

TISKOVÁ ZPRÁVA

23. února 2021

Průzkum Hays: Více než polovina uchazečů o práci upřednostňuje pohovory online

Osobní kontakt s kolegy a nadřízeným při nástupu do nové práce je zásadní

Ideální podíl práce z domova je dle zaměstnanců 20-50 %

Před rokem se v České republice objevilo onemocnění Covid-19, které postupně omezilo možnost osobních kontaktů a způsobilo na pracovních trzích masivní přechod do online prostředí. Asi jen málokdo očekával, že ani o rok později se tato situace příliš nezmění. Firmy v průběhu uplynulého roku intenzivně pracovaly na nových opatřeních, směrnících a pravidlech, a mnoho z těchto změn se nejspíše stane trvalou součástí pracovních životů.

Personálně poradenská společnost Hays provedla v únoru 2021 průzkum mezi uchazeči o zaměstnání, ve kterém se dotazovala, jakým způsobem ze změnil pohled uchazečů na průběh a vedení pohovorů v této nové době a jaký je jejich přístup k práci z domova. Průzkumu se zúčastnilo téměř 400 uchazečů napříč obory a profesemi.

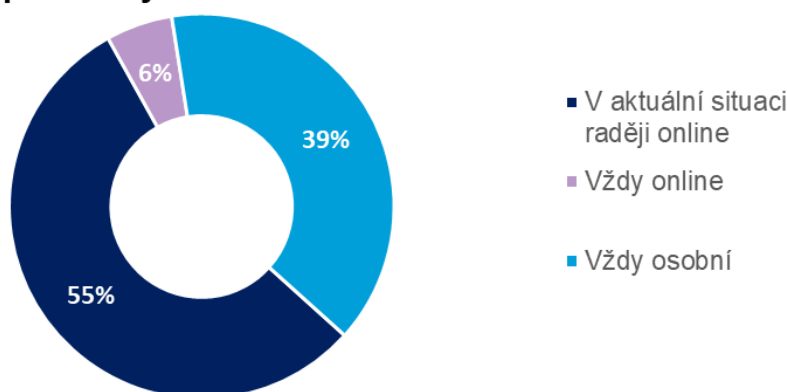
Více než polovina uchazečů nyní upřednostňuje vedení pohovorů v online formě (55%). Nicméně, k osobnímu kontaktu při pohovorech se přiklání celých 39 % respondentů, navzdory zhoršené epidemiologické situaci. Jen šest procent dotázaných uvedlo, že pohovory by měly probíhat pouze online formou.

Největší výhodou online pohovorů je dle uchazečů bezpečnost v souvislosti s onemocněním Covid-19

(49%), v těsném závěsu je pak časová úspora (43%), kdy odpadá cestování do potenciálně nového místa pracoviště. „*Online pohovory jsou dlouhodobě osvědčenou variantou zejména u mezinárodních firem, které přijímají uchazeče ze zahraničí, což je typické pro pozice v IT nebo v centrech sdílených služeb. S příchodem pandemie se tento trend rozšířil a je často jedinou využívanou metodou napříč celým pracovním trhem. Většina personalistů ovšem nevidí online pohovory jako vhodné, osobní interakce s uchazečem jim lépe pomáhá odhadnout osobnostní kvality kandidáta a přidanou hodnotu, kterou může novému zaměstnavateli přinést. I z pohledu uchazečů jsou jistá rizika – pohovor vedený online neumožňuje navázat bližší kontakt s potenciálním zaměstnavatelem, uchazeči jsou tedy spíše uzavřenější a nekladou otázky, na které by se pravděpodobně zeptali během osobní schůzky. Kandidát pak po pohovoru může mít pocit, že se nedozvěděl dostatek informací, které pro své další rozhodování může potřebovat.*“, komentuje Sándor Bodnár, ředitel Hays.

To koresponduje i s nejčastěji uváděnými výhodami osobních pohovorů. 36 % respondentů oceňuje možnost sociální interakce během osobní schůzky, 32 % vítá možnost seznámit se s potenciálním nadřízeným nebo týmem a 31 % lidí chce vidět prostředí firmy, ve které by měli pracovat. „*Pracovní pohovor je oboustranný akt, nejen firma si vybírá své zaměstnance, i uchazeči si vybírají prostředí, které jim vyhovuje nebo osobnost manažera, se kterým se jim bude dobře pracovat.*“, říká Sándor Bodnár.

Upřednostňujete online nebo osobní pohovory?



Jednou z největších výzev při náborech v současné situaci zůstává zaškolování nově příchozích zaměstnanců. „Jakkoliv pokročilé online systémy společnost používá, nemyslím si, že by dokázaly plně nahradit osobní zaškolení nováčků na pracovišti.“, uvádí Sándor Bodnár. Zaškolení pouze v online podobě by upřednostnilo jen 4 % uchazečů, k osobní variantě se v průzkumu přiklonilo 30 % lidí a kombinaci obou možností upřednostňuje většina uchazečů o pracovní místa – 66 %. „Důležitost osobního kontaktu s kolegy a nadřízeným při nástupu do nové práce je zásadní. Nový kolega nejen že potřebuje získat informace k tomu, aby dokázal vykonávat svou práci, musí také poznat své nejbližší spolupracovníky, aby se v novém zaměstnání cítil dobře a sžil se s kulturou firmy. A zejména, musí mít na blízku někoho, na koho se může obracet s dotazy. V online prostředí často vznikají situace, že nováček má pocit, že své okolí obtěžuje, zdráhá se opakovaně ptát, cítí se nejistě a nespokojeně. Zejména v prvních dnech po nástupu, na základě zkušeností našich klientů, doporučuji zařadit alespoň částečné zaškolení osobní formou, samozřejmě s přihlédnutím ke všem potřebným bezpečnostním opatřením.“

Práce z domova se za současných okolností stala samozřejmostí na všech pracovních místech, kde ji lze aplikovat. I firmy, které se poskytování práce z domova dříve bránily, nyní vidí, že takto fungovat lze bez větších dopadů na produktivitu.

Co si přejí zaměstnanci?
V ideálním případě by chtěli pracovat z domova z 20-50%, tedy až deset pracovních dní v měsíci. Tak odpovědělo 50 % lidí.

Větší podíl práce z domova, 50-75% času, by si přálo 22% respondentů. Maximálně jeden den práce z domova v týdnu by upřednostnilo 19 procent lidí, naopak plný home office si přeje 5 % uchazečů. Čtyři procenta respondentů pak pracovat z domova nechtějí nebo nemohou.

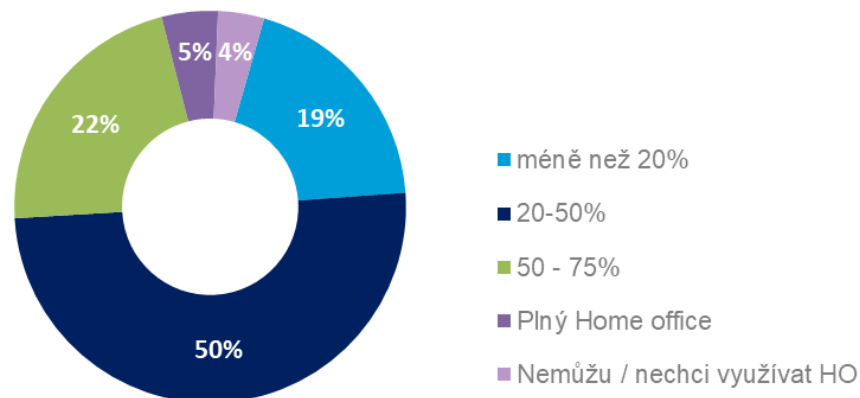
„Mnoho společností se snažilo maximálně svým lidem práci z domova usnadnit, například zapůjčením kancelářského vybavení nebo nábytku, popřípadě finančním příspěvkem za práci z domova. Do budoucna můžeme zcela jistě počítat s vyšším poměrem práce z domova, než tomu bylo zvykem dříve. Společnosti hledají a implementují nové cesty, jak skloubit práci na dálku a z kanceláře a jak umožnit svým lidem efektivní pracovní režim. Nelze však popřít, že nyní už lidem chybí osobní kontakt, na který byli v práci zvyklí a přejí si větší zapojení právě z kanceláří.“, uzavírá Sándor Bodnár.

Pro více informací nás, prosím, kontaktujte:

Jitka Novotná
PR Advisor, J&N Publicity
E: jitka.novotna@jnpublicity.cz
T: 723 540 511

Kristýna Králová
Marketing Manager
E: kralova@hays.cz
T: 724 352 982

Podíl home office ve vaší práci by měl ideálně být:



Hays plc („Skupina“) je přední světová společnost v získávání specialistů. Skupina je expertem v náboru kvalifikovaných, profesionálních a odborných lidí po celém světě, je leaderem na trhu ve Velké Británii a Austrálii a jedním z leaderů na trhu v kontinentální Evropě, Latinské Americe a Asii. Skupina působí v soukromém i veřejném sektoru, zabývá se vyhledáváním kandidátů na stálý i dočasný pracovní poměr i smluvními pozicemi. K 30. červnu 2020 má Skupina 10,400 zaměstnanců pracujících ve 266 kancelářích v 33 zemích a ve 20 specializacích. Finanční rok končící k 30. červnu 2020 vykazuje tyto výsledky:

- Skupina vykázala čistou provizi 966,2 milionů britských liber a provozní zisk (položky podléhající výjimce) 135,0 milionů liber;
- Skupina umístila kolem 66 tisíc uchazečů do trvalých pracovních míst a kolem 235 tisíc lidí do dočasných pozic;
- 17 % z čistých provizí Skupiny bylo vygenerováno v Austrálii a na Novém Zélandu, 26% v Německu, 23% ve Velké Británii a Irsku a 34% ve zbytku světa.
- Segment dočasného umístění představoval 59 % z čistých provizí a segment trvalého umístění představoval 41 % z čistých provizí;
- Hays působí v těchto zemích: Austrálie, Belgie, Brazílie, Česká republika, Čína, Dánsko, Francie, Chile, Indie, Irsko, Itálie, Japonsko, Kanada, Kolumbie, Lucembursko, Maďarsko, Malajsie, Mexiko, Německo, Nizozemí, Nový Zéland, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Rusko, Singapur, Spojené Arabské Emiráty, Spojené Státy Americké, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko a Velká Británie.