



Role flexibilní pracovní síly v personální strategii

Výsledky průzkumu Česká republika



Personální společnost Manpower oslovila v říjnu 2009 více než 41.000 zaměstnavatelů ze 35 zemí a oblastí, aby zjistila více informací o současné roli flexibilní pracovní síly v personální strategii různých společností. Za účelem tohoto průzkumu definujeme „flexibilní pracovní sílu“ jako lidi, kteří ve společnosti sice pracují, avšak nepatří mezi kmenové zaměstnance. Jsou to především agenturní zaměstnanci, subkontraktoři nebo jiní externí pracovníci. V České republice bylo v rámci tohoto průzkumu osloveno 750 zaměstnavatelů, kterým jsme položili 3 otázky:

Považujete využívání flexibilní pracovní síly za klíčovou součást své personální strategie?

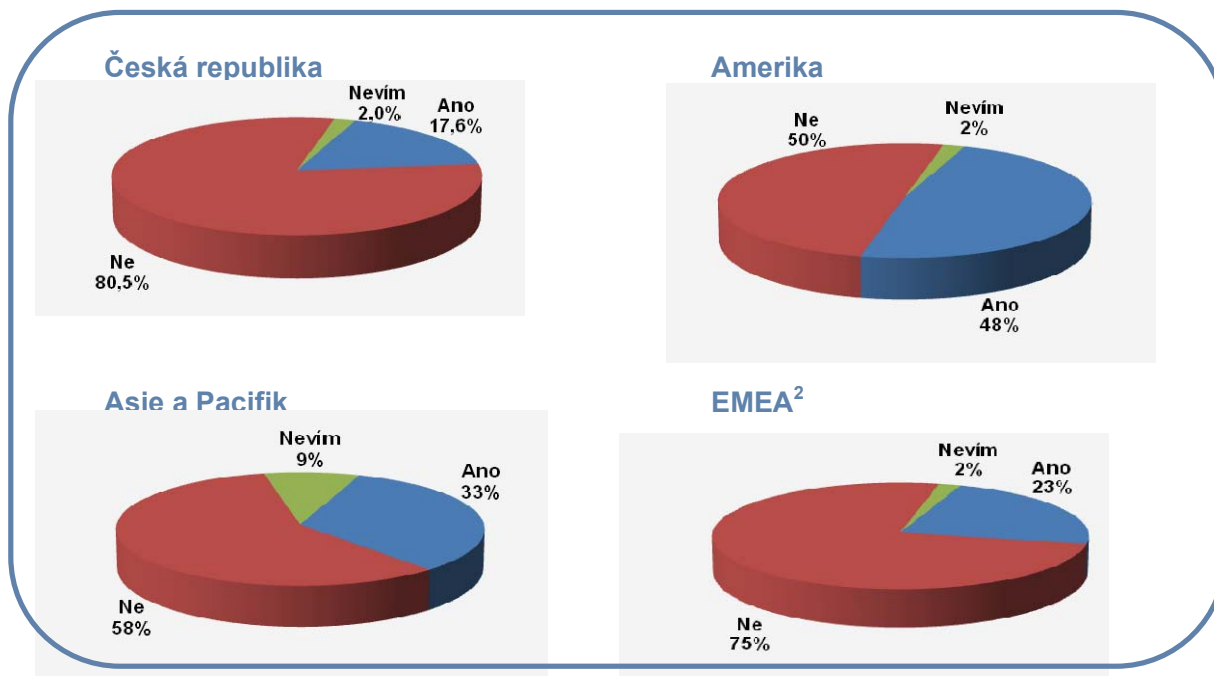
Jaké jsou hlavní důvody pro využívání flexibilní pracovní síly?

Procházejí tito pracovníci při nástupu do vaší společnosti stejným adaptačním procesem jako stálí zaměstnanci?

Výsledky průzkumu ukazují, že většina dotázaných zaměstnavatelů (80,5%) v České republice nepovažuje flexibilní pracovní sílu za klíčovou ve své personální strategii. **„Po zkušenosti s krizí bude flexibilní pracovní síla hrát mnohem důležitější roli v personální strategii, tak jak je tomu v zemích západní Evropy a především Ameriky. Podle našich zjištění je patrné, že společnosti by mohly dělat mnohem více pro to, aby jejich flexibilní pracovníci pracovali efektivněji.“** uvádí Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka Manpower ČR a SK.

Role flexibilní pracovní síly v personální strategii

„Považujete využívání flexibilní pracovní síly¹ za klíčovou součást vaší personální strategie?“



¹ Flexibilní pracovní síla jsou především agenturní zaměstnanci nebo jiní externí pracovníci.

² EMEA označuje region Evropa, Střední Východ a Afrika

Česká republika

Z celkového počtu 750 dotázaných zaměstnavatelů v České republice 80,5 % z nich uvádí, že flexibilní pracovní sílu nepovažují za klíčovou součást jejich personální strategie. Na druhou stranu považuje tento segment pracovních sil za klíčový 17,5 % zaměstnavatelů, 2 % neví.

Porovnání regionů v rámci České republiky ukazuje, že většina zaměstnanců bez ohledu na region nepokládá flexibilní pracovní sílu za klíčovou (Praha 75,8 %, Čechy 83,5 %, Morava 78,9 %).

V rámci 11 odvětví, která byla sledována, považují zaměstnavatelé ze dvou odvětví flexibilní pracovní sílu za nejvíce klíčovou pro svou personální strategii – Zemědělství, myslivost, lesnictví a rybolov (31,7 %) a v odvětví Doprava, skladování a komunikace (31 %). Nejmenší váhu jim přisuzují zaměstnavatelé v odvětví Zpracovatelský průmysl (91,7 %). Z průzkumu vyplývá, že žádné odvětví nepovažuje flexibilní pracovní sílu přímo za klíčovou.

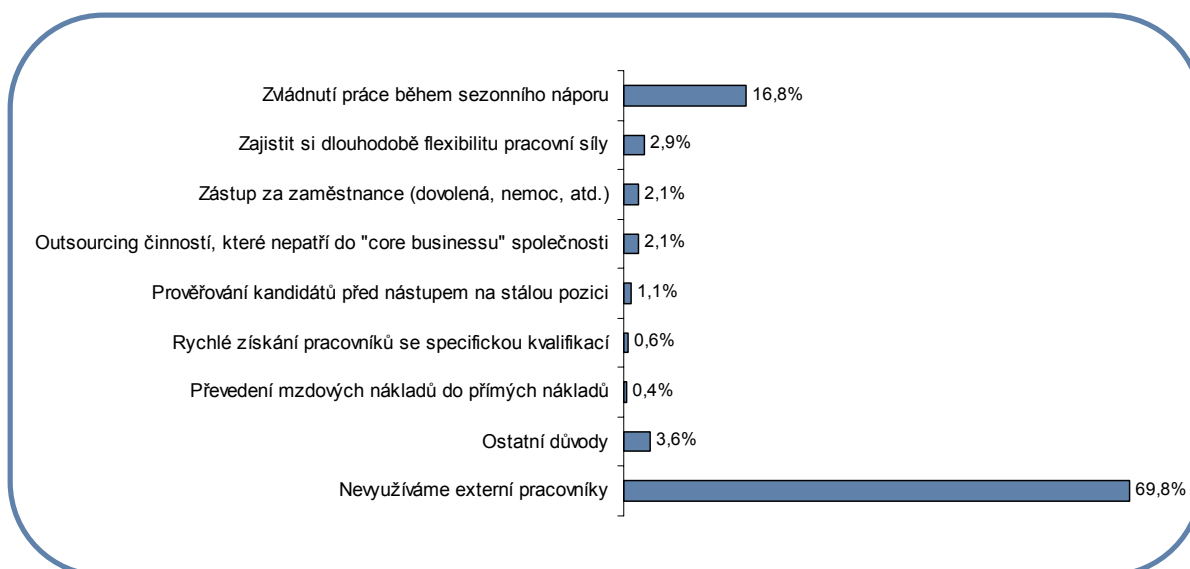
EMEA

Více než 16.000 zaměstnavatelů bylo osloveno v regionu EMEA. V globálním srovnání zaměstnavatelé v tomto regionu obecně považují flexibilní pracovní sílu za méně strategický element. V rámci regionu odpovídali na otázku klíčové role flexibilní pracovní síly v jejich personální strategii nejčastěji kladně zaměstnavatelé v Maďarsku (38 %). Zaměstnavatelé v Jižní Africe (35 %), Rumunsku (35 %) a Španělsku (32 %) odpověděli kladně, a tím své země zařadili nad regionální průměr 23 %. Avšak naproti tomu, zaměstnavatelé v Polsku (87 %), ve Francii (82 %), Německu (81 %) a v České republice (81 %) dávají menší váhu důležitosti využívání flexibilní pracovní síly než jejich kolegové v rámci regionu.

Hlavní důvody pro využívání flexibilní pracovní síly

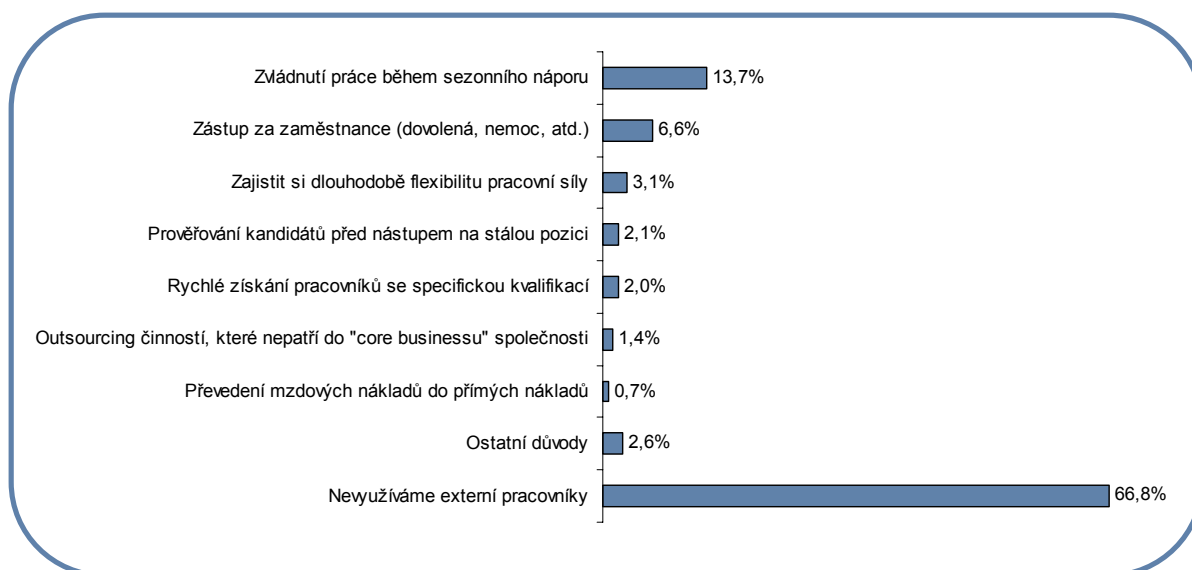
„Z následujících důvodů vyberte ten, který je pro vás hlavním pro využívání flexibilní pracovní síly.“

Česká republika



Průzkum ukázal, že v České republice je v současnosti hlavním důvodem, proč firmy využívají flexibilní pracovní sílu, nutnost pokrýt sezónní výkyvy v produkci. **Podle Jaroslavy Rezlerové by strategický přístup k užívání flexibilní pracovní síly pomohl zaměstnavatelům v soukromém a veřejném sektoru dosáhnout větší efektivity a úspory nákladů.**

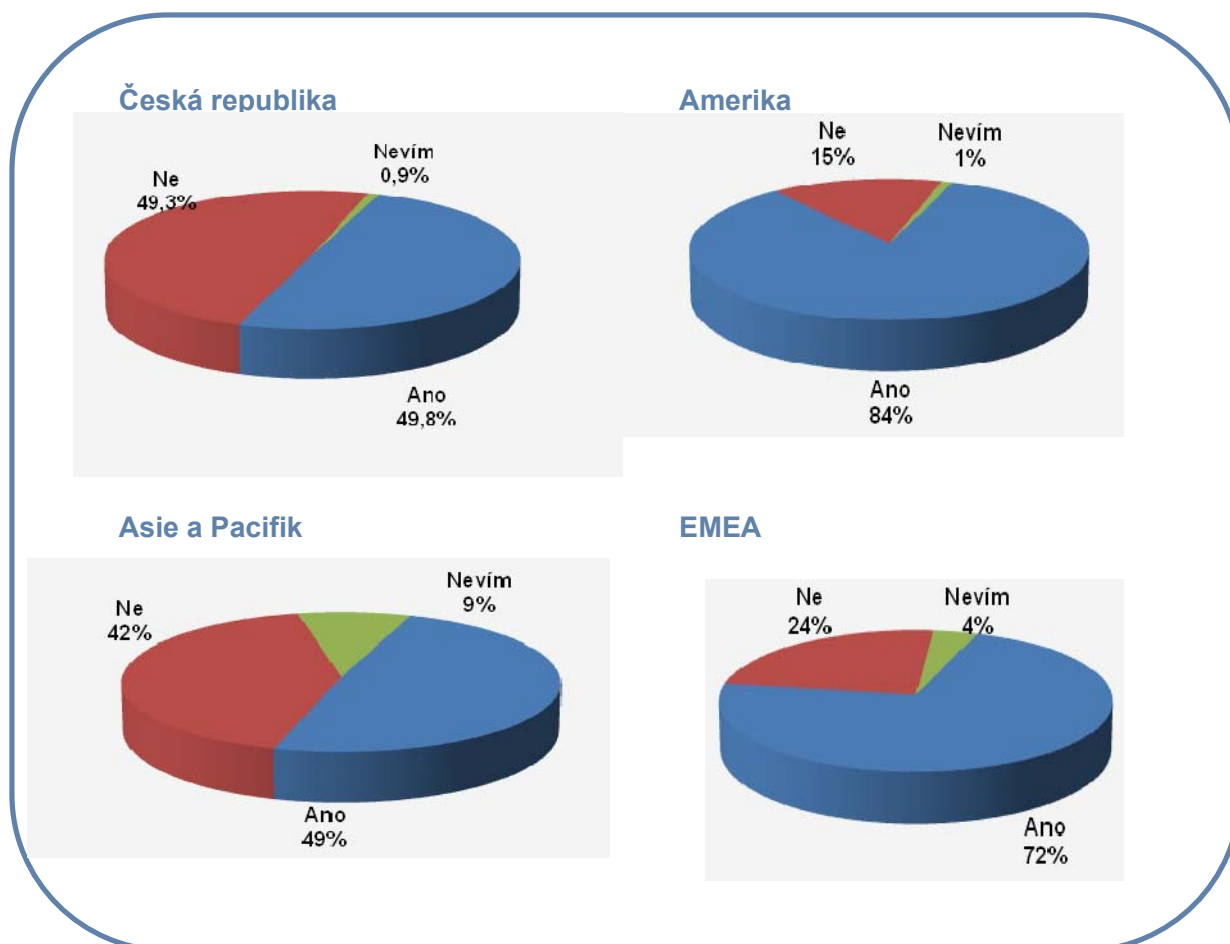
EMEA



Mezi zaměstnavateli v regionu EMEA, tak jako v případě ostatních regionů, je využívání flexibilní pracovní síly z důvodů zvládnutí práce během sezonního náporu (14 %), uvedeno nejčastěji. Ve srovnání se svými protějšky v Jižní a Severní Americe a v regionu Asie-Pacifik, zaměstnavatelé v regionu EMEA uvádějí tento důvod méně často. Druhým nejčastějším důvodem uvádějí zaměstnavatelé zástup za zaměstnance (v době dovolené, nemoci, mateřské dovolené, atd.) (7 %), stejně jako je tomu v Jižní a Severní Americe. Tři procenta zaměstnavatelů v regionu EMEA uvádějí jako důvod zajištění dlouhodobé flexibility. Rychle získat pracovníky se specifickou kvalifikací a prověřit si zaměstnance před nástupem do trvalého pracovního poměru (obojí ve výši 2 %) jsou dalšími nejčastějšími důvody pro využívání flexibilní práce v tomto regionu. Množství zaměstnavatelů, kteří uvedli, že nevyužívají flexibilní pracovní sílu, dosáhlo úrovně 67 %, což je 13 procentních bodů nad světovým průměrem. Dvě procenta zaměstnavatelů uvádějí „ostatní“ důvody.

Adaptační proces při nástupu flexibilní pracovní síly do společnosti

„Procházejí tyto pracovníci při nástupu do vaší společnosti stejným adaptačním procesem jako stálí zaměstnanci?“



Česká republika

V České republice téměř polovina (49,8 %) společností, které využívají flexibilní pracovní sílu v rámci své personální strategie uvádí, že tyto pracovníci procházejí stejnými procesy zapracování a uvedení do kolektivu jako stálí zaměstnanci. Na druhou stranu také téměř polovina společností (49,3 %) uvádí, že flexibilní pracovníci stejnými procesy neprocházejí. **Podle Jaroslavy Rezlerové je kvalitní adaptační školení velmi důležité, protože i pracovníci působící ve společnosti na dobu určitou potřebují, stejně jako stálí zaměstnanci, rozumět směru, vizi a hodnotám společnosti. Tím se také zvýší míra jejich zapojení do práce a pravděpodobnost, že plně využijí svůj pracovní potenciál.**

Zaměstnavatelé v regionu Morava (62,1 %) používají stejné procesy pro stálé i flexibilní zaměstnance, což je nejvíce ze všech regionů. Nejméně stejným školením prochází zaměstnanci v regionu Praha (37,9 %).

EMEA

V regionu EMEA jsou výsledky v devíti z 18 zemí nad světovou úrovní: Španělsko (97 %), Itálie (95 %), Rumunsko (84 %), Irsko (83 %), Řecko (80 %), Rakousko (79 %), Polsko (79 %), Velká Británie (76 %) a Německo (73 %). Vzhledem k tomu, že na základě odpovědi na otázku č.1 zaměstnavatelé v tomto regionu nepovažují flexibilní pracovní sílu za důležitou součást jejich personální strategie, jsou tato čísla překvapivá. Výsledky ve Španělsku ukazují 28 procentních bodů nad světovým průměrem a jsou nejvyšší ze všech 35 sledovaných zemí a oblastí. Na druhé straně, Česká republika (49 %), Maďarsko (43 %) a Švédsko (40 %) neposkytují stejné adaptační procesy pro stálé a flexibilní pracovníky. V Norsku je nejvíce zaměstnavatelů (10 %), kteří nevědí, zda jejich dočasní a stálí zaměstnanci prochází stejnými procesy, což je o sedm procentních bodů méně než je průměr v regionu EMEA.

Specialisté na trhu práce

Manpower provádí průzkumy a připravuje studie, které poskytují přehled o aktuálních otázkách trhu práce a posledních trendech po celém světě. Mezi zprávy a přehledy patří:

- Čtvrtletní průzkum Manpower Index trhu práce
- Roční průzkum Nedostatek lidí s potřebnou kvalifikací – Top10 nejhůře obsaditelných pozic
- Jak čelit nedostatku odborníků
- Pracovní síla bez hranic – pracovní migrace
- Zaměstnávání lidí nad 50 let
- Ženy na trhu práce
- Generace Y na trhu práce
- Jak se stát úspěšným zaměstnavatelem
- Jak se změní trh práce do roku 2016

Průzkumy můžete najít na:

www.manpower.cz/studie.php

www.manpower.com/researchcenter



O společnosti Manpower

Společnost Manpower Inc. (NYSE: MAN) je světovým lídrem v oblasti lidských zdrojů. Poskytuje služby, které pomáhají jejím klientům v neustálém a úspěšném rozvoji na trhu práce. Společnost byla založena v roce 1948. S obratem 22 miliard USD nabízí zaměstnavatelům širokou škálu služeb uspokojujících potřeby podniků ve všech fázích cyklu zaměstnávání – Manpower je specialistou na náborů zaměstnanců na dobu určitou i neurčitou, hodnocení a výběr pracovníků, školení, outplacement, outsourcing a na poradenské služby. Celosvětová síť společnosti Manpower zahrnuje 4100 poboček v 82 zemích světa. Mezi jejich 400 000 zákazníků ročně se řadí jak menší a střední podniky všech odvětví, tak největší světové nadnárodní korporace. Cílem společnosti Manpower je zvýšit produktivitu svých klientů zlepšováním kvality, efektivity a snižováním nákladů. Klienti se tak mohou koncentrovat na hlavní předmět svého podnikání.

Manpower v České republice

V České republice se Manpower každý měsíc stará o personální a mzdovou agendu téměř 4000 zaměstnanců, které vyhledal a kteří pracují u jeho klientů. Síť 22 poboček Manpoweru v České republice poskytuje služby v oblasti lidských zdrojů pro více než 800 klientů. Umožňuje najít lidem práci i firmám své zaměstnance, a to vždy přesně na míru. A takový je i přístup společnosti Manpower. Vyřeší problémy s hledáním trvalého zaměstnaneckého poměru, dočasného, v době dovolených, odchodu na mateřskou dovolenou i absence z důvodu nemoci.