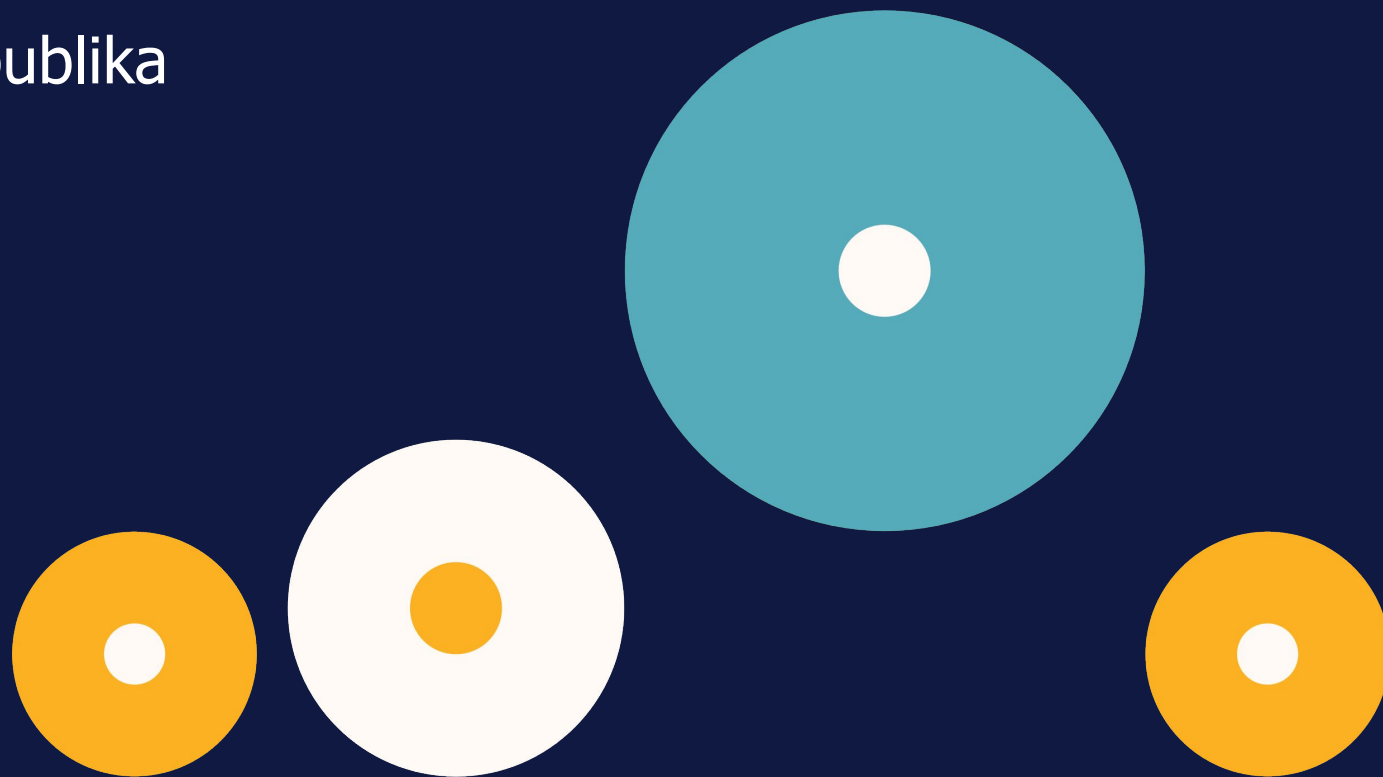


hr trendy 2021

randstad česká republika



obsah.

úvod	3
shrnutí	4
získávání zaměstnanců	9
strategie lidského kapitálu	12
obchodní výzvy	16
profil respondentů	20



úvod.

Tento report přináší informace o různých trendech a vývoji v oblasti HR a náborových praktik v České republice.

Klíčová témata obsažená v reportu zahrnují oblasti jako získávání a udržení zaměstnanců, náborové praktiky, strategie lidského kapitálu, výzvy v podnikání způsobené dopadem pandemie koronaviru, stejně jako strategie, které přijaly společnosti po celé zemi, aby se vyrovnaly s krizí a obnovily své podnikání.

Průzkumu Randstad HR Trendy se zúčastnilo přes 150 osob s rozhodovací pravomocí a vedoucích pracovníků v oblasti lidských zdrojů, kteří působí v mnoha různých oborech v České republice. Dotazování probíhalo v období únor - duben 2021.



obecné shrnutí.

- Z důvodů restrikcí způsobených pandemií koronaviru musela většina společností přesunout práci z pracovišť na home office; 71 % respondentů uvádí, že jejich firma zavedla přísnější pravidla týkající se zdraví a bezpečnosti.
- Vzhledem k tomu, že koronavirus zasáhl velké množství zkoumaných společností, pouze 34 % respondentů očekává navýšení objemu prodeje v roce 2021 (v roce 2019 to bylo 46 % respondentů), a kolem 23 % očekává propad.
- Většina zkoumaných společností předpokládá, že práce z domu je a zůstane životaschopným řešením i po skončení pandemie; 82 % respondentů plánuje v budoucnu zavést opatření pro práci na dálku. Pro 67 % zúčastněných společností představuje vhodné řešení, které zajistí zdraví zaměstnanců i produktivitu práce, systém částečné práce na dálku.
- Nejvíce nových lidí plánují v roce 2021 najmout společnosti působící v oblasti výroby, obchodu a strojírenství
- Bez ohledu na novou situaci s Covid-19 většina společností potvrdila, že jejich nejpoužívanější metodou výběrového řízení zůstane osobní pohovor.
- Nedostatek zkušeností v oboru spolu s nedostatečným množstvím odpracovaných roků a chybějící měkké dovednosti jsou nejčastějšími překážkami, se kterými se společnosti během výběrového řízení setkávají.
- Většina účastníků si myslí, že mezi největší HR výzvy, které je čekají, patří udržení nejlepších lidí a zvýšení pracovního výkonu a produktivity. Většina společností řeší chybějící dovednosti zvyšováním platů, zlepšováním benefitů, školeními a vzdělávacími programy.

získávání

kvalitních
zaměstnanců.

klíčové prvky sloužící pro získání nejlepších zaměstnanců.

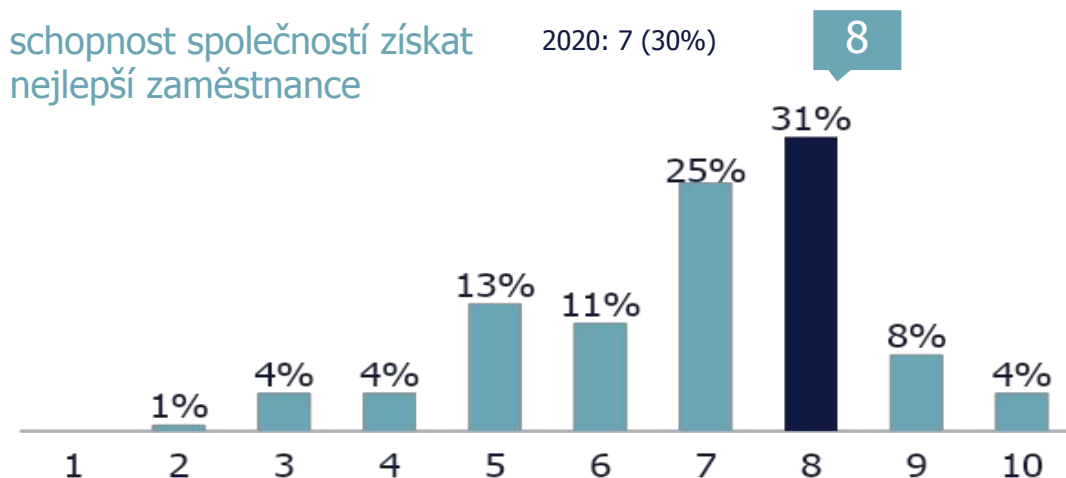
- Z důvodu nedávné covid-19 krize patří nabídka vysoké jistoty zaměstnání (60 %), konkurenceschopného finančního ohodnocení (55 %) a velmi atraktivní nabídky hodnoty pro zaměstnance (61%) mezi nejdůležitější aspekty ze všech elementů, které jsou považovány za klíčové pro získávání kvalitních zaměstnanců v roce 2021.
- Ve srovnání s rokem 2019 respondenti mnohem více věří ve schopnosti jejich organizace získávat kvalitní zaměstnance, zhruba třetina ohodnotila tuto schopnost 8 body z 10.

klíčové prvky pro získání nejlepších zaměstnanců

	2021	2020
silná značka zaměstnavatele	61%	69%
velká jistota zaměstnání	60%	28%
vysoce konkurenceschopné finanční ohodnocení	55%	72%
jasné a smysluplné poslání	52%	49%
atraktivní employee value proposition	51%	44%
možnosti flexibilní práce/dobrá rovnováha mezi pracovním a soukromým životem	42%	70%
dobré mezinárodní příležitosti	18%	29%
další	4%	3%

celkový součet je více než 100%, protože je možné zvolit více než jednu odpověď.

schopnost společností získat nejlepší zaměstnance

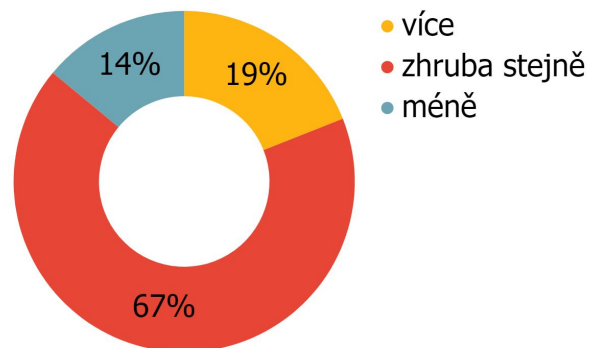


na škále od 1 do 10, kde 1 znamená "velmi špatné" a 10 znamená "výborné"



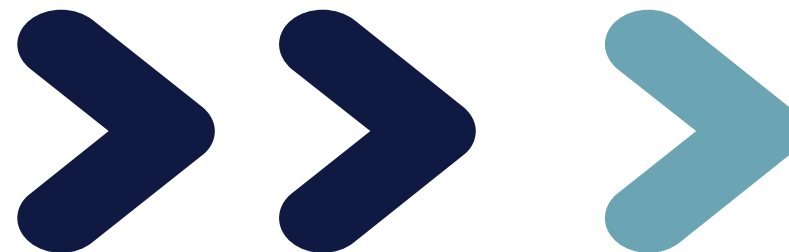
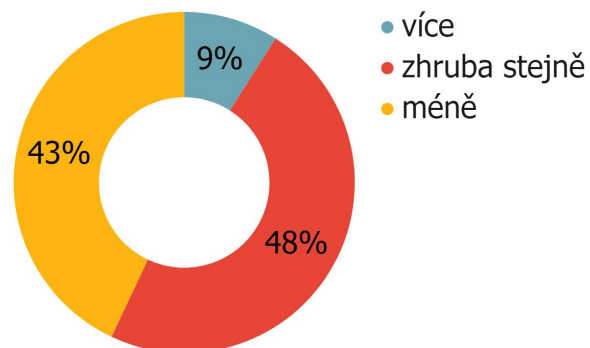
očekávaná fluktuace a časová náročnost nalezení těch správných zaměstnanců.

čas potřebný k nalezení správného zaměstnance ve srovnání s loňskem.



- Ve světle současné situace významné množství zúčastněných společností (kolem 43 %) očekává nižší fluktuaci v roce 2021 ve srovnání s rokem 2020.
- Bez ohledu na nejnovější změny a opatření umožňující práci z domova se zdá, že najít vhodné zaměstnance v roce 2021 zabere zhruba stejně dlouhou dobu.
- 19 % účastníků průzkumu věří, že čas věnovaný výběrovým řízením bude v roce 2021 větší než v loňském roce.

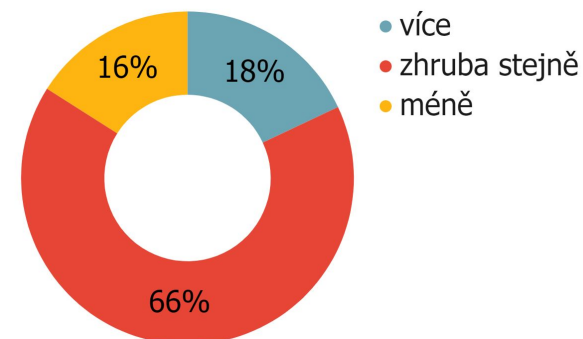
očekávaná fluktuace ve srovnání s loňskem.



benefity nabízené společnostmi.

	2021	2020
dovolená navíc	91%	87%
školení	83%	85%
stravenky	78%	-
bonusy/bonusy za individuální výkon	66%	80%
mobilní telefon	66%	-
kariérní růst	64%	68%
konkurenceschopný plat	56%	74%
možnost flexibility v práci	51%	65%
důchodové pojištění	42%	55%
zdravotní a wellness programy	39%	58%
služební vůz	36%	-
životní pojištění	31%	38%
nefinanční odměny/ohodnocení	31%	59%
zdravotní pojištění/pojištění pracovní neschopnosti	10%	16%
odečitatelné náklady (benzín, domácí internet atd.)	8%	-
podíl na zisku	7%	20%
placená rodičovská dovolená/benefity spojené s péčí o dítě	6%	19%
bez odpovědi	3%	0%

platy ve srovnání s konkurencí



- V roce 2021 budou všechny zkoumané společnosti svým zaměstnancům poskytovat dovolenou a školení navíc
- Více než 60 % respondentů poskytuje stravenky, bonusy nebo bonusy za individuální výkon, mobilní telefon a možnosti kariérního postupu.
- Ve srovnání s rokem 2020, se počet společností, které nabízí konkurenceschopný plat, zdravotní a wellness programy a nefinanční odměny snížil zhruba o 20 %.
- Většina účastníků průzkumu hodnotí své platy jako srovnatelné s konkurencí.

očekávané výzvy v HR.



Udržení nejlepších lidí, zvýšení výkonu a produktivity a budování zaměstnavatelské značky považují zúčastněné společnosti za 3 největší výzvy.



Inkluze na pracovišti, interní nebo externí mobilita a řízení programů pro interní přesuny jsou považovány za nejméně náročné výzvy.



	2021	2020
udržení nejlepších pracovníků	67%	62%
zvýšení výkonu a produktivity	48%	53%
budování zaměstnavatelské značky	36%	29%
získávání kvalitních zaměstnanců do další fáze růstu	34%	34%
udržování dobré informovanosti zaměstnanců	34%	32%
zvládnutí očekávání v oblasti platu a benefitů	33%	48%
rozvíjení talentovaných lídrů	32%	35%
vyhnout se přechodu nejlepších lidí ke konkurenci	29%	40%
nedostatek místních kvalitních pracovníků	24%	30%
vytváření/udržování otevřeného a flexibilního prostředí	20%	22%
vypořádání se s nedostatkem dovedností	17%	24%
inkluzie na pracovišti (diversita, transparentnost, atd.)	10%	15%
interní/externí mobilita	8%	9%
řízení programů pro interní přesuny	6%	8%
další	4%	4%

celkový součet je více než 100%, protože je možné zvolit více než jednu odpověď.

implementace řešení pro práci na dálku.

zavedli jste za posledních 6 měsíců home office u všech nebo nějaké části vašich pracovníků?

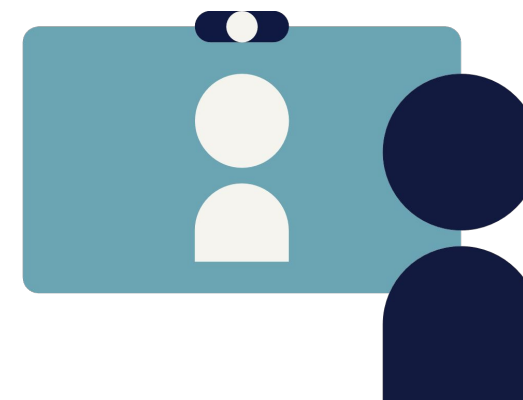
ano a nadále v tom pokračujeme	64%
ano, zavedli jsme práci na dálku, ale už jsme se vrátili k fyzické docházce na pracoviště	20%
nezavedli jsme práci na dálku, ale pravděpodobně ji v blízké budoucnosti zavedeme	1%
práci na dálku jsme nezavedli a ani s tím nepočítáme v blízké budoucnosti	15%

82%

respondentů očekává, že budou pokračovat v implementaci opatření pro práci z domova po skončení krize (15 % na stejné úrovni jako nyní; 67 % na nižší úrovni - méně dnů v týdnu, méně oddělení bude mít povoleno pracovat na dálku)


hlavní důvody pro zavedení práce na dálku v blízké budoucnosti

je to nejlepší způsob, jak snížit zdravotní rizika	81%
už jsme využívali home office i před krizí a s výsledky jsme byli spokojeni	12%
jsme spokojeni s produktivitou pracovníků	10%
zaměstnanci to vyžadují, aby si mohli lépe řídit svůj volný čas	9%
nemáme jinou možnost, jak práci zorganizovat (jedinou možností by bylo pozastavit naši činnost)	8%
jiné	6%




důvody, proč společnosti nezavedly práci na dálku.

důvody pro návrat k docházce na pracoviště

poté, co překonáme zdravotní a organizační omezení, preferujeme, aby pracovníci docházeli do firmy  55%

aktivita firmy je významně méně efektivní v režimu práce z domova  16%


toto opatření bylo zavedeno v době, kdy byla situace ve spojitosti s ohrožením zdraví mnohem vážnější než nyní, nebo protože byla větší nejistota  13%


naši klienti oceňují osobní kontakt, přestože to pro naši práci není nezbytné  13%

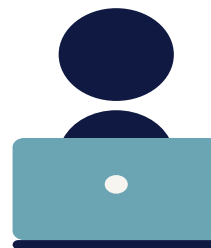
jiný  6%

důvody, proč práce na dálku pro některé společnosti není vhodným řešením

práci na dálku u nás není možné zavést vzhledem k povaze naší práce  83%

because although it could be feasible, we do not consider it necessary to continue to function as usual přestože by to bylo proveditelné, nepovažujeme za nutné nadále fungovat jako obvykle  13%

protože nejsme přesvědčeni o tom, že práce na dálku je nástrojem HR  9%



Mezi hlavní důvody, proč některé společnosti budou umožňovat práci na dálku, přestože ji nezavedly už před pandemií, patří to, že nyní panuje větší nejistota ohledně zdravotní situace, nebo to, že si to vyžádali zaměstnanci, i když to není pro zachování provozu firmy nutné.

lidský kapitál

strategie.



záměry v oblasti nábory.

hlavní důvody pro přijímání pracovní síly

	2021	2020
fluktuace pracovníků	62%	64%
obchodní růst	36%	31%
otevření nového oddělení/start nového produktu	29%	28%
potřeba nových schopností v organizaci	27%	25%
národní/mezinárodní růst společnosti	20%	39%
odchod zaměstnanců do penze	20%	18%
investiční plány	14%	18%
obchodní diverzifikace	4%	8%

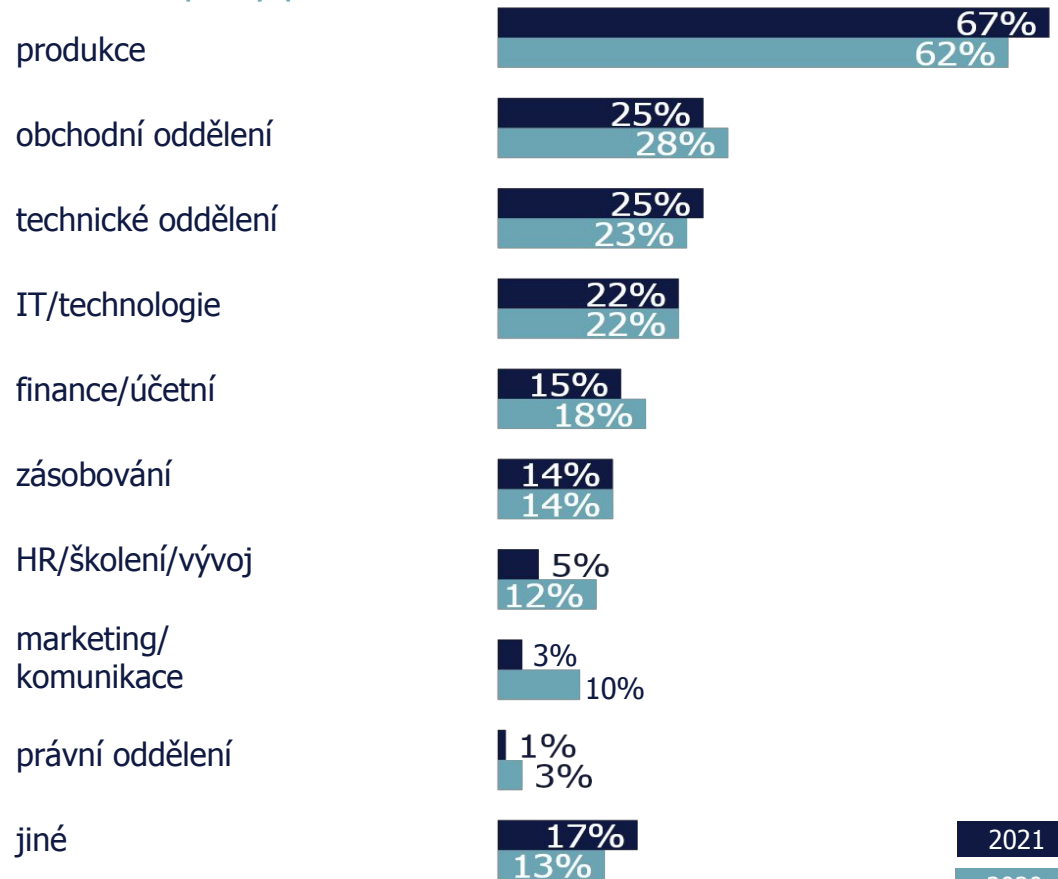
celkový součet je více než 100%, protože je možné zvolit více než jednu odpověď.

otevřené pozice v následujících měsících

	42%	stálé	81%
dočasné			
dočasné outsourcované	20%	stálé outsourcované	21%

celkový součet je více než 100%, protože je možné zvolit více než jednu odpověď.

náborové plány podle oddělení



celkový součet je více než 100%, protože je možné zvolit více než jednu odpověď.



řešení chybějících dovedností

téměř polovina společností je ochotna zlepšit platy, aby vyřešila problém s nedostatkem dovedností.

hlavní výzvy během náborového procesu

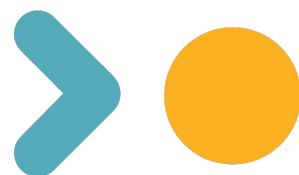
	2021	2020
zkušenosti s prací v oboru	62%	62%
požadované roky pracovních zkušeností	29%	21%
nedostatek měkkých dovedností - komunikace, práce v týmu, řízení týmu	23%	31%
chybějící znalosti cizích jazyků	21%	32%
specifické vzdělávací dovednosti	15%	-
zkušenosti s nástroji pro správu	14%	16%
etické záležitosti (hodnoty, postoj, kultura)	10%	8%
zkušenosti ze zahraničí	7%	23%
nesetkáváme se s žádnými problémy	3%	1%
jiné	3%	-

celkový součet je více než 100%, protože je možné zvolit více než jednu odpověď.

opatření za účelem řešení nedostatku dovedností

	2021	2020
zlepšit plat & benefity za účelem udržení a získání kvalitních lidí	49%	43%
nabídnout vzdělávací a školicí programy	45%	44%
nabídnout zaměstnancům flexibilnější pracovní podmínky	31%	30%
zvýšit využití externě najímaných dodavatelů	24%	31%
najmout pracovníky z jiných zemí	13%	29%
najmout více pracovníků na částečný úvazek	13%	13%
problém s nedostatkem dovedností se mojí společnosti netýká	7%	5%
outsourcovat obchodní funkce firmy	5%	18%
jiné	2%	4%

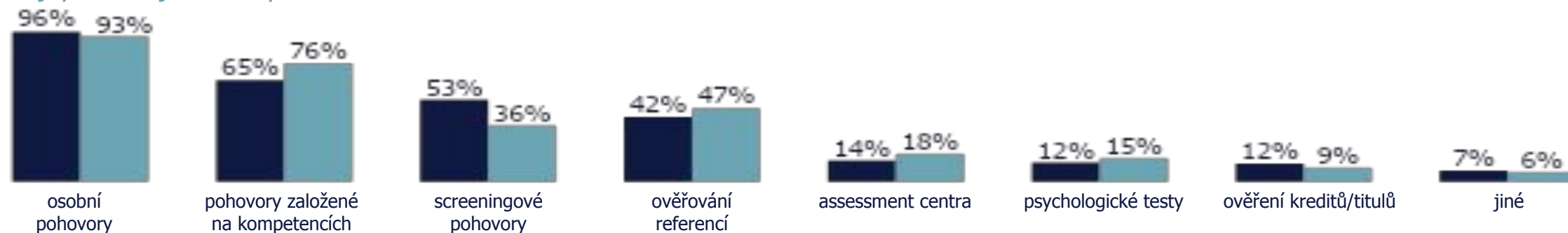
celkový součet je více než 100%, protože je možné zvolit více než jednu odpověď.



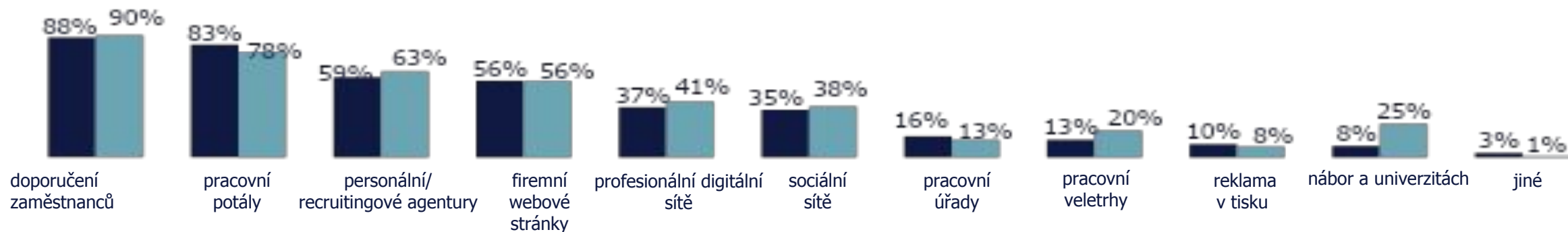
zdroje a postupy využívané při náboru zaměstnanců

osobní pohovory zůstávají v roce 2021 nejběžnější metodou využívanou během výběrových řízení.

nejvyužívanější metody během náboru.



nejefektivnější zdroje užívané pro nábor zaměstnanců.



celkový součet je více než 100%, protože je možné zvolit více než jednu odpověď.

*profesionální digitální síť se vztahují k LinkedIn, Xing, atd. a sociální síť se vztahují k Facebooku, Instagramu.

2021

2020

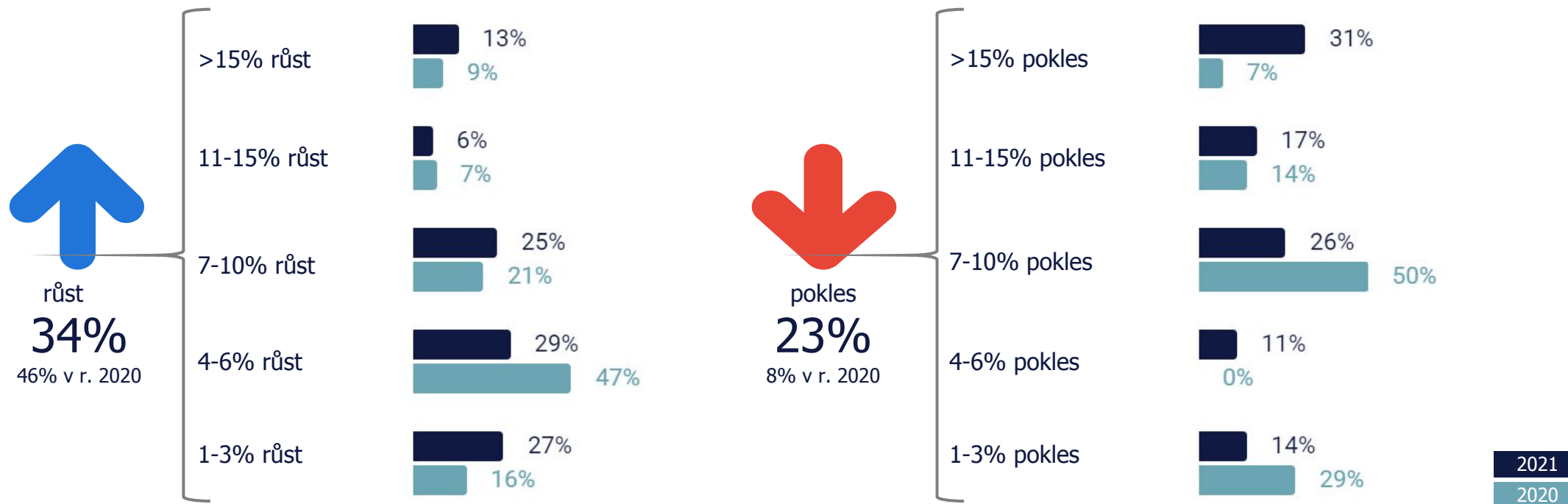


obchodní



očekávaný objem prodejů

31 % respondentů očekává, že objem prodejů jejich firmy zůstane v roce 2021 stabilní.



- Ve srovnání s rokem 2020, kdy očekávání respondentů na vývoj obchodních výsledků byla opravdu vysoká, v roce 2021 očekává zvýšení objemu prodejů jen 34 % společností, což představuje 12% pokles oproti loňskému roku. Navíc je počet respondentů, kteří očekávají pokles v objemu prodejů, letos téměř třikrát vyšší než v roce 2020.
- 81% očekává obchodní růst mezi 1 až 10 %, zatímco pouze malý podíl 13 % respondentů předvídá obchodní růst nad 15 %.
- Většina účastníků průzkumu, kteří předvídají obchodní pokles, očekává, že se jejich prodeje sníží o více než 15 %.

stav společností v současné situaci.

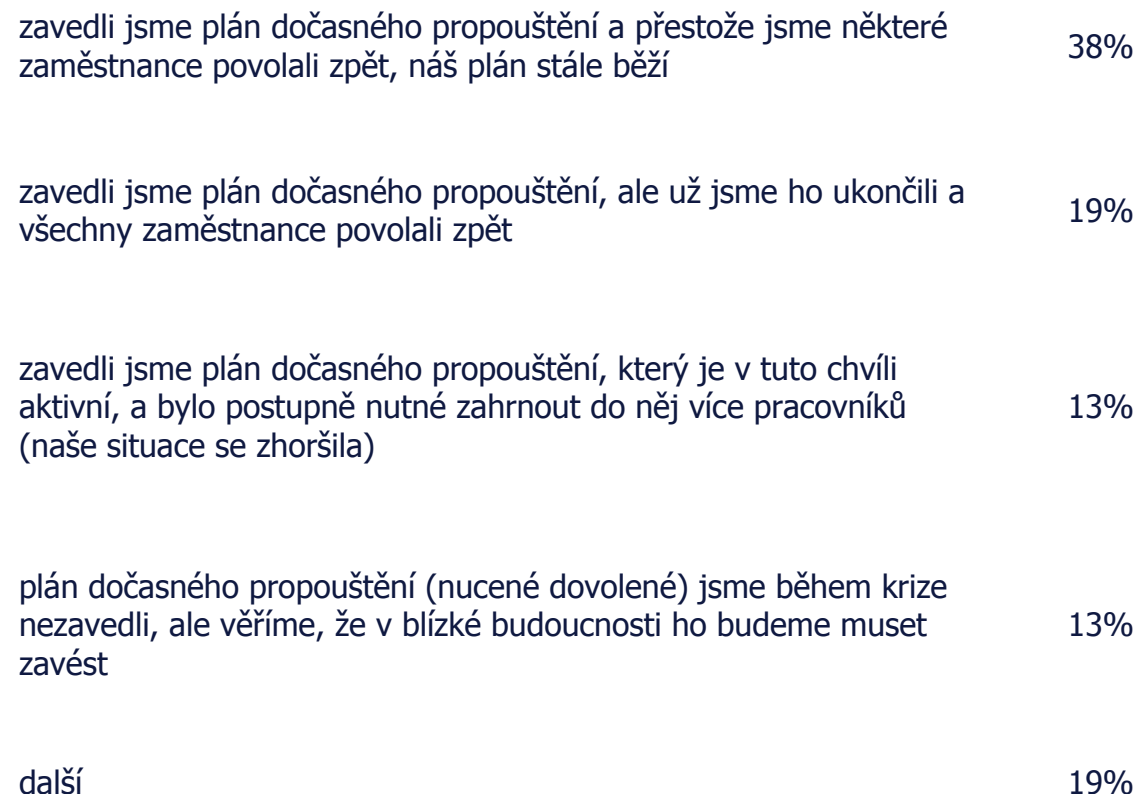


opatření pro obnovu podnikání a plány na propouštění.

opatření pro obnovu



plány na propouštění



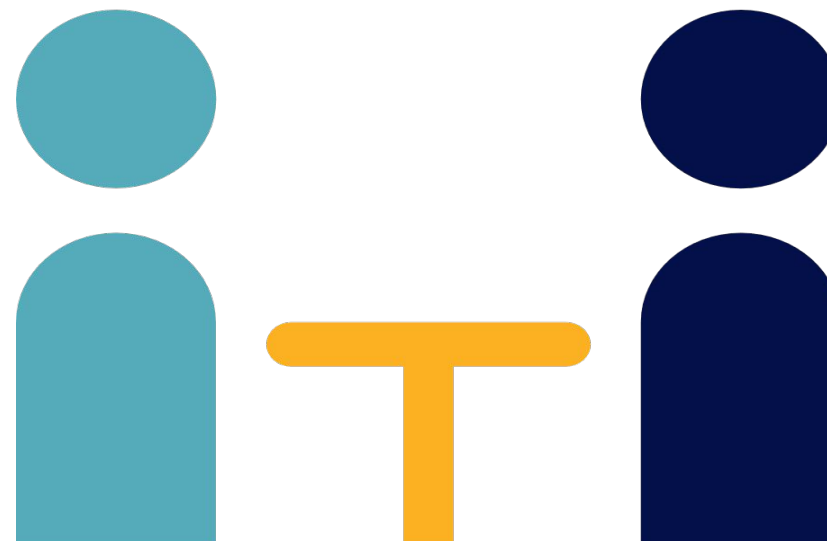
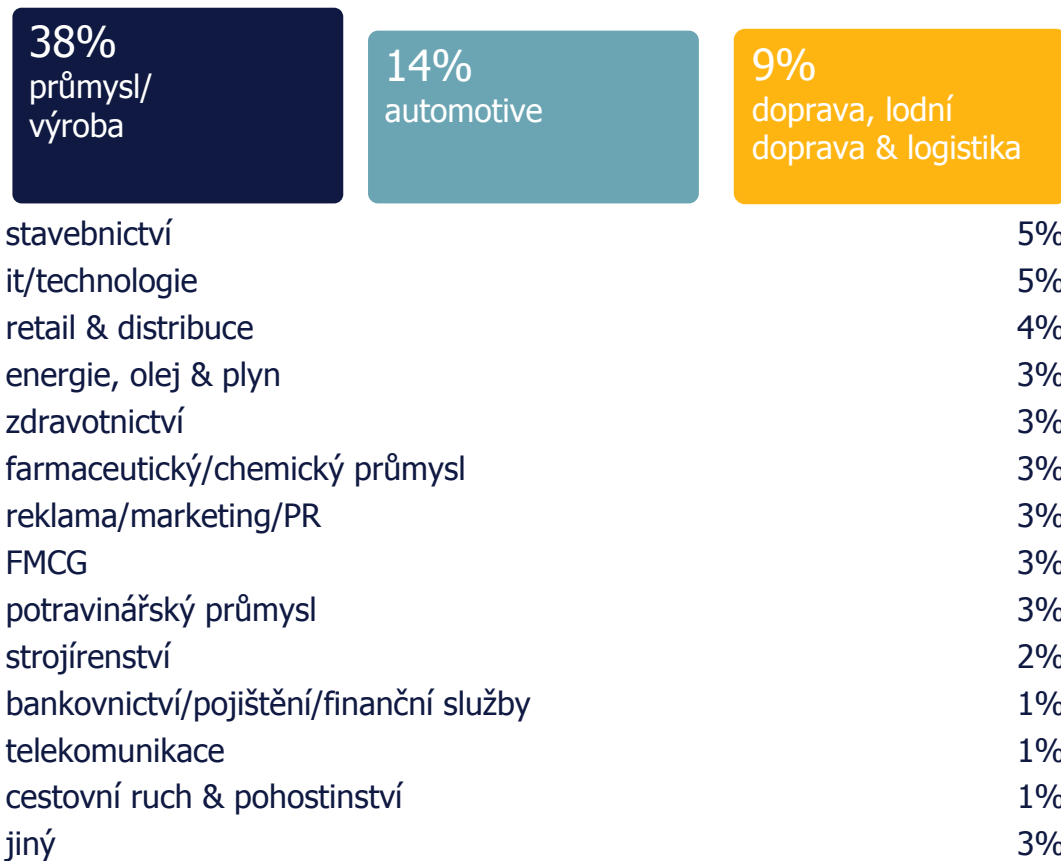
profil

respondentů.



profil respondentů.

podle sektoru

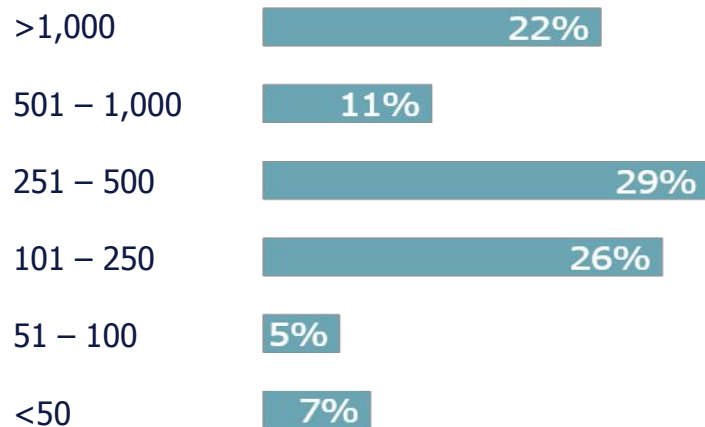


profil respondentů.

podle velikosti firmy



počet zaměstnanců



role v náborovém procesu



72%

respondentů pracuje v HR oddělení, 18 % pak v managementu firem.

randstad

human forward.

