

A group of four business professionals are seated around a wooden conference table in a modern office setting. A man in a dark suit and patterned tie is smiling and looking towards a woman on the left. Two other women are seated to his right, one looking at him and the other laughing. The background shows office lights and large windows.

hr trends 2023

česká republika.



randstad

obsah.

úvod	3
vývoj v oblasti podnikání	5
získávání talentů	9
vývoj mezd	18
strategie lidského kapitálu	21
profil respondentů	29

úvod.

Když se ohlédneme zpět do roku 2022, vidíme několik klíčových trendů, které ovlivnily trh práce, například změny pracovního prostředí, rozšiřující se trend hybridního modelu práce a využívání nových technologií v oblasti lidských zdrojů.

Průzkum Randstad HR trendy 2023 přináší vhled do toho, jak se firmy adaptují na současnou ekonomickou situaci, jakým výzvám čelí a jak se s nimi plánují vypořádat v následujícím roce.



úvod.

Průzkum v období ledna až února 2023 vyplnilo 209 vedoucích představitelů společností z různých odvětví v České republice.

Některé údaje jsou porovnány s výsledky průzkumu Workmonitor 2023.

Mezi klíčová témata, která průzkum zahrnuje, patří vývoj a výzvy v oblasti podnikání, praktiky z oblasti nábory, udržení zaměstnanců, příležitosti a výzvy v oblasti práce.





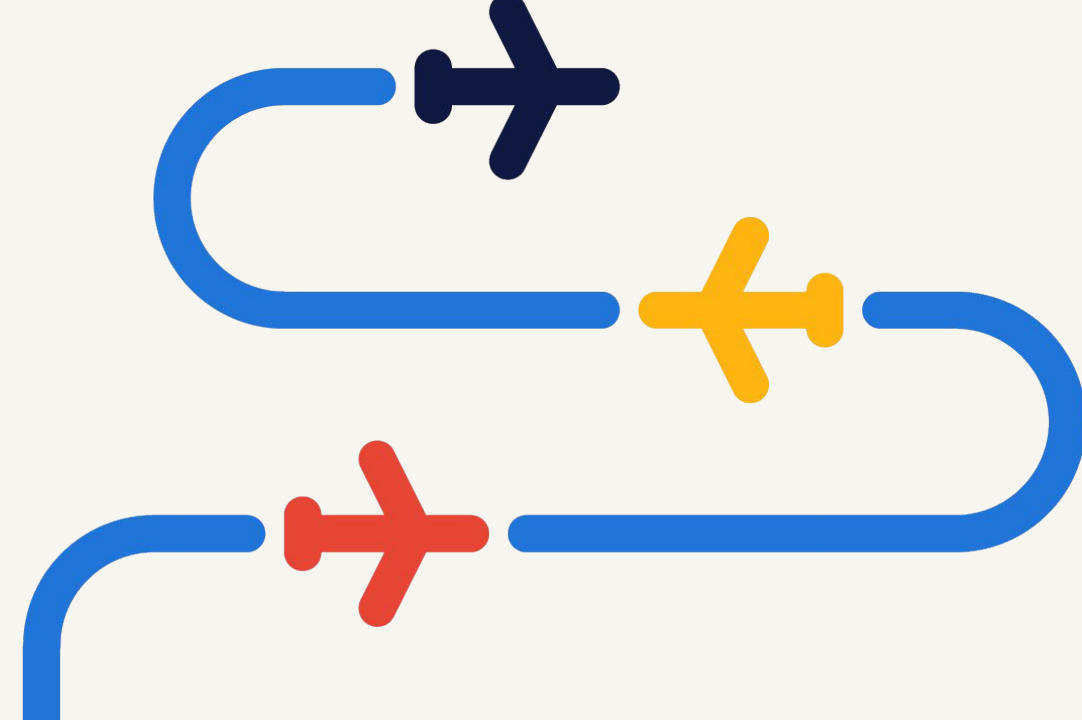
vývoj v oblasti

podnikání.

výzvy v oblasti podnikání očekávané v roce 2023.

řešení zvýšených nákladů na podnikání (z důvodu inflace)	51%
vypořádat se s vysokými náklady na energie	46%
zajištění procesů a garance produktivity	42%
zachování obchodních marží	30%
udržování vztahů s klienty a/nebo dodavateli	28%
zajištění přístupu k zásobám potřebným k provozu	27%
řešení neočekávaných nákladů	23%
zvýšení digitální bezpečnosti	15%
vyhnout se značným finančním ztrátám	12%
vypořádat se mimořádným nárůstem obchodu	7%
udržovat podnikání v provozu	6%
řízení/řešení dočasného uzavření nebo ukončení činnosti	2%
řešení výdajů vzniklých v důsledku propouštění	1%
jiné	7%

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



51%

očekává, že největší výzvou v příštím roce bude řešení zvýšených nákladů na podnikání.

46%

účastníků průzkumu si myslí, že bude v příštím roce obtížné vypořádat se s vysokými náklady za energie.

plány, jak se vypořádat s recesí.

jen 8 % nabídne více dní home office, aby se vypořádalo s možnou recesí.

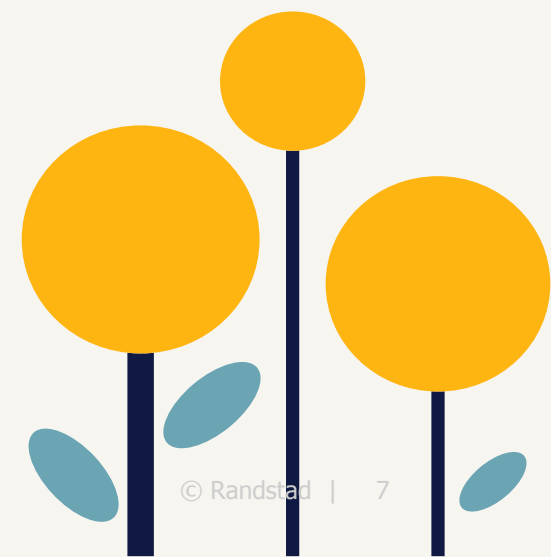
snížení provozních nákladů	66%
přehodnocení potřeb pracovníků či změny organizační struktury	48%
snížení počtu zaměstnanců	27%
upevňování schopností zaměstnanců	25%
zvýšení ceny	21%
snížení odměn a benefitů	15%
snížení výroby za účelem úspory nákladů	13%
úprava produktů a služeb - nabízet jen cenově efektivní produkty	11%
zkrácení pracovní doby	9%
nabídnout více dnů home office (snížení nákladů na energie)	8%
nabrat více sezónních/dočasných pracovníků (výrobní špičky)	8%
vypnout topení za účelem šetření nákladů za plyn	4%
jiné	6%

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

66% respondentů uvedlo, že jejich společnost v případě recese omezí provozní výdaje.

Dalším důležitým opatřením je pro **48%** společností přehodnocení potřeb pracovníků nebo změna organizační struktury.

15% by snížilo ohodnocení a benefity.



očekávaný vývoj podnikání.

jen 26 % respondentů očekává, že objem prodejů jejich společnosti poroste.



26%

respondentů očekává
zvýšení objemu prodejů



41%

respondentů očekává,
že objem jejich prodejů
zůstane stabilní

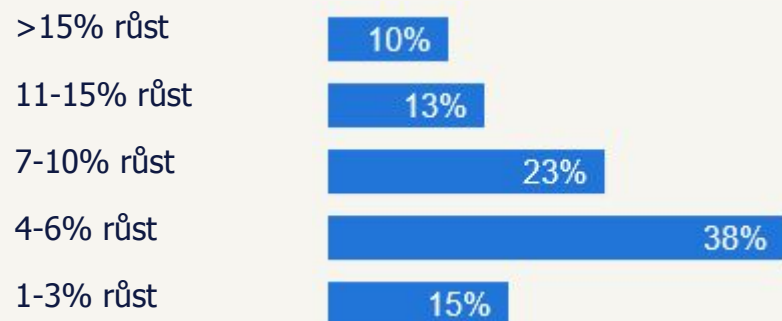


19%

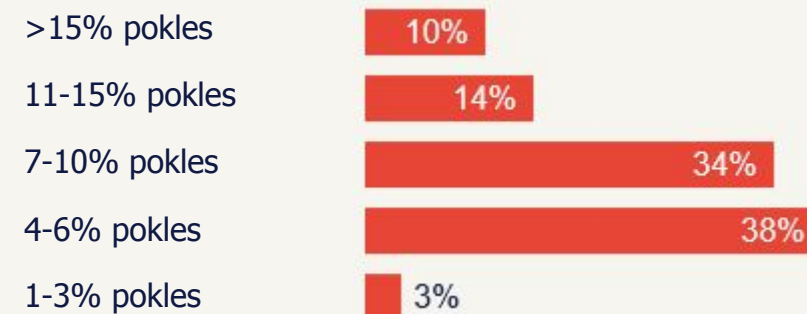
respondentů očekává
snížení objemu prodejů

celkový součet je méně než 100%, protože zbytek účastníků průzkumu zvolil odpověď „nevím“.

očekávané zvýšení prodejů.



očekávané snížení prodejů.





získávání

talentů.

překážky při hledání pracovníků.

nejběžnější překážkou při hledání pracovníků jsou nerealistická mzdová očekávání.

nerealistická mzdová očekávání	74%
žádná/malá pracovní zkušenost v oboru	50%
očekávání v oblasti rovnováhy práce a soukromého života	17%
specifické vzdělávací schopnosti	17%
dlouhá výpovědní lhůta	16%
požadované roky pracovních zkušeností	13%
zkušenosti s nástroji pro řízení	6%
zkušenosti ze zahraničí	1%
jiné	9%

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



HR výzvy.

54 % respondentů považuje za obtížné udržet angažovat zaměstnanců.

67%

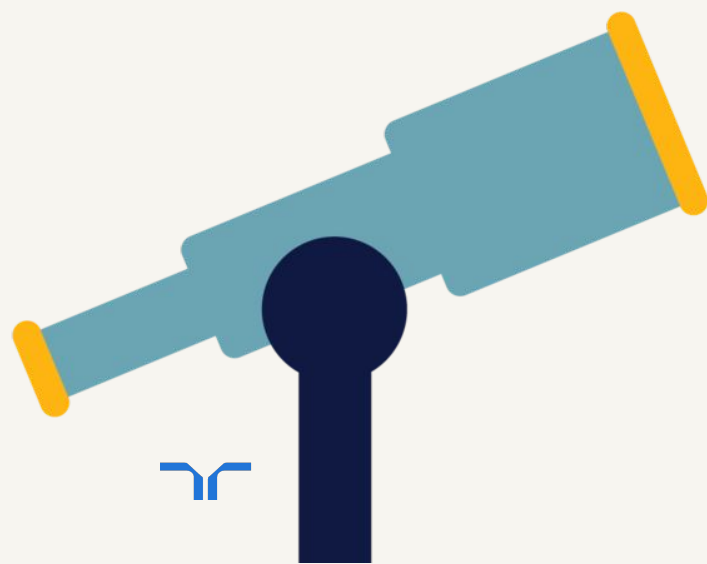
respondentů považuje udržení nejlepších lidí a rozvoj talentovaných leaderů za hlavní výzvu při hledání pracovníků.

52%

považuje za obtížné vypořádat se s očekáváními, která se týkají ohodnocení a benefitů.

udržení nejlepších lidí a rozvoj talentovaných leaderů	67%
udržení angažovanosti zaměstnanců	54%
vypořádat se s očekáváními ohledně ohodnocení a benefitů	52%
zaujmout talenty	46%
nedostatek místních talentů	43%
značka zaměstnavatele	38%
vypořádat se s chybějícími znalostmi	26%
zajistit duševní zdraví zaměstnanců	17%
onboarding nových zaměstnanců	16%
vypořádat se s vysokou fluktuací	12%
sladění flexibilní pracovní doby s potřebami byznysu	11%
inkluzí na pracovišti (diverzita, transparentnost atd.)	7%
řízení případného hromadného propouštění	3%
řízení interního programu změn	3%
interní/externí mobilita	1%

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



řešení HR výzev.

školicí programy a zlepšení mzdového ohodnocení jsou nejlepší způsoby, jak se vypořádat v výzvami v oblasti HR.

vzdělávací a školicí programy	52%
zlepšení mzdového ohodnocení	51%
flexibilnější možnosti práce	26%
nabídka personalizovaných benefitů	22%
možnost pracovat úplně nebo částečně na dálku	17%
využívání externích (smluvních) spolupracovníků/dodavatelů	16%
najímání talentů z jiných zemí	16%
více zaměstnanců na částečný úvazek	15%
outsourcing některých částí firmy/procesů	13%
jiné	7%

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



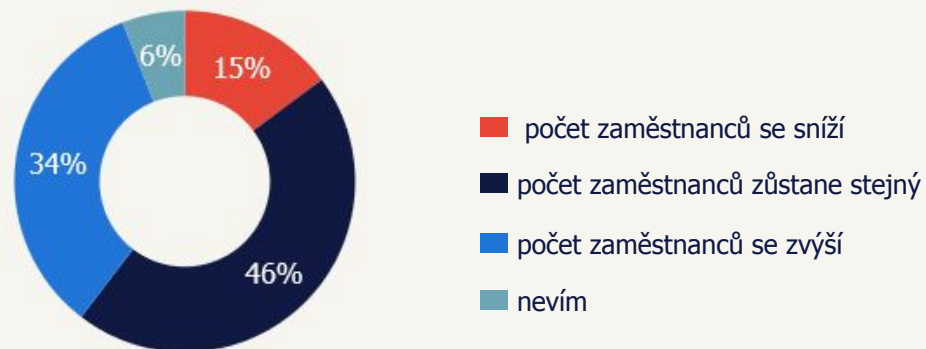
školicí programy

jsou opatření, která je většina respondentů ochotna zavést, aby zvládli výzvy v oblasti HR, s nimiž se potýkají.

nabídka flexibilnějších možností práce

zaměstnancům rovněž představují důležitou metodu řešení HR výzev.

náborové plány. pro rok 2023.



34%

respondentů uvedlo, že jejich společnost plánuje navýšit počet zaměstnanců.

počet dočasně otevřených pozic

1-4	5%
5-10	3%
20-40	4%
≥50	1%

počet trvale otevřených pozic

1-4	6%
5-10	6%
15-40	9%
≥50	9%



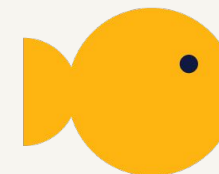
důvody k náboru.

lokální/mezinárodní růst firmy	54%
růst podnikání	50%
spuštění nového produktu/oddělení	36%
vytváří se nové pozice	32%
fluktuace zaměstnanců	24%
potřeba získat zaměstnance s novými dovednostmi	24%
investiční plány	10%
odchod zaměstnanců do penze	10%
diverzifikace podnikání	0%
jiné	2%

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

54%

dotazovaných společností, které mají v tomto roce otevřené pozice, uvádí, že potřebují najmout nové zaměstnance z důvodu národního nebo mezinárodního růstu jejich společnosti.



náborové plány.

nejvíce společností hledá kandidáty do oddělení výroby nebo strojírenství.



náborové plány podle oddělení.



U každého oddělení, kde zaměstnavatelé plánují nabírat nové zaměstnance, jsme se zeptali, jaká je pravděpodobnost, že budou mít potíže při hledání kandidátů s těmito specifickými dovednostmi.

Zde jsou oddělení, ve kterých bude pro respondenty nejobtížnější najít nové zaměstnance:

01
tradiční marketing/
komunikace
100%

02
IT/technologie
86%

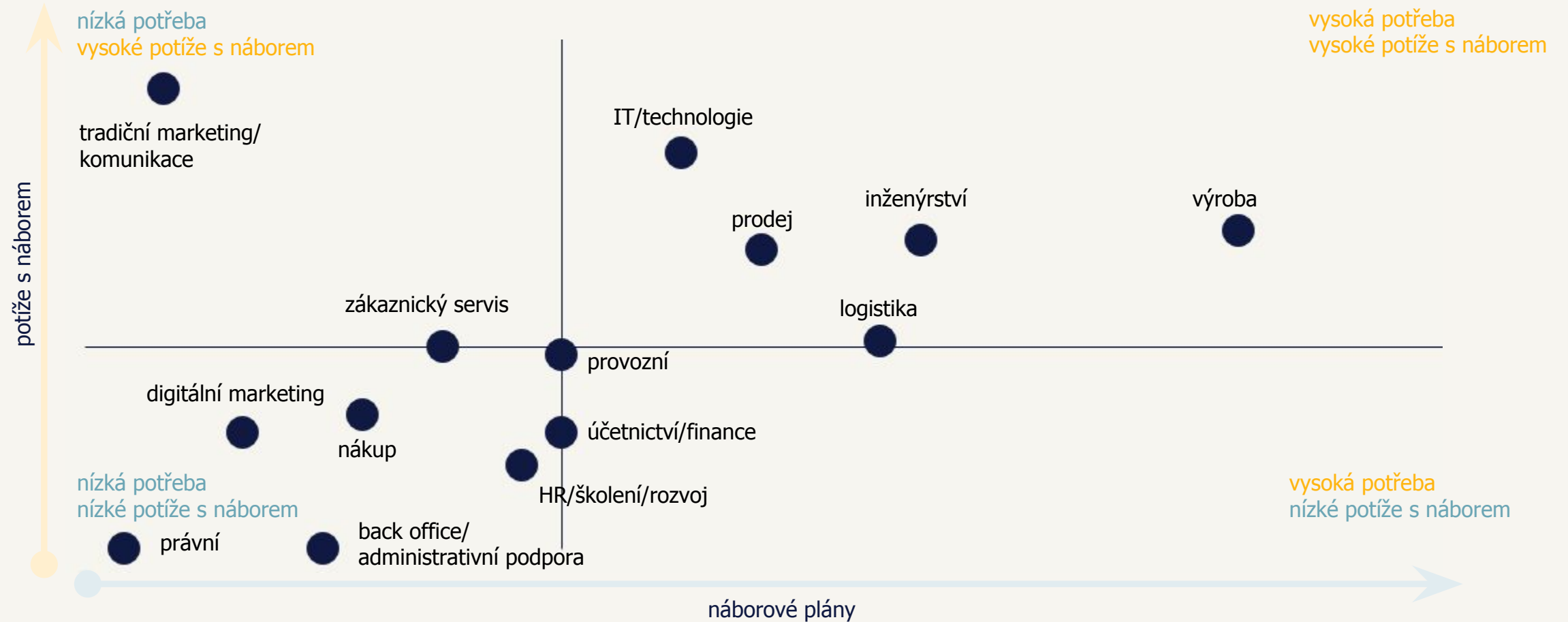
03
výroba
69%

Některá z oddělení, ve kterých mají respondenti problém najít vhodné kandidáty, jsou zároveň oddělení s nejvyššími náborovými plány.

Další podrobnosti o tom, pro která oddělení je nejobtížnější najít nové zaměstnance a jaká je poptávka po zaměstnancích v těchto odděleních, najdete na dalším slidu.

matrix obtížnosti náborem.

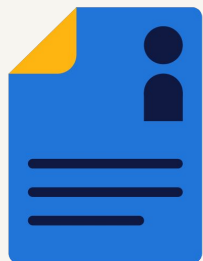
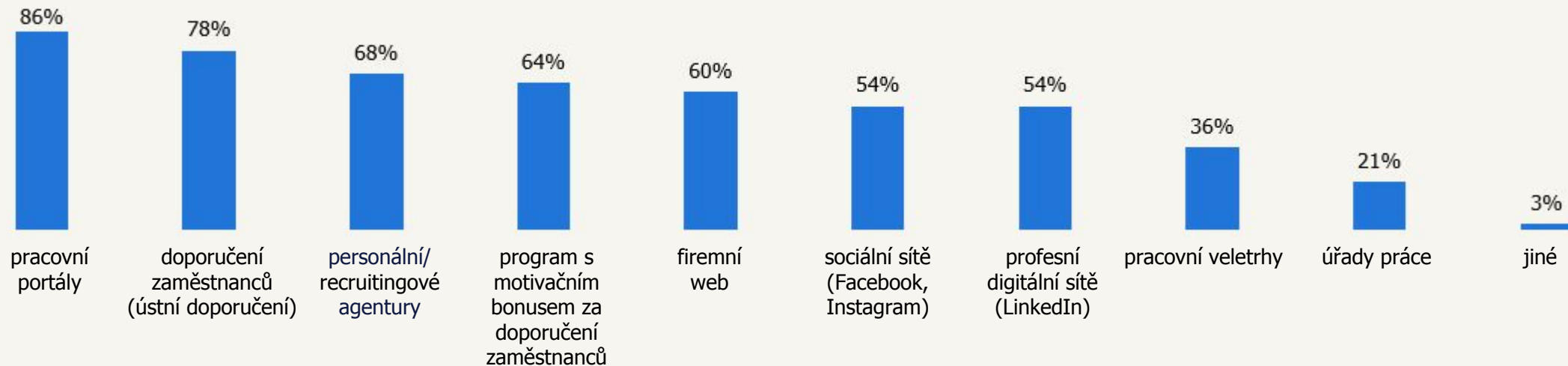
většina společností očekává potíže s náborem zaměstnanců v oblasti tradičního marketingu/komunikace.



nástroje pro nábor

pracovní portály a doporučení zaměstnanci jsou nejlepší zdroje nových kandidátů.

nejefektivnější zdroje při hledání kandidátů.



pracovní portály

budou v roce 2023 nejvíce využívanou metodou pro hledání nových kandidátů, přičemž 86% dotazovaných společností je vybralo jako jeden z nejúčinnějších zdrojů při náboru.



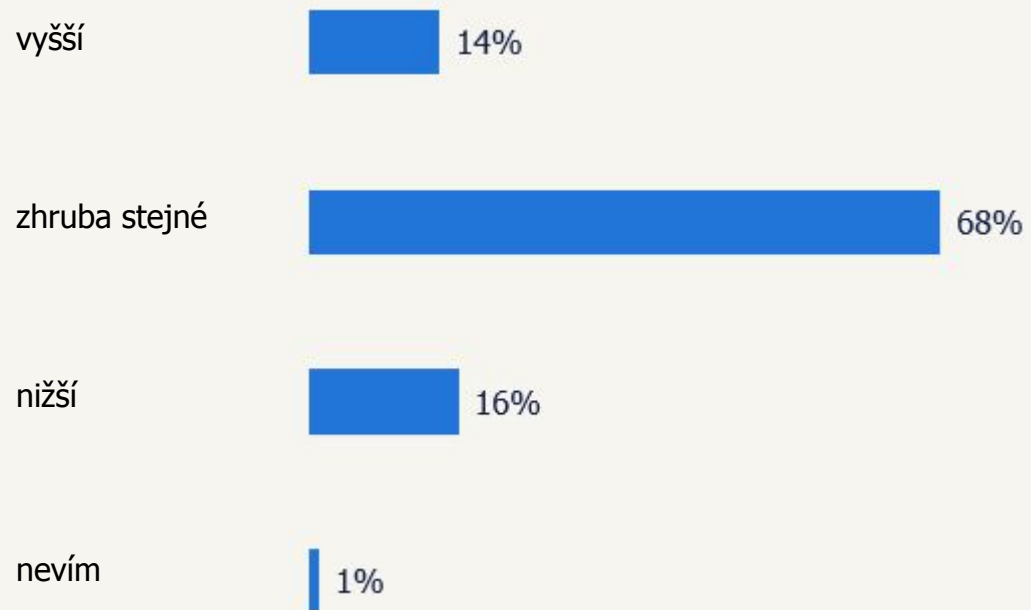
vývoj

mezd.

konkurenceschopnost mezd.

14 % považuje své platy za vyšší, než jaké nabízí konkurence.

mzdy ve srovnání s konkurencí.



Téměř 70 % respondentů odhaduje, že mzdy v jejich společnosti jsou zhruba stejné jako u konkurence.

16%

považuje svou mzdu za nižší, než jakou nabízí konkurence za stejnou pozici.



vývoj mezd.

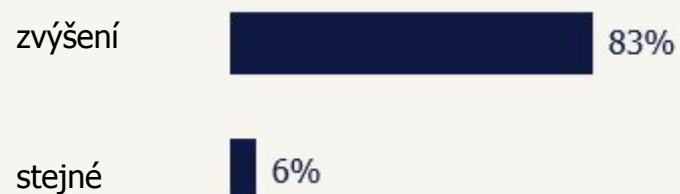
většina zúčastněných společností plánuje zvýšení mezd v roce 2023.

83%

zúčastněných firem plánuje v roce 2023 zvýšit mzdy svých zaměstnanců, zatímco u 6 % zůstanou mzdy stejné.

1 % respondentů očekává pokles mezd ve své společnosti v roce 2023.

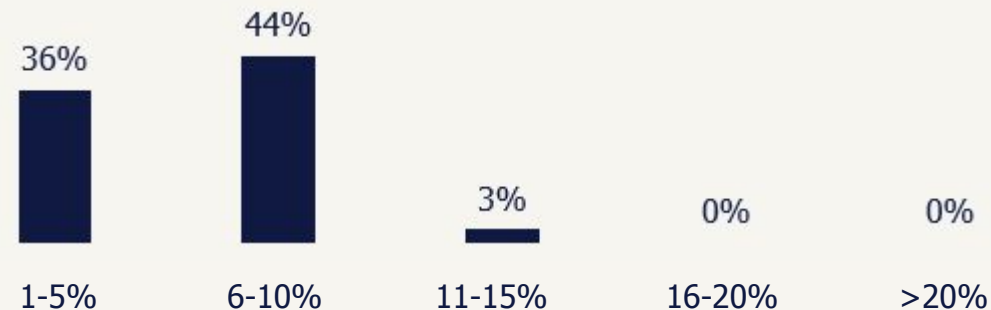
vývoj mezd v příštích dvanácti měsících.



žádný z respondentů

neplánuje nabídnout zvýšení mzdy o více než 16 %.

83 % respondentů, kteří svým zaměstnancům v roce 2023 plánují zvýšit mzdy, budou zvyšovat v následující úrovni:



A photograph of three business professionals in a modern office building. A man in a blue suit is walking up a staircase on the right, looking upwards. A woman in a light-colored blazer and dark skirt is walking up the stairs in the middle. A man in a dark blue suit and light-colored trousers is walking down the stairs on the left. The background shows a bright, modern interior with large windows and a white pillar.

lidský kapitál

strategie.

co dělá firmu atraktivní?

mít dobrou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem je považováno za důležitý atribut.

nabízet konkurenceschopné mzdy/zaměstnanecké benefity	44%
nabízet zajímavou pracovní náplň	40%
mít příjemnou atmosféru na pracovišti	40%
zajistit dobré vyvážení profesního a osobního života	38%
nabízet jistotu dlouhodobého zaměstnání	33%
nabízet příležitosti ke kariérnímu postupu	33%
mít silnou značku zaměstnavatele	32%
být finančně zdravá	30%
mít silnou značku/hodnoty	29%
nabízet kvalitní produkty/služby	29%
nabízet flexibilní pracovní úvazky	27%
nabídnout možnost pracovat částečně nebo úplně na dálku	27%
používat nejmodernější technologie (inovativnost)	23%
nabízet kvalitní školení	21%
být v dobře dostupné lokalitě	20%
mít silný management	14%
být ekologicky a sociálně uvědomělá (CSR)	14%
nabízet mezinárodní/globální pracovní příležitosti	11%
podporovat diverzitu na pracovišti (věk, pohlaví, rasa)	11%

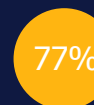
celkový součet je více než 100 %, protože je možné zvolit více odpovědí.

Většina společností se domnívá, že nabídka atraktivní mzdy a benefitů, vedle nabídky zajímavého pracovního obsahu, jsou hlavními atributy, které činí jejich firmu atraktivní pro uchazeče.

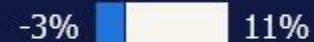
Více než 30 % dotázaných se domnívá, že je velmi důležité, aby jejich společnosti nabízely možnosti kariérního postupu nebo dobrou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, pokud chtějí přilákat talenty a udržet si je.

část firem zúčastněných v průzkumu **plánuje změny** u různých benefitů, které nabízí zaměstnancům.

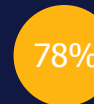
nabídka jistoty práce (např. více smluv na dobu neurčitou & snížení poměru agenturních pracovníků)



podpora pro rodiny a závislé osoby (podpora péče o děti, rodičovská dovolená, pečovatelské volno)



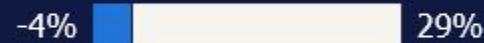
flexibilita v oblasti pracovní doby (možnost určit si pracovní dobu)



benefity (rozvržení celoroční dovolené, zdravotní péče, penzijní pojištění atd.)



flexibilita v oblasti místa práce (možnost pracovat z domu, vzdáleně nebo z různých pracovišť)



školení nebo příležitosti k rozvoji



■ snížení ■ zvýšení ■ beze změny



benefity nabízené společnostmi.

benefity v oblasti kvalifikace a dobrých životních podmínek.

školení	80%
dovolená navíc/sick days/dlouhodobá dovolená	80%
možnost pracovat z domova (úplně nebo částečně)	74%
flexibilní pracovní doba	73%
nefinanční odměny/bonusy	52%
zdravotní a wellness program (tj. vstupné do fitness centra, fitness náramky apod.)	42%
koučování a mentorství	24%
programy/nástroje pro podporu zaměstnanců	21%
psychologická podpora	20%
placená rodičovská dovolená/benefity pro péči o dítě	9%

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

finanční benefity.

stravenky/příspěvky na stravování	94%
mobilní telefon	76%
příspěvek na důchodové pojištění	67%
prémie/individuální výkonnostní prémie	65%
služební vůz	55%
parkovací místa	48%
životní pojištění	33%
proplácení cestovních výdajů (např. veřejná doprava, benzín)	21%
podíl ze zisku	12%
poukaz na dovolenou	10%
zdravotní/úrazové pojištění	10%
odečitatelné výdaje (kancelářské potřeby, poplatky za kurýra, domácí internet atd.)	5%

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

31% firem podpořilo své zaměstnance zvýšením mezd mimo kadenci každoročního zvýšení.

27%

přispělo jednorázovou platbou.

20%

přispělo na náklady na energii, cestovné nebo jiné denní výdaje svých zaměstnanců.

9%

zvýšení měsíčního příspěvku na životní náklady jako pomoc zaměstnancům zvládat zvýšené náklady na život.

35%

nenabídne žádný z výše uvedených.



očekávání oproti realitě.

benefity, které by měly být nabízeny v současné měnící se ekonomické situaci.

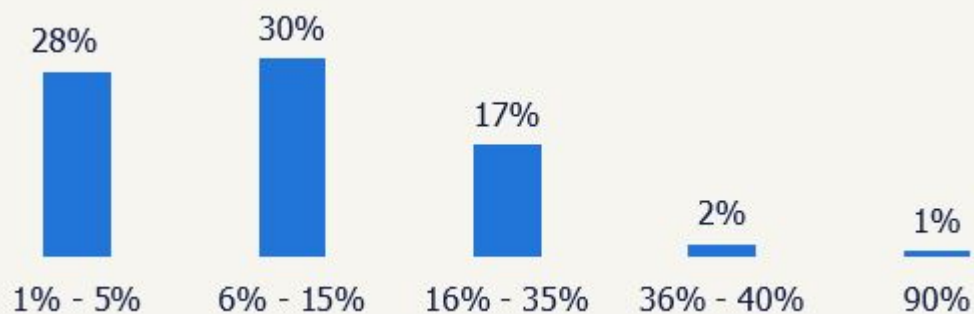


*pokud vás tyto informace zajímají z pohledu zaměstnanců, podívejte se na výsledky průzkumu Randstad Workmonitor z roku 2023

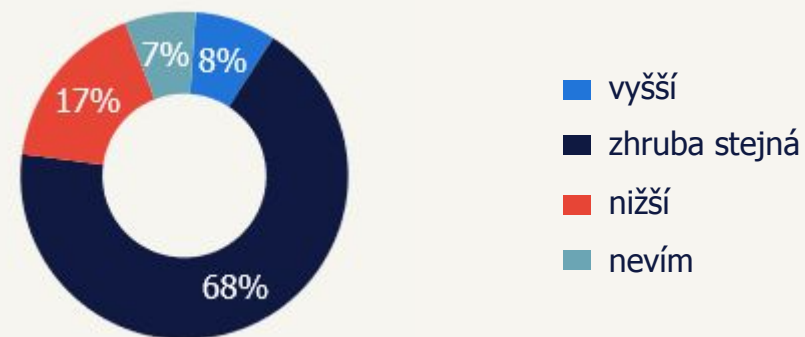
fluktuace zaměstnanců.

v roce 2023 očekává vyšší fluktuaci 8 % společností.

fluktuace v roce 2022.



2023 předpokládaná fluktuace.



U většiny respondentů zůstala fluktuace v roce 2022 na rozumné úrovni, 58 % z nich uvedlo fluktuaci nižší než 16 %.

co vede zaměstnance k opuštění zaměstnavatele?

dostali lepší nabídku jinde (lepší mzdu, podmínky, atd.)	77%
chtějí se vydat jinou kariérní cestou	38%
přílišná pracovní zátěž	32%
relokace	22%
hledají flexibilnější pracovní dobu	13%
více příležitostí pro kariérní růst u konkurence	13%
nechtějí podporu ze strany managementu	11%
chybějící rovnováha pracovního a osobního života	11%
neztotožnění se s kulturou společnosti	11%
špatné vztahy s přímým nadřízeným	7%
nemají možnost pracovat částečně nebo úplně na dálku	6%
limitované nebo žádné vedení či směřování nebo vize v oblasti řízení	5%
nespokojenost s reputací společnosti	3%
nevím	3%
nechtěli se vrátit do kanceláře	1%
ostatní	16%

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



77%

zaměstnanců opouští své zaměstnání kvůli lepší mzdě nebo lepším podmínkám u jiného zaměstnavatele.



38%

zaměstnanců také opouští svá zaměstnání, aby se mohli ubírat jinou kariérní cestou.



profil

respondentů.



shrnutí.

Zpráva Randstad HR Trends 2023 představuje data shromážděná od českých firem působících v nejrůznějších průmyslových odvětvích.

Nejvíce zastoupenými odvětvími jsou výroba a průmysl, obchod velkoobchod/maloobchod, doprava, zásobování a logistika a služby, které dohromady pokrývají 70 % vzorku.

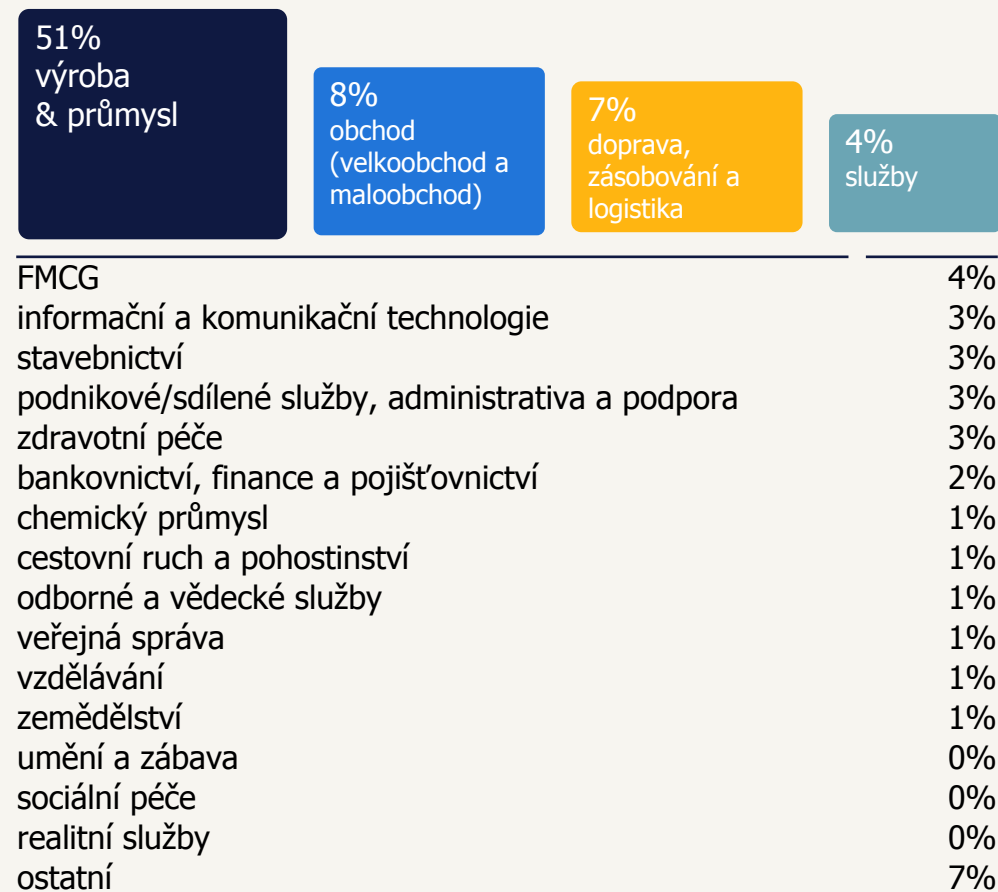
Organizace zaměstnávající více než 500 lidí představují 41 % vzorku. Téměř 70 % respondentů pracuje v personálním oddělení a 26 % v obecném managementu.

Do přijímacího řízení je zapojeno také 82 % respondentů, kteří mají buď rozhodovací, nebo doporučující roli.

Pro výzkum, analýzu a návrh této zprávy Randstad spolupracuje s globální společností Evalueserve, která se zabývá výzkumem trhu a analýzami (www.evalueserve.com).

profil respondentů.

podle oborů.

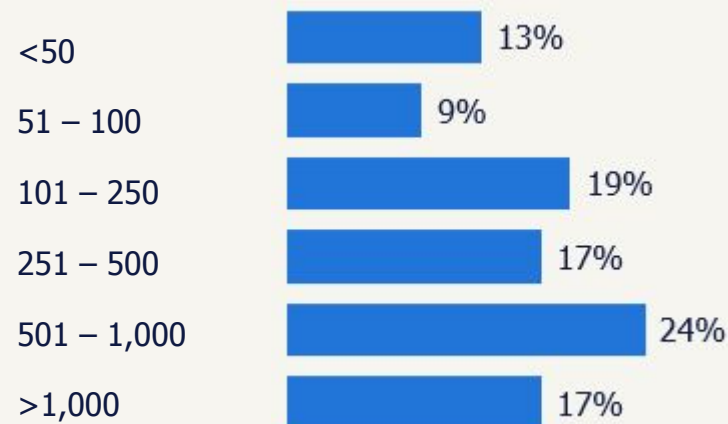


profil respondentů.

úroveň působení společnosti.



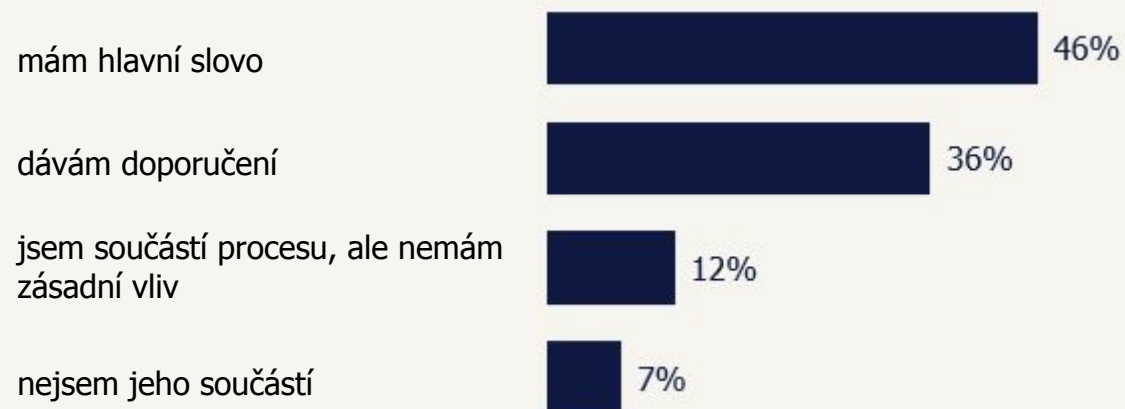
počet zaměstnanců v ČR.



oddělení.

hr oddělení	64%
general management	26%
sales/marketing	3%
engineering	2%
finance	1%
IT/technology	0%
ostatní	3%

role v náborovém procesu.



human

forward.

 randstad