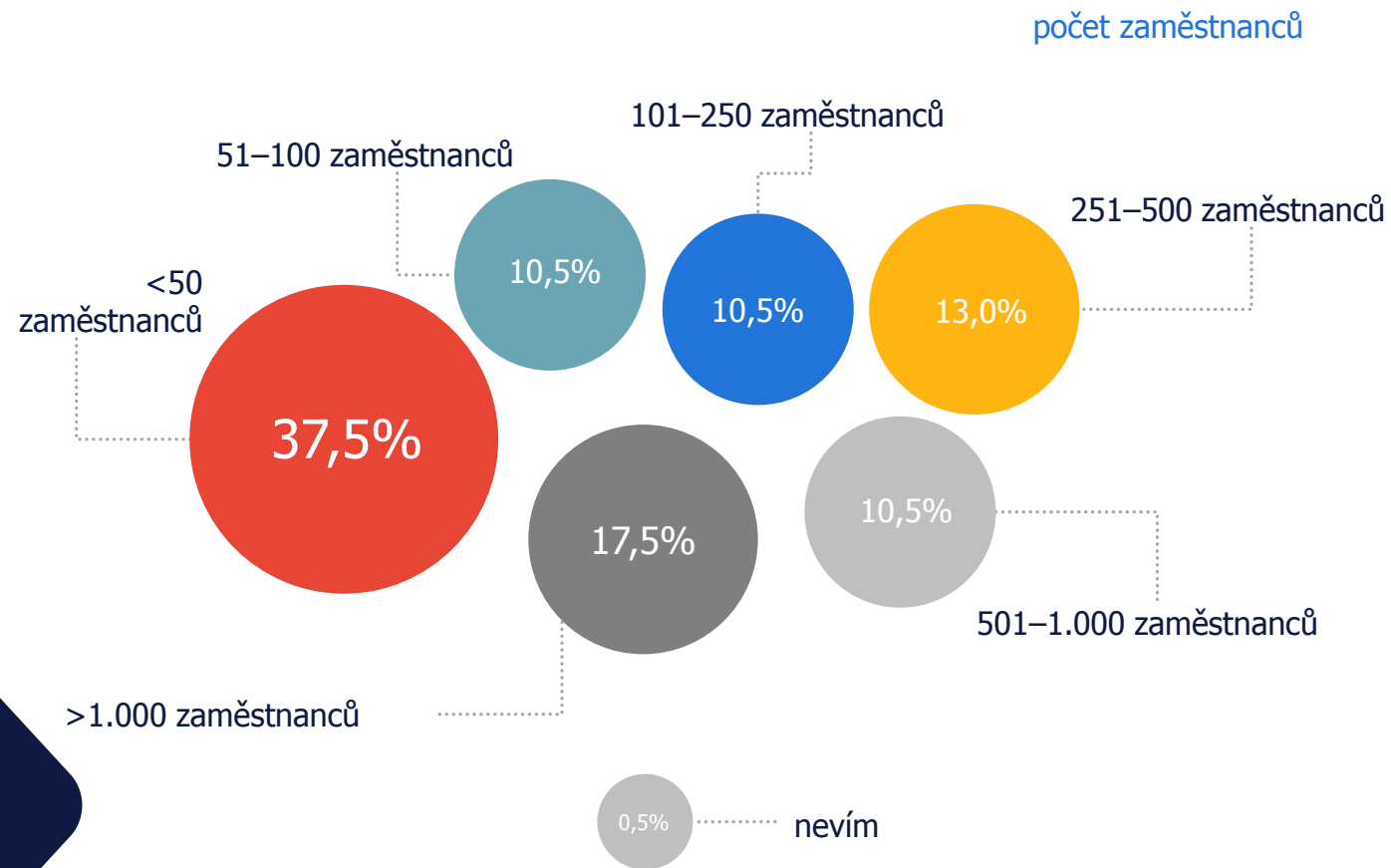
	2018
government/public/nonprofit	6.5%
services b2b	6.0%
financial services/banking & insurance	5.5%
transportation/logistics	5.0%
advertising, marketing, PR	4.5%
engineering	4.0%
telecommunications	3.0%
food services/food industry	2.5%
retail & distribution	2.5%
FMCG	2.0%
energy	2.0%
pharmaceutical/chemicals	1.5%
healthcare/medical	1.0%
other	5.0%



profil respondenta podle velikosti společnosti.



úroveň sledovaných společností

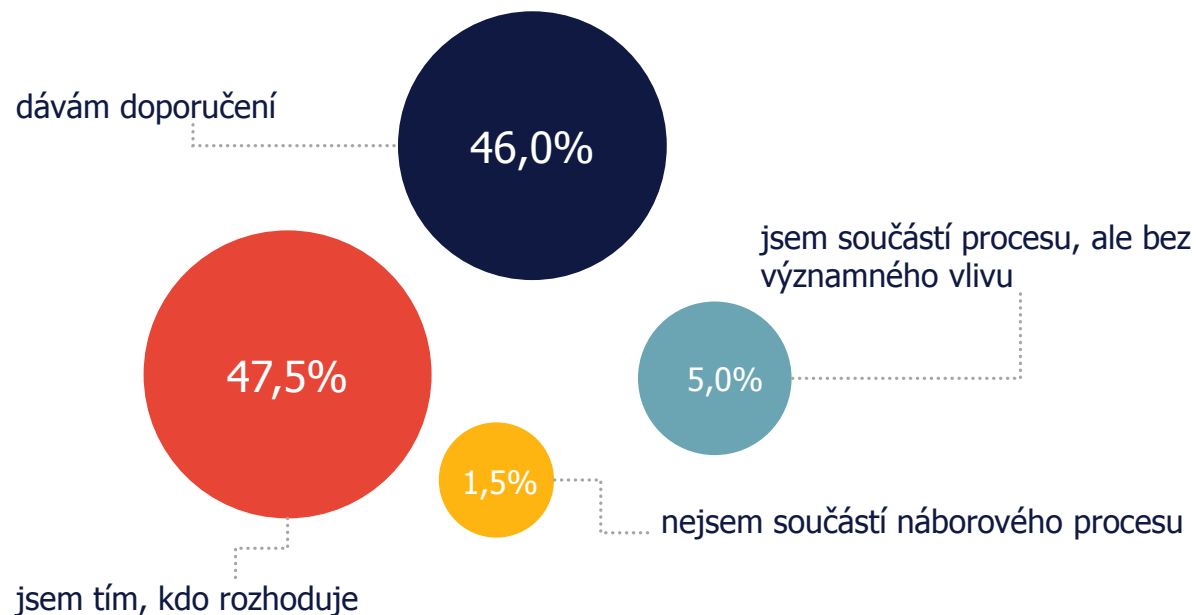


profil respondenta podle úrovní práce.

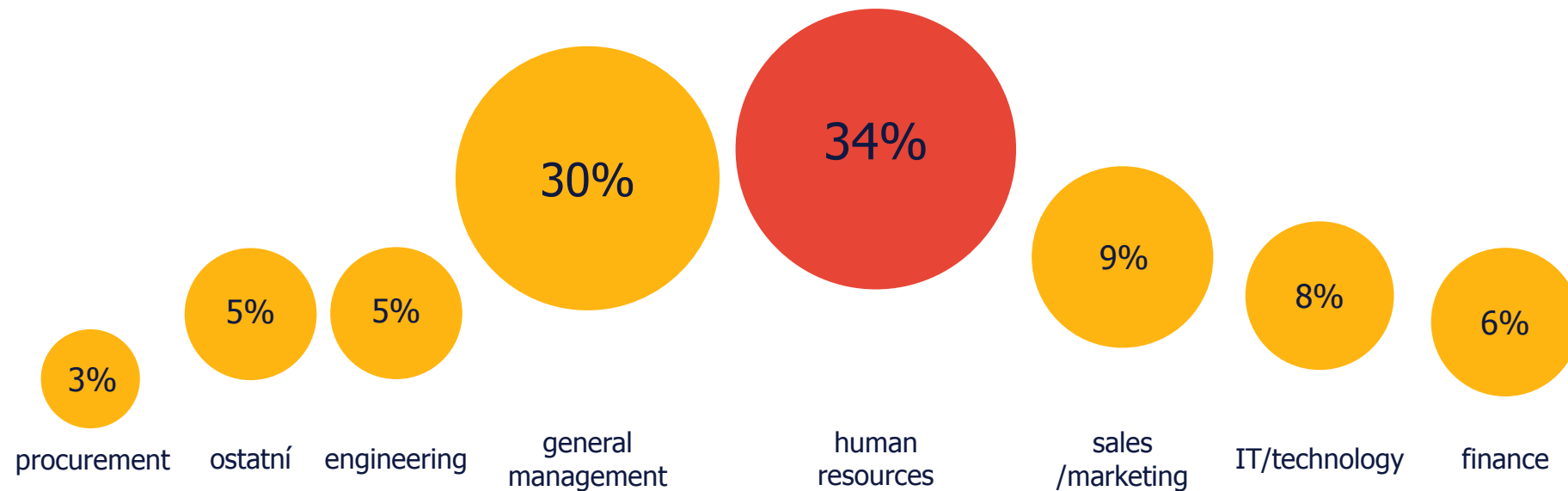
	2018
c-level executive	29,0%
director level	14,0%
supervisor/manager level	39,5%
technical level	9,5%
ostatní	8,0%

- Kolem 40% respondentů pracuje jako manažeři oddělení nebo supervisoři.
- Většina respondentů má rozhodující nebo hlavní roli v náborovém procesu. Více než 93% respondentů se přímo účastní vývoje firemní zaměstnanecké strategie.

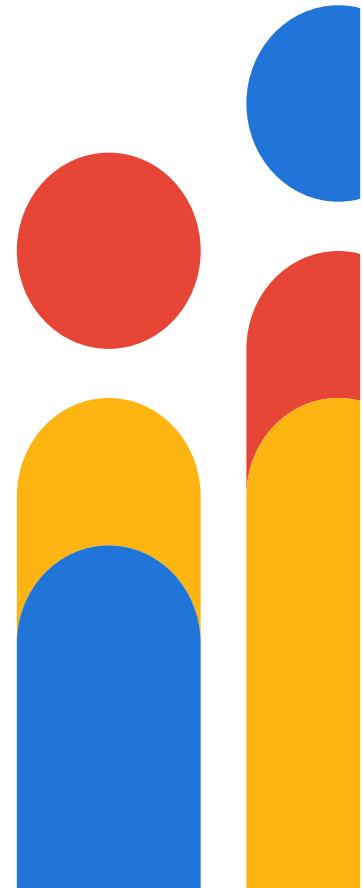
role respondenta v náborovém procesu



profil respondenta po odděleních.



- Téměř 34% respondentů pracuje v HR oddělení svých společností.
- Na druhém místě se umístilo nevyšší vedení s jedním ze tří respondentů pracujících v tomto oddělení.



očekávané objemy prodeje v roce 2018 podrobný pohled.

- Kolem 27% společností očekává nárůst v prodeji; 63% z nich očekává, že jejich prodeje narostou o 1-3%.
- Nejvíce společností, které očekávají nárůst objemů prodeje, je z výrobního sektoru.
- Téměř 70% respondentů předpovídá stabilitu svých objemů prodeje, zatímco 3% respondentů očekávají, že jejich prodeje klesnou.



27%

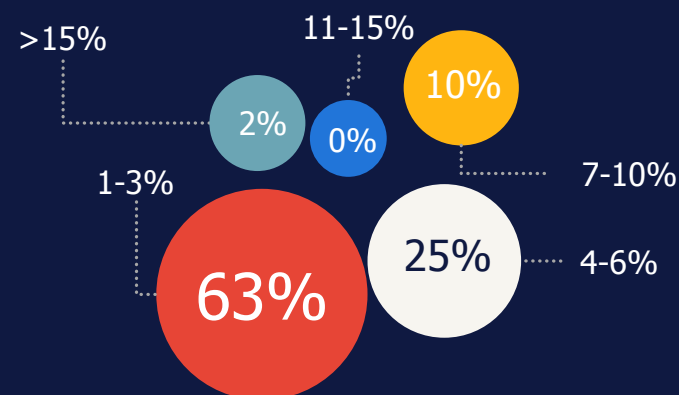


70%



3%

očekávaný nárůst prodeje



randstad

human forward.

