Personal HOFMANN®

Hofmann Personal Monitor

Nábor dělníků a manuálně pracujících zaměstnanců v ČR

Benchmarky pro personalisty



Úvodní slovo

Milí čtenáři,

s radostí Vám představuji výsledky druhé vlny projektu Hofmann Personal Monitor, který sleduje vývoj v oblasti náboru a personalistiky v Česku.

Podobně jako jiné oblasti ekonomiky, i personalistiku čekají velké změny. Situace na trhu se mění a s ní i procesy týkající se náboru či motivace zaměstnanců. O to užitečnější mohou být personalistům zkušenosti ostatních podniků v jejich branži.

Aktuální vlna Hofmann Personal Monitoru se zaměřila na velké výrobní podniky v Česku a způsob, jakým řeší nábor dělníků a manuálně pracujících. Ptali jsme se, co se při náboru osvědčuje, které náborové kanály jsou efektivní, na co dělníci slyší, co je motivuje a o jaké benefity stojí. Nechybí ani zkušenosti z oblasti zaměstnávání agenturních pracovníků. Jde o témata, která řeší prakticky každý personalista ve výrobní firmě. Jsem ráda, že Hofmann Personal Monitor může přinést užitečné informace a být zdrojem inspirace.

Přeji Vám příjemné čtení.



Gabriela Hrbáčková
managing director Hofmann Personal

Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

Obsah

Rychlý přehled	4
Co trápí personalisty ve výrobě?	**5**
Kde hledat manuálně pracující?	**7**
Na co dělníci při náboru slyší?	**11**
Agenturní pracovníci	**14**
Zadavatel projektu	19
Realizátor projektu	21
O průzkumu	22

RYCHLÝ PŘEHLED

80 %

Personalisty ve výrobních firmách trápí nedostatek dělníků, zejména těch kvalifikovaných. Problémem je také jejich kvalita. 80 % firem musí kvůli nedostatku dělníků na trhu přijímat i méně kvalitní pracovníky.

7

Při náboru dělníků a manuálně pracujících využívají personalisté ve výrobních firmách v průměru 7 různých zdrojů a náborových kanálů.

2

Za velmi efektivní považují personalisté doporučení od vlastních zaměstnanců a v případě kvalifikovaných dělníků spolupráci se středními školami. Dobrými zdroji uchazečů jsou také dva největší pracovní webové portály Prace.cz a Jobs.cz

50 %

Pokud firma potřebuje vykrýt sezónní špičky či výkyvy v kapacitě výroby, je výhodné využít agenturní pracovníky. Dělá to tak více než polovina výrobních firem. Flexibilita agenturního zaměstnávání je daná i tím, že zde neplatí dvouměsíční výpovědní lhůta a pracovní poměr tak lze ukončit prakticky okamžitě.

Řekněte si o podrobnější výsledky!

Zajímají Vás podrobnější analýzy za kvalifikované a nekvalifikované dělníky? Chcete vědět, jaký vývoj v oblasti HR očekávají ostatní personalisté? Zavolejte nám na telefon 702 214 278 nebo napište e-mail na kontakt@hofmann-personal.cz a řekněte si o podrobnou studii z průzkumu.

Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

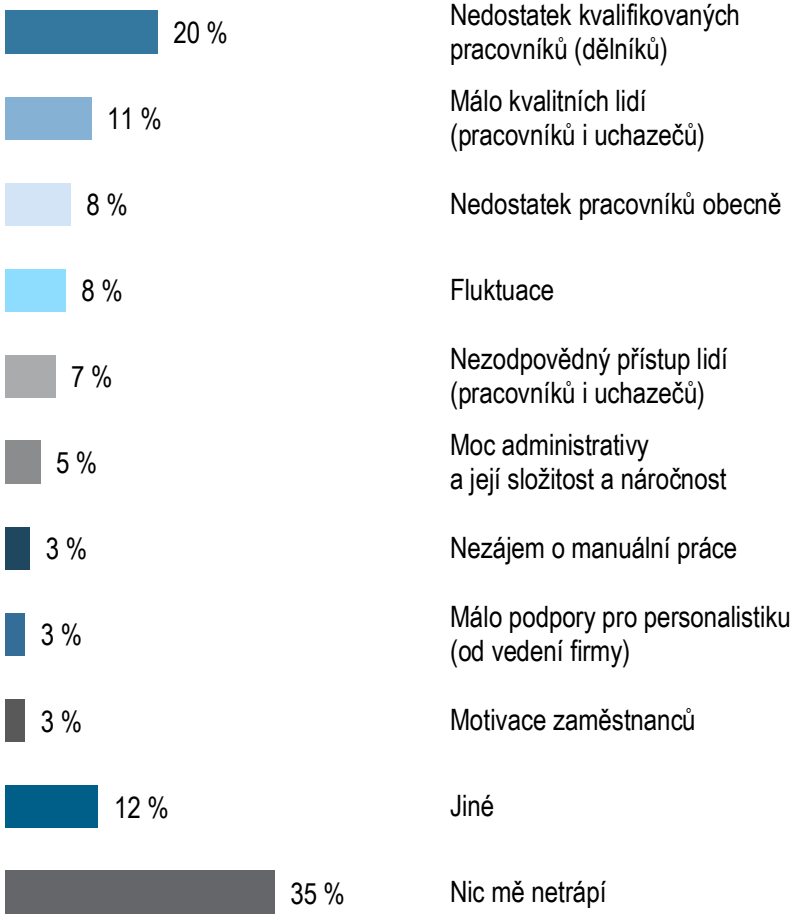
CO TRÁPÍ PERSONALISTY VE VÝROBĚ?

Personalisté ve výrobních firmách si nejčastěji stěžovali na to, že nemohou sehnat kvalifikované dělníky, na trhu je nedostatek pracovníků obecně a lidé nemají zájem o manuální práce.

Poukazovali také na nízkou kvalitu zaměstnanců - kvalitních lidí je málo, často fluktuují, jsou nezodpovědní a málo motivovaní. Vzhledem k nedostatku dělníků musí přes 80 % výrobních firem přijímat i méně kvalitní pracovníky.



Co personalisty ve výrobních firmách nejvíce trápí v oblasti HR?



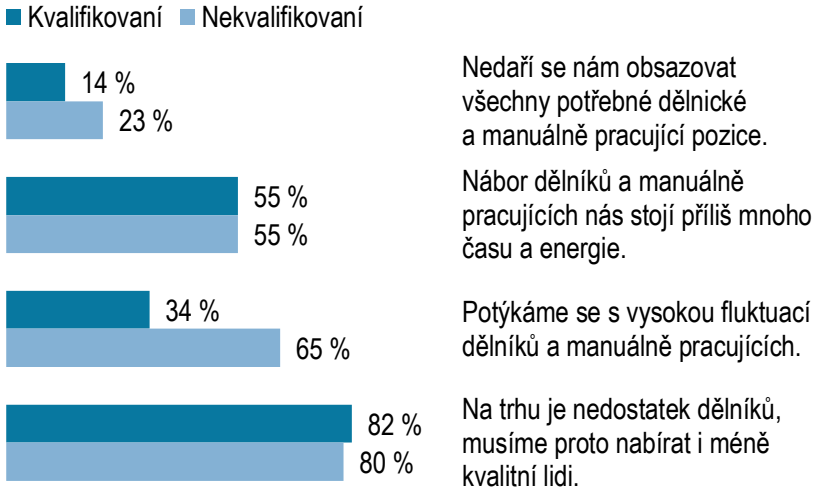
Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

Problémem je množství i kvalita dělníků

Přes 80 % personalistů ve výrobních firmách říká, že na trhu je nedostatek dělníků a musí proto nabírat i méně kvalitní lidi. Ačkoliv tedy většinou obsadí všechny pozice, které potřebují, kvalita pracovníků není dobrá. U nekvalifikovaných dělníků je navíc problémem i jejich vysoká fluktuace.

Jaké problémy trápí personalisty při náboru dělníků a manuálně pracujících?

% těch, kteří zcela či spíše souhlasili



Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

KDE HLEDAT MANUÁLNĚ PRACUJÍCÍ?

Při náboru dělníků a manuálně pracujících využívají personalisté v průměru 7 různých zdrojů. Ne všechny náborové kanály jsou ale efektivní co do počtu uchazečů a zejména jejich kvality.

Jednoznačně nejlepší uchazeči chodí do firem na základě doporučení zaměstnanců. Dobrý referral program je tedy poměrně levou, ale účinnou cestou náboru. Relativně dobrým kanálem jsou také pracovní portály Prace.cz a Jobs.cz – přináší dostatečné množství docela dobrých uchazečů. Při náboru kvalifikovaných dělníků lze za „zlatý důl“ označit spolupráci se středními školami – firmy, které ji využívají, říkají, že ze škol jim chodí dostatek velmi kvalitních lidí.



Nejčastěji používané kanály při náboru dělníků a manuálně pracujících

% firem, které využívají daný kanál při náboru



Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

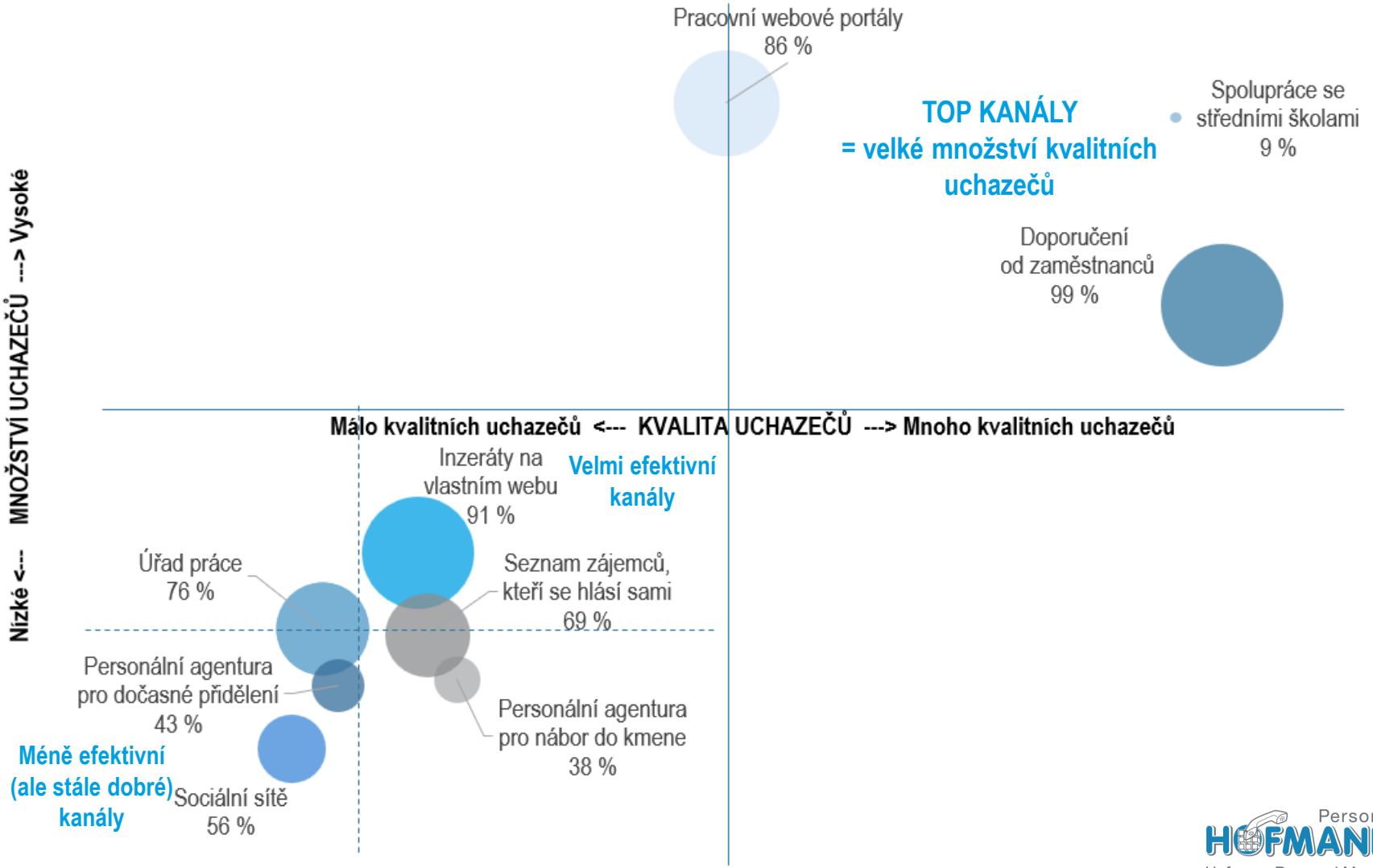
Řekněte si o podrobnější výsledky!

Zajímají Vás podrobnější analýzy za kvalifikované a nekvalifikované dělníky? Ozvěte se nám na telefon 702 214 278 nebo e-mail kontakt@hofmann-personal.cz a řekněte si o podrobnou studii z průzkumu.

Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

Nejefektivnější kanály pro nábor kvalifikovaných dělníků a manuálně pracujících

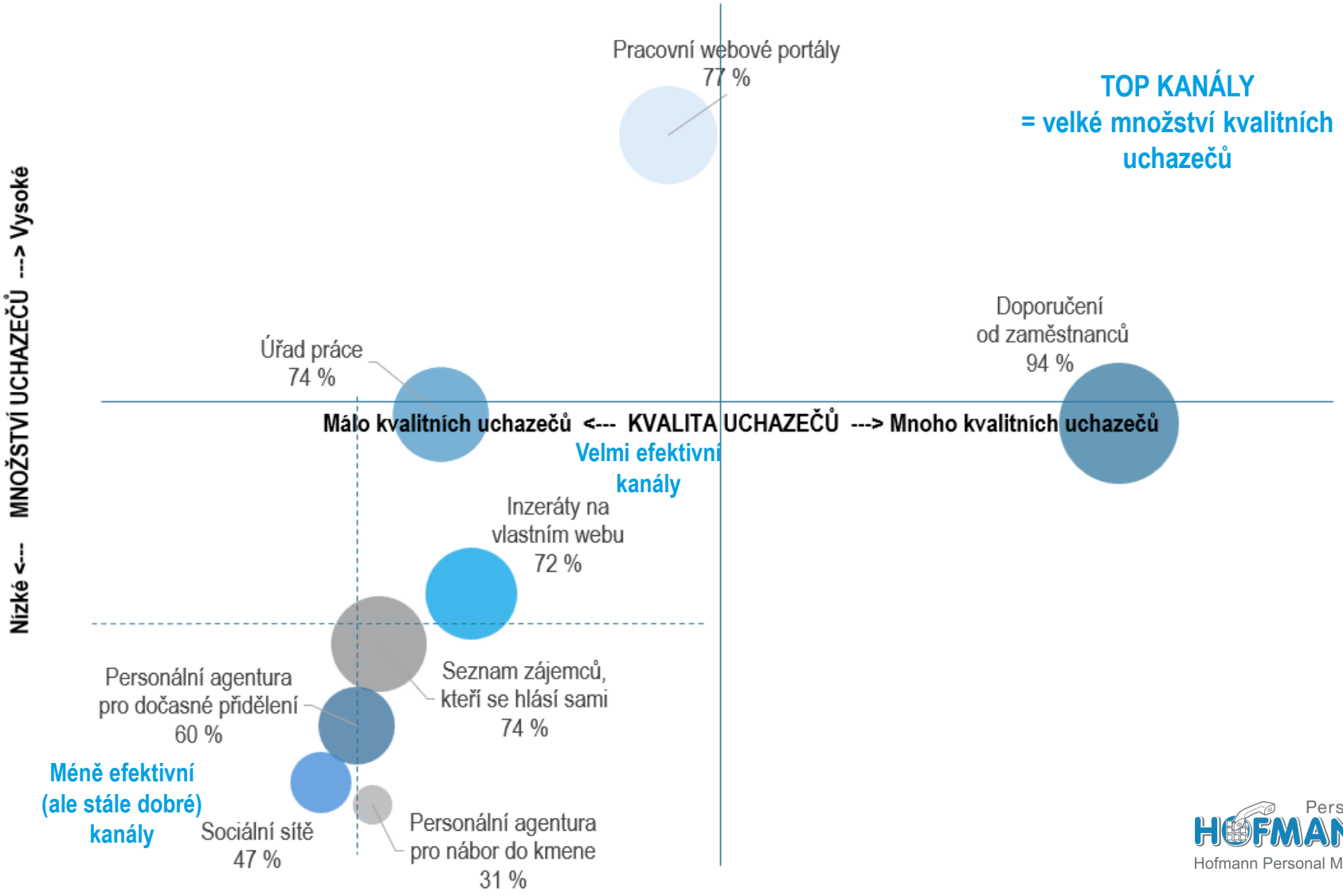
Velikost bubliny a číslo udává podíl firem, které daný kanál využívají



Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

Nejefektivnější kanály pro nábor nekvalifikovaných dělníků a manuálně pracujících

Velikost bubliny a číslo udává podíl firem, které daný kanál využívají



Hofmann Personal Monitor

NA CO DĚLNÍCI PŘI NÁBORU SLYŠÍ?

Při dnešním nedostatku kvalitních pracovníků se personalisté doslova předhánějí v obsahu náborových inzerátů. Na co ale dělníci a manuálně pracující nejvíce slyší? Co je motivuje, aby se do firmy přihlásili?

Personalisté se shodli na tom, že manuálně pracujícím jde zejména o peníze – výši mzdy, prémie, příplatky apod. V podobné míře se však zajímají o benefity typu stravenky, dovolená navíc či připojištění. Důležitou roli hraje i jistota zaměstnání (práce na dobu neurčitou), dobrá pověst firmy a v neposlední řadě také organizace pracovní doby.



Co funguje při náboru dělníků?
Co je motivuje a na co nejvíce slyší?



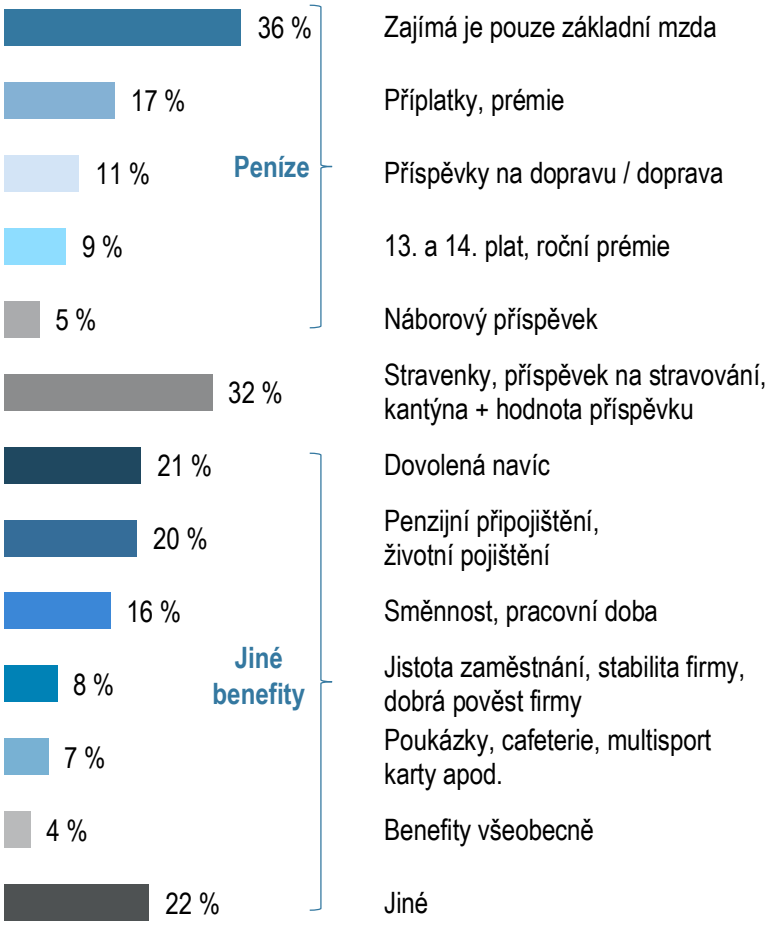
Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

Řekněte si o podrobnější výsledky!

Zajímají Vás podrobnější analýzy za kvalifikované a nekvalifikované dělníky? Ozvěte se nám na telefon 702 214 278 nebo e-mail kontakt@hofmann-personal.cz a řekněte si o podrobnou studii z průzkumu.

Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

Jaké benefity fungují při náboru dělníků? O co mají největší zájem?



Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

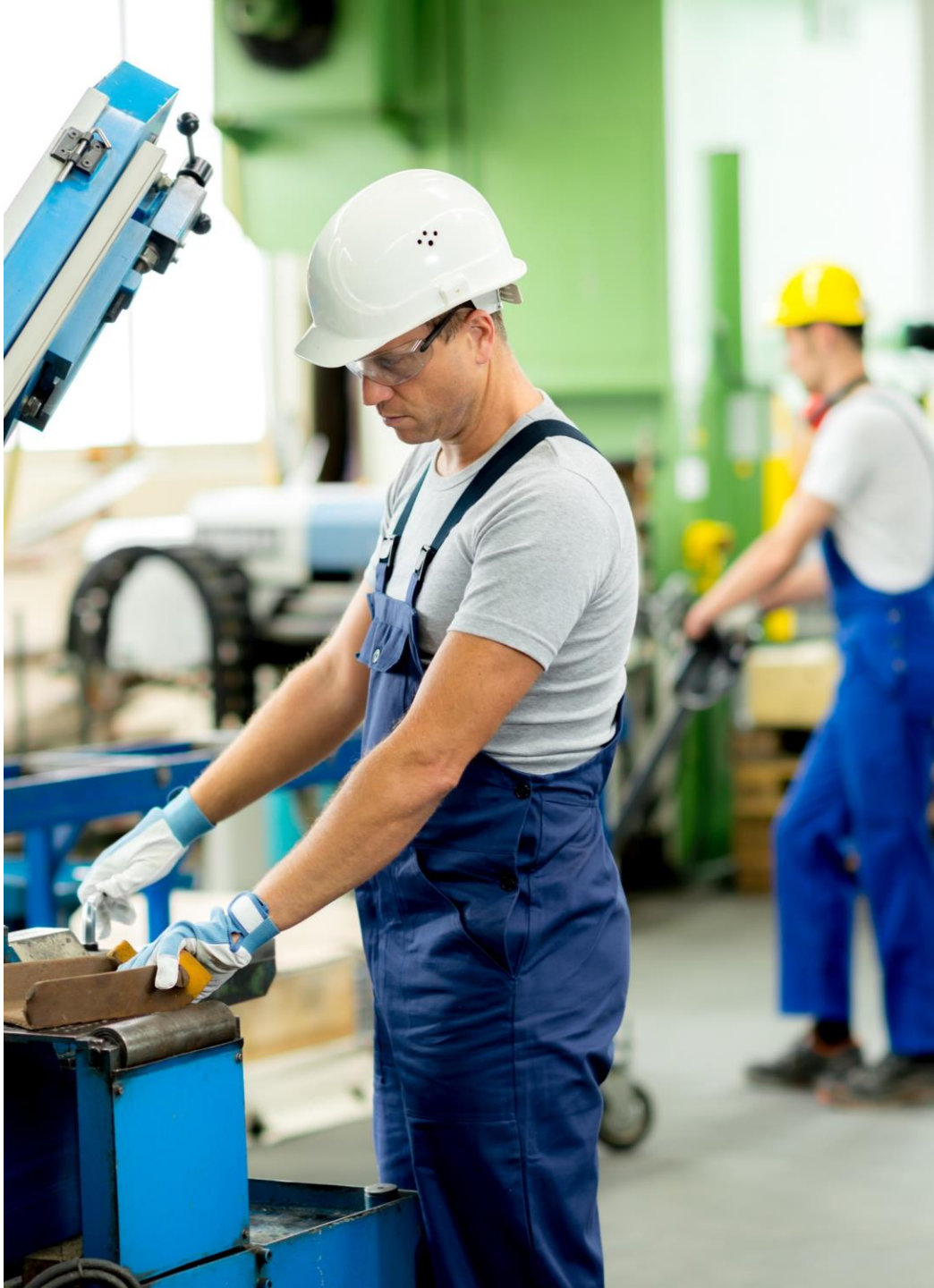
Řekněte si o podrobnější výsledky!

Zajímají Vás podrobnější analýzy za kvalifikované a nekvalifikované dělníky? Ozvěte se nám na telefon 702 214 278 nebo e-mail kontakt@hofmann-personal.cz a řekněte si o podrobnou studii z průzkumu.

Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

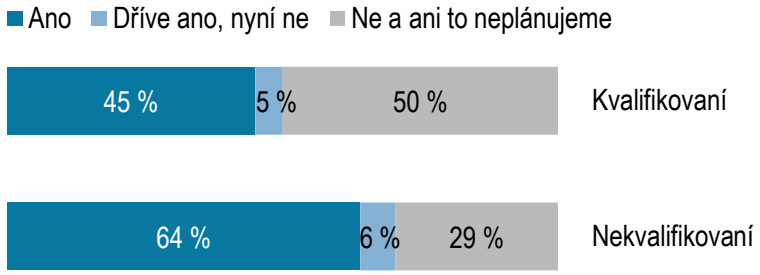
AGENTURNÍ PRACOVNÍCI

Jednou z možností, jak vyřešit nedostatek manuálně pracujících zaměstnanců, je využít agenturní pracovníky. Ty využívá více než polovina velkých výrobních firem. Agenturní zaměstnávání jim dává větší flexibilitu při vykrývání sezónních špiček či výkyvech v kapacitě výroby. Zaměstnavatelé si tento způsob práce chválí. Pouze cca pětina si stěžovala na vyšší fluktuaci agenturních pracovníků anebo jejich horší pracovní morálku.



Zaměstnávání agenturních pracovníků

Využíváte ve vaší firmě agenturní dělníky či manuálně pracující?



Hofmann Personal Monitor

Z jakého důvodu jste se rozhodli pro zaměstnávání agenturních pracovníků?

	Mají sezónní výkyvy	Mají výkyvy v kapacitě výroby	Nemají sezónu / výkyvy
Nedaří se nám sehnat dostatek pracovníků	44 %	62 %	70 %
Chtěli jsme větší flexibilitu	56 %	50 %	23 %
Méně administrativy a vyřizování s dělníky	6 %	12 %	14 %
Jiné	17 %	12 %	9 %

Hofmann Personal Monitor

Jiné důvody pro využívání agenturních pracovníků

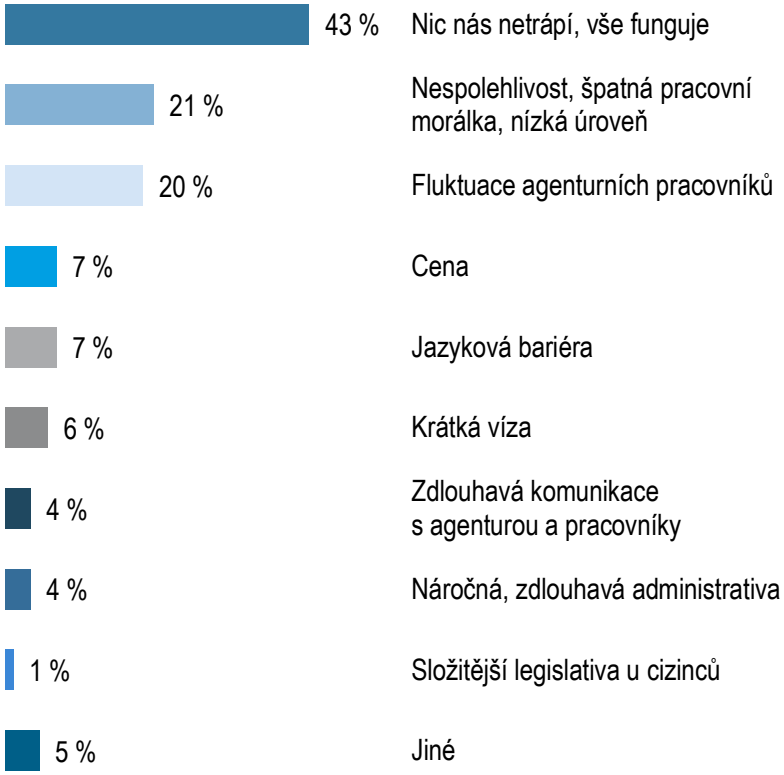
Mezi dalšími důvody personalisté uváděli např.: Výhodnější cash flow (agentura vyplácí mzdy); Charakter práce, časové nastavení; Chtěli jsme mít rozumný poměr mezi kmenovými zaměstnanci a agenturními; Chtěli jsme si ty lidi první vyzkoušet, než je přijmeme, máme systém Try and Hire; Nemáme schválenou pozici naším vedením, máme jen jednoho zaměstnance agenturního, aby nám nešel do kmenu (kvůli počtu kmenových zaměstnanců); Odpadá práce se zaškolováním; Agentura má šanci dostat sem lidi, kteří by o nás ani nevěděli a ani my o nich; Vydrží víc, nezaleknou se práce.

Očima odborníků

„Agenturní zaměstnávání je velmi flexibilní. V případě poklesu zakázek či snížení objemu výroby může firma rychle snížit stavy. Naopak, v případě pozitivního vývoje lze okamžitě najmout zaškolené a osvědčené agenturní zaměstnance. Výhodou je také optimalizace cash flow. Agentura vyplatí zaměstnancům mzdy a firma vše zaplatí až později. Model agenturního zaměstnávání lze využít nejen pro dělnické pozice, ale i pro administrativu, IT, finance, apod.“ doplňuje Kateřina Zázvorková, specialistka agentury Hofmann Personal.

Co personalisty trápí při zaměstnávání agenturních pracovníků?

Firmy, které zaměstnávají agenturní pracovníky



Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

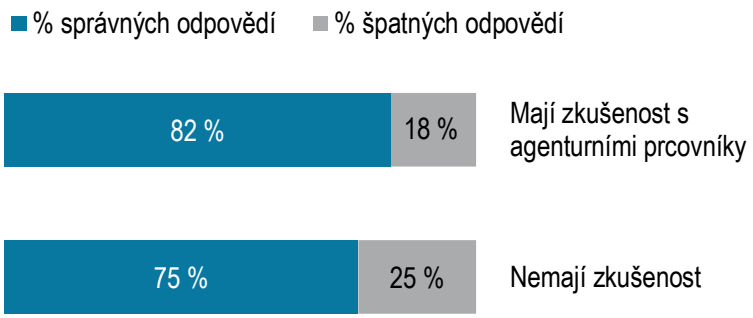
Řekněte si o podrobnější výsledky!

Zajímají Vás podrobnější analýzy za kvalifikované a nekvalifikované dělníky? Ozvěte se nám na telefon 702 214 278 nebo e-mail kontakt@hofmann-personal.cz a řekněte si o podrobnou studii z průzkumu.

Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

Věděli jste, že...

Odměna pro agenturní pracovníky nemůže být nižší než odměna pro kmenové zaměstnance na stejné pozici.



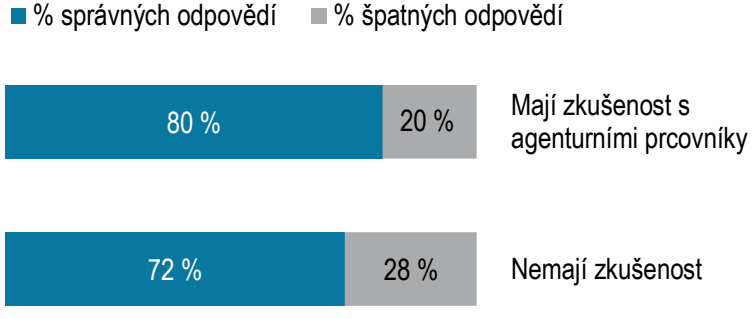
Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

Agenturní pracovník musí dostat stejnou odměnu

Většina personalistů správně věděla, že odměna pro agenturního pracovníka musí být stejná jako odměna kmenového zaměstnance na stejné pozici.

Do této odměny se počítá jak mzda, tak například stravné či délka dovolené. Naopak, benefity typu penzijní připojištění či příspěvky na dopravu může zaměstnavatel vyhradit pouze pro kmenové zaměstnance.

Administrativu spojenou se zaměstnáváním agenturních pracovníků (smlouvy, výplaty atd.) vyřizuje agentura.



Personal HOFMANN®
Hofmann Personal Monitor

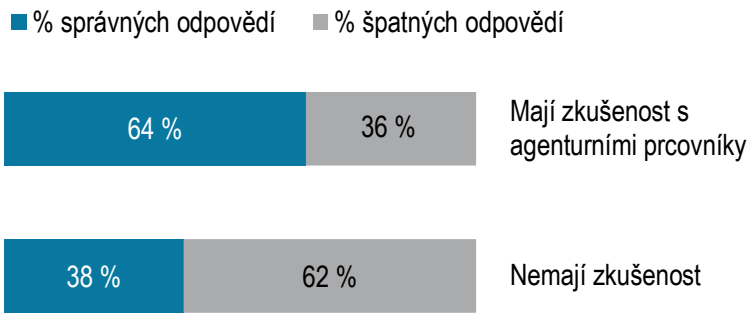
Agentura se stará o veškerou administrativu

O tom, že je starostí agentury vyřídit veškerou administrativu spojenou se zaměstnáváním agenturních pracovníků, věděla většina personalistů.

Mezi činnosti, které agentura zařizuje, patří celý proces náboru, uzavření pracovní smlouvy, zajištění lékařské prohlídky a ochranných pomůcek, vyplácení odměny za práci, vyřizování neschopenek či administrativy spojené s případnými úrazy, pravidelná komunikace s pracovníky a nezřídka i pomoc těmto lidem v běžných životních situacích.

Největší neznámou je ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr s agenturním pracovníkem lze ukončit prakticky okamžitě, neplatí zde dvouměsíční výpovědní lhůta.



Hofmann Personal Monitor

Pro agenturní pracovníky neplatí 2měsíční lhůta

Největší legislativní neznámou je pro personalisty způsob ukončení pracovního poměru s agenturním pracovníkem. Většina těch, kteří nemají s tímto typem zaměstnávání zkušenost, se domnívala, že i pro agenturní pracovníky platí dvouměsíční výpovědní lhůta. A i mezi personalisty, kteří mají s agenturním zaměstnáváním zkušenost, nebyly odpovědi zdaleka vždy správné.

Pro agenturní pracovníky platí zjednodušený postup při ukončování pracovního poměru. Ten lze ukončit prakticky ze dne na den. Obvykle zaměstnavatel informuje agenturu cca 3 dny před tím, než chce přidělení pracovníka ukončit. To dává zaměstnavatelům vysokou flexibilitu.

Očima odborníků

„Model agenturního zaměstnávání firmám doporučujeme zejména z důvodu vysoké flexibility. Ať už ve firmě dojde k poklesu zakázek nebo naopak k nárazové poptávce po personálu (i do kmenového stavu), využitím agenturních pracovníků lze reagovat prakticky okamžitě. Důležité je, aby agentura měla individuální a proaktivní přístup a uměla reagovat na potřeby zákazníka.“ říká Eva Hajdíková, specialistka agentury Hofmann Personal.

Zadavatel projektu

Flexibilní personální politika je v dnešní době nepostradatelná. Ve společnosti Hofmann Personal najdete ideálního partnera k řešení všeho kolem personálního managementu. V Německu i v dalších dceřiných společnostech v České republice, Rakousku, Švýcarsku, Itálii, Slovensku a USA nabízíme firmám podporu v personální politice a uchazečům o zaměstnání novou profesní perspektivu.

Společnost založila Ingrid Hofmann v roce 1985 a dodnes ji jako jediný vlastník řídí. Je mimo jiné členkou správní rady Spolkového úřadu práce, angažuje se v Asociaci poskytovatelů personálních služeb či ve Spolkovém sdružení svazu německých zaměstnavatelů.

Hofmann Personal ČR se může od svého vzniku pyšnit expanzním kurzem. Mnohá pracoviště poskytují nejlepší péči o zákazníky a pracovníky přímo na místě.

Mezi klienty Hofmann Personal patří například:

HOFMANN WIZARD s.r.o
Prešovská 4, 301 14 Plzeň
kontakt@hofmann-personal.cz
www.hofmann-personal.cz

Vybrané reference Hofmann Personal

„Se společností Hofmann Personal spolupracujeme od června 2007. Je největším dodavatelem agenturních pracovníků pro náš výrobní závod v Českých Velenicích. Jednání pobočky Hofmann hodnotíme velice kladně. Jejich přístup a jednání je velice profesionální a promptní. Jedná se o velmi spolehlivého partnera se kterým plánujeme i nadále spolupracovat."

Ludmila Korčáková | Magna Cartech

„Společnost HOFMANN WIZARD s.r.o. je velmi zákaznicky orientovaná a její přístup je vysoce profesionální. Díky spolupráci se nám daří bezproblémově zajistit naší společnosti dostatek kvalitních pracovníků především ve výrobní sféře, ale i na vedoucích postech. Koordinátoři agentury jsou velmi vstřícní a vždy k dostižení a ochotní pomoci s jakýmkoliv problémem. Společnosti HOFMANN WIZARD s.r.o můžeme vřele doporučit jako velmi spolehlivého, kompetentního a flexibilního partnera v oblasti HR."

Mgr. Eva Hrůšová| Linde pohony s.r.o. / KION Stříbro

„V oblasti přidělování dočasně přidělených zaměstnanců máme s agenturou velice kladné zkušenosti. Objednané zaměstnance nám přidělí vždy včas a v požadovaných počtech, dle předchozí objednávky. Zaměstnanci, které agentura Hofmann Wizard dodává jsou spolehliví, šikovní a pracovití. Přestože přijíždí na Schengenská víza, vrací se nám stabilní personál, tudíž nevznikají problémy s neustálým zaškolováním. Kladná je však i dobrá spolupráce s fungujícím týmem koordinátorů, kteří se vždy v maximální míře snaží vyhovět našim požadavkům. Pokud se schyluje ke vzniku případného problému, koordinátoři ve spolupráci s vedoucí vždy rychle a efektivně situaci vyřeší."

Sabina Brožová | Grupo Antolin

„Spolupráce s agenturou HOFMANN WIZARD s.r.o. probíhá již řadu let. Agentura nám zprostředkovává převážně dělnické profese, a to jak do oddělení výroby, tak do oddělení logistiky. Obsazování požadovaných pozic probíhá úspěšně a agentura je schopna reagovat i na specifické personální požadavky v oblasti kabelové montáže. Velké pozitivum je i možnost zaměstnávání pracovníků z UKR. Komunikace a spolupráce s HR konzultanty probíhá na velice dobré úrovni.

Jaroslav Šlajs | Neumatic CZ s.r.o.

Realizátor projektu

B-inside je výzkumná a poradenská agentura specializující se na B2B trhy. Naši lidé se na B2B trzích pohybují již více než 15 let. Většina projekt manažerů pracovala i na straně klientů, víme proto, jak dodat výsledky zaměřené na řešení potřeb a zlepšení obchodních výsledků.

Proč si nás klienti vybírají?

- Máme nejzkušenější B2B výzkumný tým v ČR.
- Děláme 100 % B2B - máme jiný pohled na problematiku.
- Dosahujeme dvojnásobné response rate oproti standardu.
- Umíme dotázat i ty nejtěžší respondenty.
- Zkoumáme i velmi specifické obory.
- Propojujeme výzkum a business a maximalizujeme tak využitelnost průzkumů.

B·inside

B-inside s.r.o.
Šmeralova 12, Praha 7 | Vavrečkova 5262, Zlín
info@b-inside.cz | www.b-inside.cz

Mezi klienty B-inside patří například:

ŠKODA
Rexroth Bosch Group
Microsoft
CRA ČESKÉ RADIOKOMUNIKACE
SOLITEA
ABB
ZENTIVA SPOLEČNOST SKUPINY SANOFI
GEFCO GLOBAL LOGISTICS FOR MANUFACTURERS
VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES ÚVĚR. LEASING. POJIŠTĚNÍ. MOBILITA.
Lilly

O průzkumu

Telefonický průzkum
Sběr dat v únoru a březnu 2020
Reprezentativní průzkum mezi náhodně vybranými výrobními firmami v ČR s více než 200 zaměstnanci
Počet respondentů 228
Dotazník byl zaměřen na dělnické a manuálně pracující profese
Response rate 80 % (na dotazník odpovědělo 8 z 10 oslovených)
Průzkum je reprezentativní a zobecnitelný na zkoumaný trhu
Výsledky jsou díky vysoké míře response rate velmi spolehlivé
Dotazování probíhalo v období rostoucí pandemie COVID-19

B inside

Personal HOFMANN®

