

Tisková zpráva / Analýza

Kontakt: Eva Usai Blumental
Pozice: Brand & PR, Director
Tel: + 420 603 458 331
Email: eblumental@deloittece.com

Kontakt: Klára Vyskočilová
Pozice: Content manager
Tel: + 420 736 513 244
Email: kvyskocilova@deloittece.com

Průzkum: Nastavení nové organizace řeší lídři víc, než nábor nových lidí

Provedli jsme celosvětově nejrozsáhlejší analýzu v oblasti lidského kapitálu. Průzkumu se zúčastnilo 10 000 byznys a HR lídrů ze 140 zemí včetně ČR.

Praha, 2. března – Přestože je v ČR nízká nezaměstnanost a mluví se o problémech s náborem, získávání nových zaměstnanců není na prvním místě. V popředí je otázka, jak by vlastně firma jako celek měla fungovat. Klíčovým faktorem je pozitivní zkušenost zaměstnanců s prací pro konkrétní firmu. Vyplývá to z průzkumu Globální trendy v oblasti lidského kapitálu 2017, v němž společnost Deloitte už popáté zkoumala, s čím se potýkají organizace v oblasti lidských zdrojů.

„Průzkumu se letos zúčastnilo více než 10 tisíc byznys a HR lídrů ze 140 zemí, vůbec poprvé se do něj zapojil i dostatečný počet respondentů z ČR, takže můžeme srovnávat, jaká je situace na českém trhu v porovnání se zahraničím,“ vysvětluje Evžen Korděnko, ředitel oddělení poradenství v Deloitte. A doplňuje: „Trendy na českém pracovním trhu do velké míry kopírují ty globální. Největším rozdílem je rozvoj leadershipu (vedení lidí), který je u nás vnímán silněji.“

Nová organizace, nová kariéra

Z průzkumu vyplynulo, že témata, která firmy aktuálně nejvíce řeší, jsou organizační struktura budoucnosti, nábor a rozvoj zaměstnanců spojený s novým pojetím kariéry. V praxi to znamená, že organizace se potřebují více zaměřit na práci v týmech, rychleji reagovat na změny na trhu a změnit způsoby rozvoje zaměstnanců.

Takto nově řízené firmy samozřejmě vyžadují i jiné styly vedení lidí. Proto je téma leadershipu implicitně obsaženo i v trendu nové organizace pro 21. století. Nelze se divit, s prodlužující se věkovou hranicí pro odchod do důchodu dnešní lidi na trhu práce čeká až 60letá profesní dráha. Nové vzdělávací modely tak musí reagovat na úplně jiné pojetí kariéry.

„V náboru dnes firmy potřebují vzbudit zájem u lidí ještě před tím, než vůbec zaregistrují konkrétní pracovní nabídku. Děje se tak přes hodnotovou nabídku firem, která sice zahrnuje peníze a benefity, ale současně i pracovní prostředí, přátelského šéfa či možnost vyzkoušet si během kariéry v jedné firmě více pracovních pozic,“ vysvětluje Martina Zapletalová, manažerka v oddělení poradenství v Deloitte.

Zaměstnanecká zkušenost jako způsob, jak se na pracovním trhu diferencovat

Zatímco dříve byl důležitý kariérní postup, dnes jde o to, jaké to je ve firmě pracovat: Pozitivní zkušenosti, smysluplnost práce a pracovní prostředí, v němž se lidé cítí dobře. Pokud takové prostředí podporuje inovaci, spolupráci i rozvoj zaměstnanců, firma má vyhráno.

„Klíčovým faktorem úspěšného náboru je zaměstnanecká zkušenost. Ta ovlivňuje fakt, do jaké míry jsou lidé svého zaměstnavatele ochotni doporučit, a jak o něm mluví,“ říká Ondřej Čapka, senior konzultant v oddělení poradenství v Deloitte.

Díky sociálním sítím se pak dobré i špatné jméno organizace šíří velmi rychle mezi potenciální zájemce o práci. A firmy si velmi dobře uvědomují rizika s tím spojená, i když ty v Čechách jsou na ně připraveny o něco méně než v zahraničí. Zaměstnanecká zkušenost se přitom netýká jen otázky spokojenosti zaměstnanců. Slouží jako nástroj pro zvyšování výkonu, podporu inovací, rozvoje i atraktivity zaměstnavatele na trhu práce i jako způsob, jak se diferencovat v době nedostatku kvalitních uchazečů.

HR tematika se stává součástí byznys strategií

Boj o dostatek kvalifikovaných a talentovaných lidí je stejně kritický, jako boj o zákazníka. Společnosti musí změnit myšlení i způsoby, jimiž zajišťují vedení, motivaci i zapojení zaměstnanců, aby si získaly a udržely talent pro 21. století. Jinak riskují neúspěch.

"Klíčovým tématem je, jak by firma jako celek měla fungovat. Skuteční HR profesionálové by společnosti měli pomáhat vytvořit novou organizaci, která je jednoduše neodolatelná pro talentované lidi, umožní jim organizovat se v sítích týmů a soustředit se na práci bez zbytečných procesních a administrativních překážek, a využije potenciál každého z nich," připomíná Evžen Korděnko.

"Na druhou stranu ale průzkum ukázal, že přestože řada pracovních pozic prochází v souvislosti s technologiemi výraznou změnou a některé činnosti se automatizují, základní lidské aspekty práce, jako jsou empatie, komunikace a řešení problémů, nabývají většího významu než kdy předtím," říká Martina Zapletalová.

Hlavní závěry studie v číslech:

- 87 % respondentů v České republice vnímá nastavení nového způsobu fungování organizace jako nezbytné.
- 82 % českých účastníků průzkumu považuje revoluci ve způsobu získávání talentovaných lidí za důležitý trend.
- Pro 82 % českých respondentů je rozvoj leadershipu pro digitální věk důležitý, stejný počet považuje za důležité také vytvoření dynamického prostředí podporujícího rozvoj a flexibilní kariéru.
- Jen 23 % účastníků ankety celosvětově uvádí, že jejich firma má integrovanou strategii zaměřenou na zaměstnaneckou zkušenost.

O průzkumu „Globální trendy v oblasti lidského kapitálu 2017“

Průzkum společnosti Deloitte už pátý rok po sobě zkoumal trendy v oblasti lidského kapitálu. Ankety se zúčastnilo více než 10 tisíc obchodních ředitelů a ředitelů pro lidské zdroje ze 140 zemí včetně České republiky. Letošní ročník je tak svým

rozsahem nejrozsáhlejším a největším průzkumem za celých 5 let, kdy studie vychází. Stáhněte si její plné znění.

Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited, britské privátní společnosti s ručením omezeným zárukou („DTTL“), jejích členských firem a jejich spřízněných subjektů. Společnost DTTL a každá z jejích členských firem představuje samostatný a nezávislý právní subjekt. Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) služby klientům neposkytuje. Podrobné informace o společnosti Deloitte Touche Tohmatsu Limited a jejích členských firmách jsou uvedeny na adrese www.deloitte.com/cz/onas.

Společnost Deloitte poskytuje služby v oblasti auditu, poradenství, právního a finančního poradenství, poradenství v oblasti rizik a daní a související služby klientům v celé řadě odvětví veřejného a soukromého sektoru. Díky globálně propojené síti členských firem ve více než 150 zemích a teritoriích má společnost Deloitte světové možnosti a poznatky a poskytuje svým klientům, mezi něž patří čtyři z pěti společností figurujících v žebříčku Fortune Global 500®, vysoce kvalitní služby v oblastech, ve kterých klienti řeší své nejkompexnější podnikatelské výzvy. Chcete-li se dozvědět více o způsobu, jakým zhruba 244 000 odborníků dělá to, co má pro klienty smysl, kontaktujte nás prostřednictvím sociálních sítí Facebook, LinkedIn či Twitter.

Společnost Deloitte ve střední Evropě je regionální organizací subjektů sdružených ve společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, která je členskou firmou sdružení Deloitte Touche Tohmatsu Limited ve střední Evropě. Odborné služby poskytují dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, které jsou samostatnými a nezávislými právními subjekty. Dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited patří ve středoevropském regionu k předním firmám poskytujícím služby prostřednictvím téměř 6 000 zaměstnanců ze 41 pracovišť v 18 zemích.

© 2017 Pro více informací kontaktujte Deloitte Česká republika.