

employer
brand research
2022

česká republika



obsah.

- 1 úvod
- 2 atraktivita zaměstnavatele
- 3 nejlepší zaměstnavatelé
- 4 postoj ke změně práce
- 5 vzdělávání a kariéerní rozvoj
- 6 vyvážení pracovního a osobního života, práce na dálku
- 7 další informace



co je randstad employer brand research?

- **reprezentativní výzkum značky zaměstnavatele** založený na vnímání široké veřejnosti. Využívá více než 21 let zkušeností a poznatků týkajících se úspěšné značky zaměstnavatele.
- **nezávislý průzkum** s více než 163 000 respondenty a 5 944 společnostmi z celého světa
- **ukazuje úroveň atraktivity zaměstnavatele** u 150 největších zaměstnavatelů na trhu, které zná alespoň 10 % populace.
- **poskytuje cenné informace**, které firmám pomohou vylepšit jejich značku zaměstnavatele.



31 zkoumaných trhů pokrývajících více než 80 % světové ekonomiky.

argentina
austrálie
rakousko
belgie
brazílie
kanada
čína
česká republika
francie
německo
řecko
hong kong
maďarsko
indie
itálie
japonsko
lucembursko
malajsie
mexiko
nový zéland
norsko
polsko
portugalsko
rumunsko
singapur
španělsko
švédsko
švýcarsko
nizozemí
spojené království
usa



● zkoumané trhy

[klikněte zde](#) pro detaily k metodě průzkumu

na celém světě

- přes 163 000 respondentů
- 5 944 zkoumaných společností

vzorek

- věk 18 až 64
- reprezentativní podle pohlaví
- specializovaný na věkovou skupinu 25 až 44
- zahrnující studenty, zaměstnané i nezaměstnané osoby
- 4 723 respondentů

země

- česká republika

terénní práce

- online rozhovory
- leden 2022

délka rozhovoru

- 16 minut

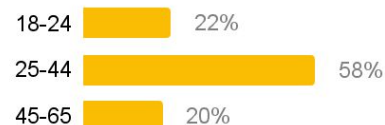
složení vzorku v české republice

sociodemografie, zaměstnanecký status, region.

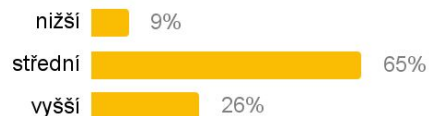
pohlaví



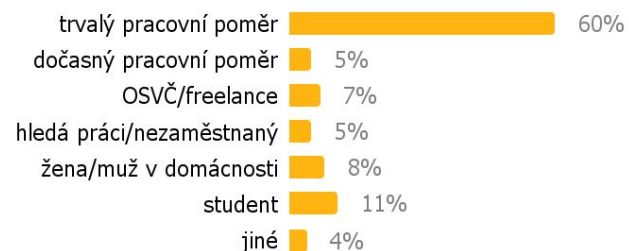
věk



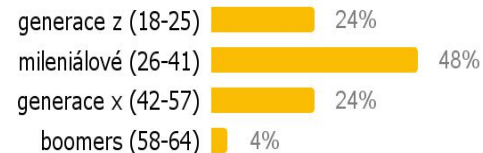
vzdělání



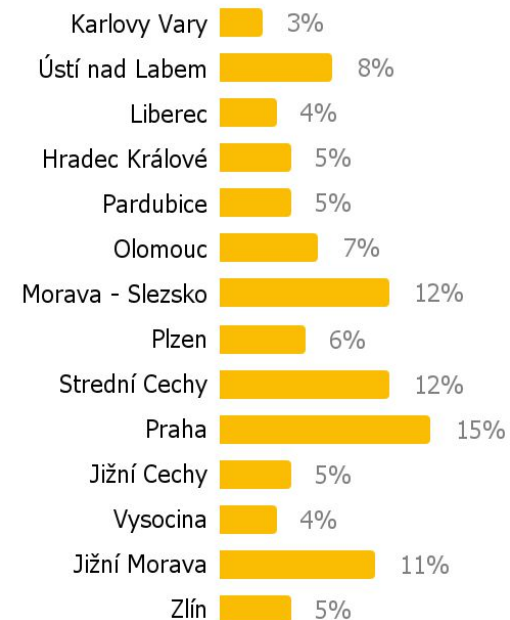
zaměstnanecký status



generace



region



celkový vzorek: 4,723



česká republika

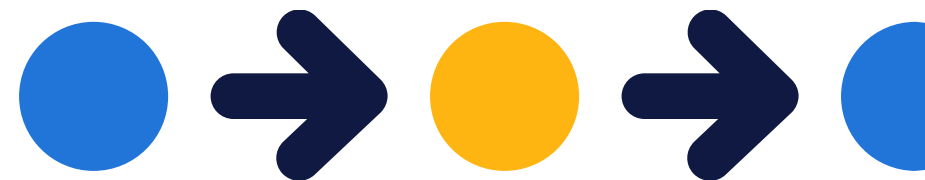
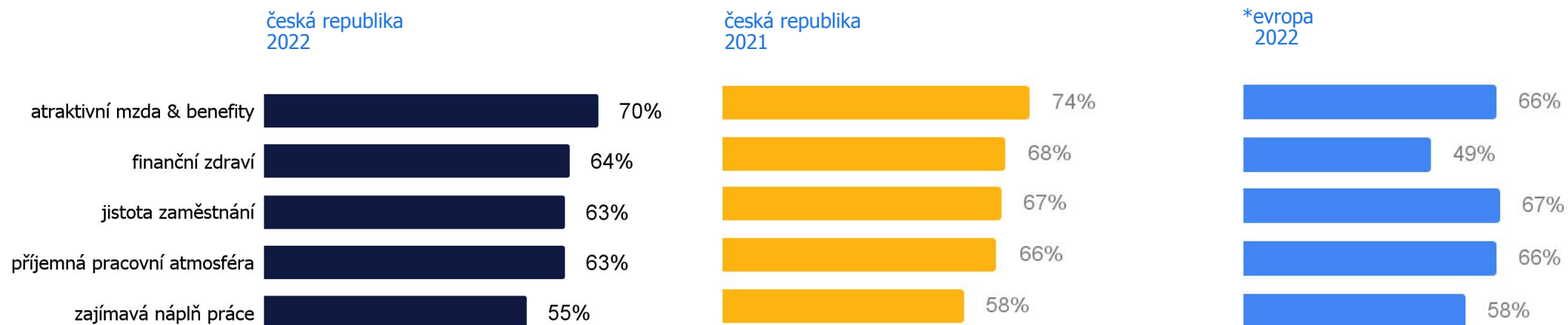
atraktivita
zaměstnavatele.



co potenciální zaměstnanci chtějí

5 nejdůležitějších faktorů při výběru zaměstnavatele.

Mzda & benefity jsou nejdůležitějším faktorem v České republice, a to nejvíce u žen. Pořadí nejdůležitějších faktorů se v uplynulém roce nezměnilo. Celkově vzato považovali Češi 5 hlavních faktorů za důležitější než jejich evropští kolegové. Atraktivní mzda a benefity jsou tou nejpodstatnější motivací jak pro České pracovníky, tak pro Evropany.



*evropa: rakousko, belgie, česká republika, francie, německo, řecko, maďarsko, itálie, lucembursko, norskó, polsko, portugalsko, rumunsko, španělsko, švédsko, švýcarsko, nizozemí a spojené království.

co potenciální zaměstnanci chtějí, když si vybírají zaměstnavatele.

nejdůležitější kritéria



mzda & benefity

- Mezi nejvýznamnější kritéria následující hned po mzdě a benefitech patří finanční zdraví a dlouhodobá jistota zaměstnání, které považují za důležité dva ze tří českých zaměstnanců. Jistota zaměstnání je důležitá zejména pro ženy (69 %), zatímco pro mladé lidi do 24 let (54 %) má mnohem menší význam.
- Pro dva ze tří zaměstnanců je také důležitá příjemná pracovní atmosféra. Tento názor opět častěji zastávají ženy (70 %).
- Zajímavá náplň práce sice není pro zaměstnance tak zásadní jako ostatní výše zmíněná kritéria, přesto se ale dostala do první pětky. Cení si jí spíše lidé s vysokým vzděláním (62 %).

[klikněte sem](#) pro zobrazení výsledků důležitosti EVP faktorů na základě sociodemografického profilu.

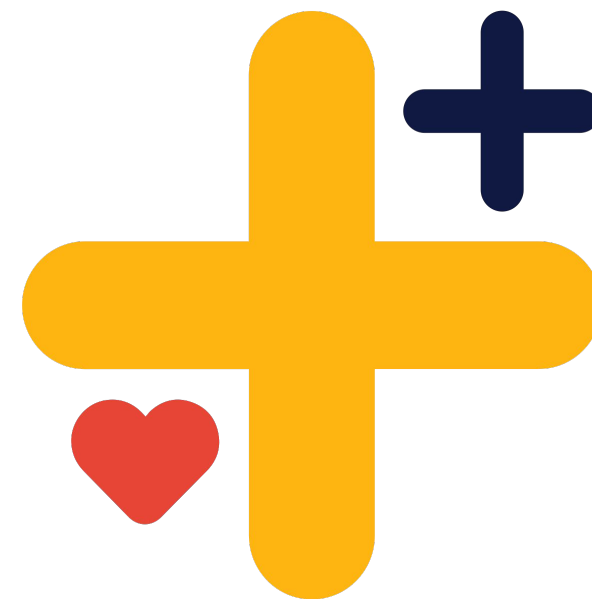
nabídka zaměstnavatelů



dlouhodobá jistota práce finanční zdraví

- Z TOP pětky kritérií, která zaměstnanci považují za nejdůležitější, u svých zaměstnavatelů nejčastěji nacházejí dvě: jistotu práce a finanční zdraví. Bez ohledu na věk, pohlaví nebo úroveň vzdělání to říkají dva ze tří pracovníků.
- Zatímco mzdu a benefity staví čeští zaměstnanci na první místo, v nabídce zaměstnavatelů se tento zásadní faktor dostal až na sedmou pozici
- Nejhorší ohodnocení si zaměstnavatelé vysloužili za nabídku možnosti práce z domu, protože ji podle svých slov může využívat pouze 31 % zaměstnanců. Toto kritérium ale nebylo natolik významné, aby se zařadilo do TOP pětky, jelikož ho označilo za důležité pouze 38 % pracujících.

[klikněte sem](#) pro více detailů o nejatraktivnějších sektorech a zaměstnavatelích v roce 2022.



co potenciální zaměstnanci chtějí shrnutí pro zaměstnavatele.

top 3 doporučení

- Sedmi z deseti českých zaměstnavatelů se daří svým lidem poskytovat dlouhodobé a jisté zaměstnání ve finančně zdravé společnosti. Vzhledem k tomu, že právě tyto faktory patří mezi nejdůležitější kritéria zaměstnanců, vyplatí se využít je v komunikaci zaměřené na budování značky zaměstnavatele. Tři z deseti pracovníků evidentně pracují pro firmy, které tyto potřeby uspokojit nedokáží. Zaměstnavatelé, kteří to umí a dají o tom vědět, tak oproti nim získají velkou konkurenční výhodu.
 - Mzda a benefity jsou nejdůležitějším kritériem zaměstnanců, ale současní zaměstnavatelé si v tomto směru odnesli poměrně špatné hodnocení. Na dnešním vyčerpaném trhu práce by se toto kritérium rozhodně nemělo přehlížet.
 - Vedle top trojky nejvýznamnějších kritérií je pro české zaměstnance, stejně jako pro průměrného Evropana, velmi důležitá i příjemná atmosféra na pracovišti. Zaměstnavatelé by měli zvážit, zda přidat zmínku o této skutečnosti do svých pracovních inzerátů a využít ji k posílení své značky zaměstnavatele, protože i to je může zvýhodnit oproti konkurenci.
-



co potenciální zaměstnanci chtějí zaměřeno na bílé a modré límečky.

bílé límečky

70 %

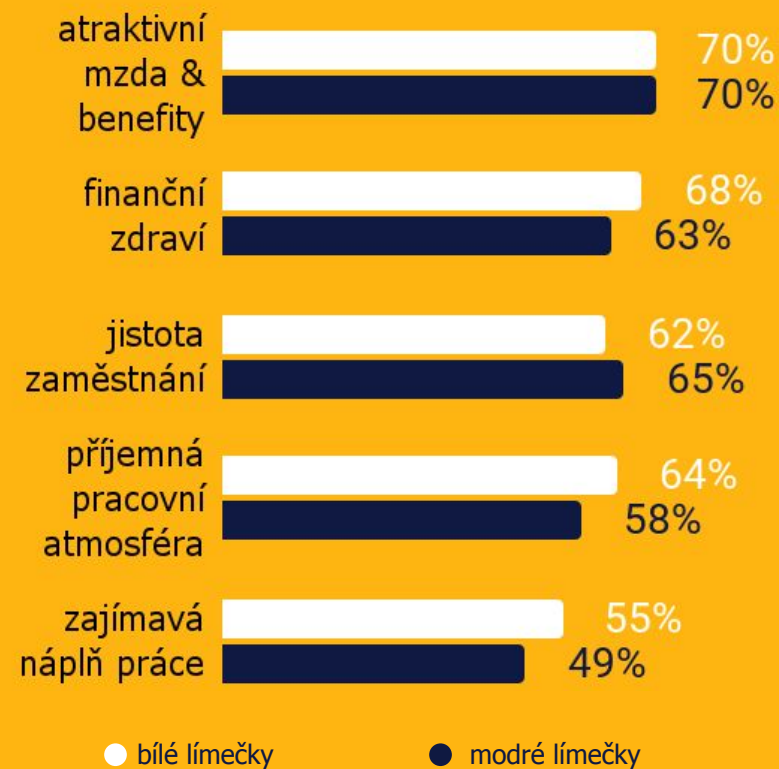
zaměstnanců pracujících na kancelářských pozicích považuje mzdu & benefity za nejdůležitější faktor, který je přitáhne k zaměstnavateli. To je o něco méně než v loňském roce (75 %). Finanční zdraví je pak v podstatě stejně důležitým kritériem (68 %). Pořadí důležitosti jednotlivých kritérií se u bílých límečků shoduje s preferencemi průměrného českého pracovníka. Lidé spadající do kategorie bílých límečků označili za důležité větší množství faktorů (7), než osoby nosící modré límečky (8).

modré límečky

70 %

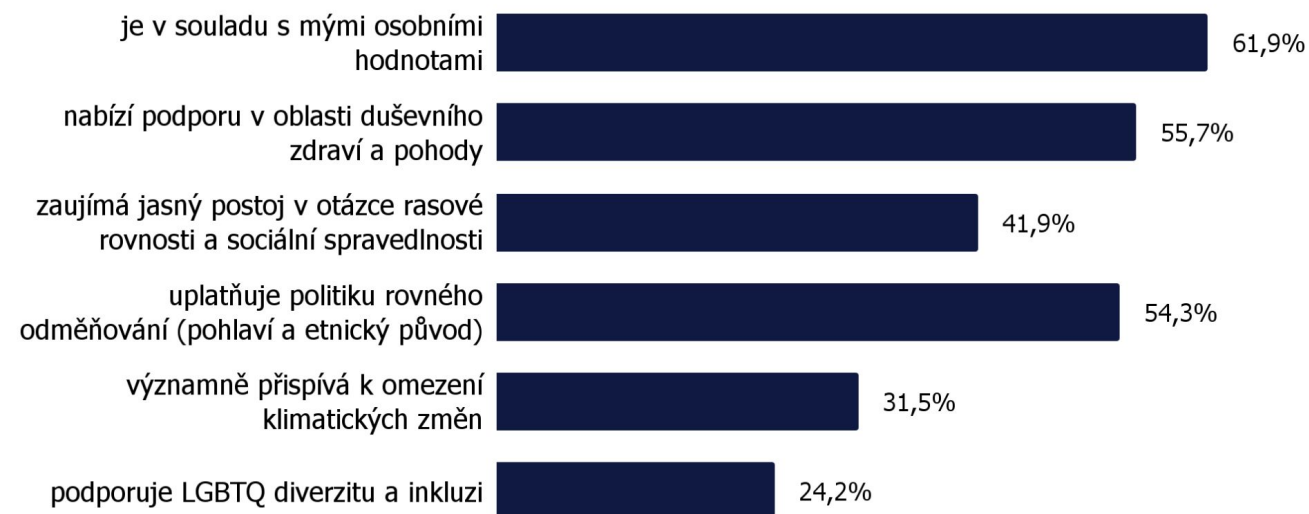
zaměstnanců pracujících na dělnických pozicích považuje mzdu & benefity za nejdůležitější faktor, což je srovnatelné s výsledky z loňského roku (73 %) a shoduje se s vnímáním lidí na kancelářských pozicích. Jediný rozdíl se projevuje v otázce jistoty práce, kterou více vyzdvihují pracovníci na dělnických pozicích. Její význam se ale oproti roku 2021 zmenšil (69 %).

nejdůležitější atributy



diverzita a inkluze hodnoty jak důležité jsou pro zaměstnance následující aspekty při zvažování práce pro zaměstnavatele.

můj zaměstnavatel...



● (velice) důležité



nejlepší



zaměstnavatelé.

nejlepší zaměstnavatelé v české republice.

top 10 zaměstnavatelů 2022

- 01 Microsoft
- 02 ŠKODA AUTO
- 03 LEGO Production
- 04 Red Hat
- 05 Škoda Transportation
- 06 Seznam.cz
- 07 Siemens
- 08 Avast
- 09 Kofola
- 10 IBM

top 10 zaměstnavatelů 2021

- 01 Microsoft
 - 02 ŠKODA AUTO
 - 03 Seznam.cz
 - 04 Red Hat
 - 05 Škoda Transportation
 - 06 Sanofi Aventis
 - 07 Oracle
 - 08 IBM
 - 09 Plzeňský Prazdroj
 - 10 Kofola
-

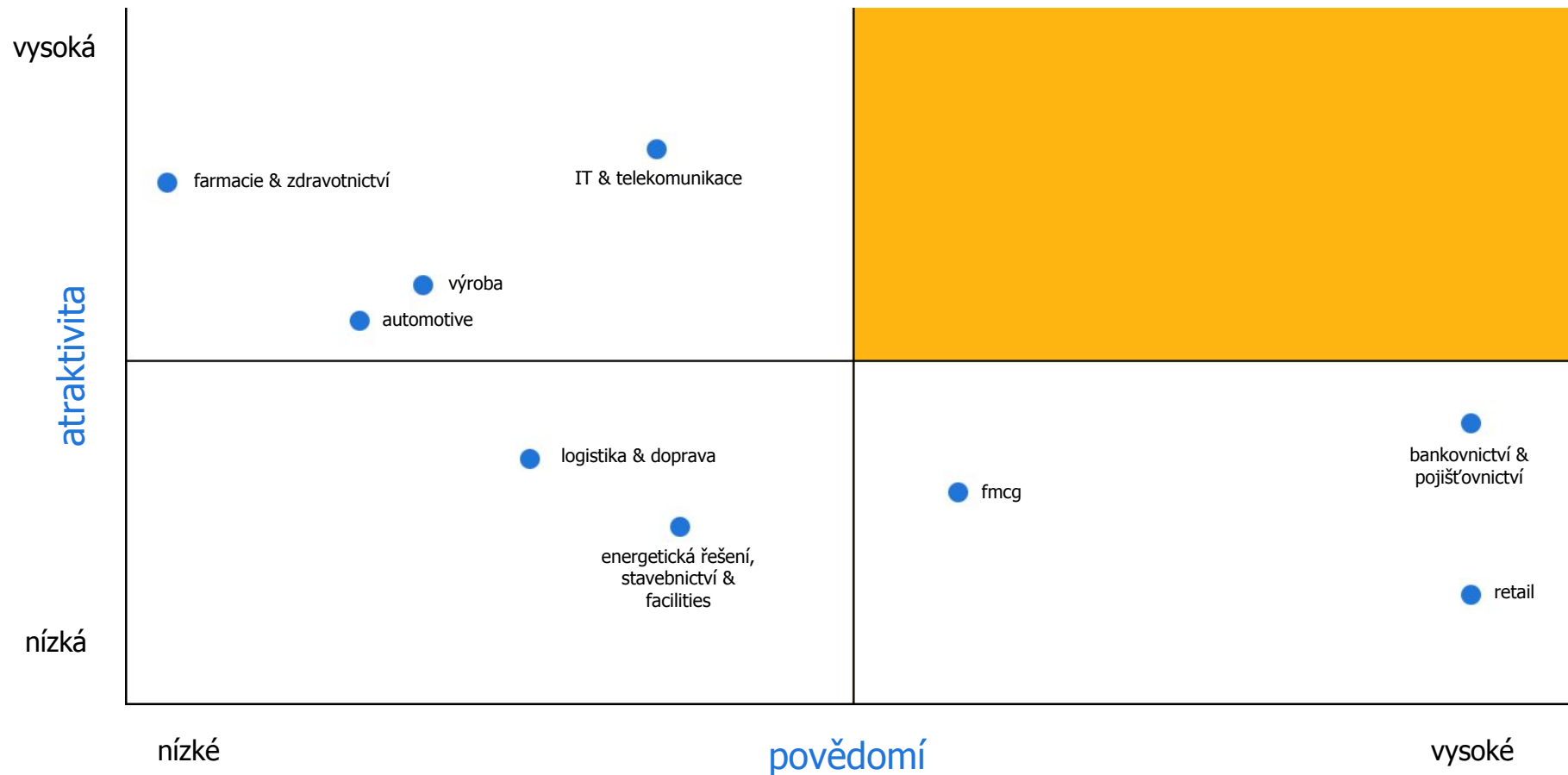
3 nejlépe hodnocené EVP faktory v české republice u 5 nejlepších společností.

top 5 společností	1	2	3
1 ŠKODA AUTO	finanční zdraví	velmi dobrá pověst	atraktivní mzda & benefity
2 Seznam.cz	finanční zdraví	možnost pracovat na dálku/z domu	velmi dobrá pověst
3 Microsoft	finanční zdraví	atraktivní mzda & benefity	velmi dobrá pověst
4 Siemens	finanční zdraví	jistota zaměstnání	velmi dobrá pověst
5 Škoda Transportation	finanční zdraví	velmi dobrá pověst	jistota zaměstnání

nejlepší zaměstnavatelé v české republice podle EVP faktorů.

EVP faktor	1	2	3
atraktivní mzda & benefity	Microsoft	ŠKODA AUTO	IBM
finanční zdraví	Microsoft	IBM	Coca-Cola
jistota zaměstnání	Microsoft	IBM	ŠKODA AUTO
příjemná pracovní atmosféra	Microsoft	Avast	Seznam.cz
zajímavá pracovní náplň	Microsoft	IBM	Seznam.cz
rovnováha mezi prací a soukromým životem	Seznam.cz	Avast	Microsoft
kariérní postup	Microsoft	IBM	CSOB
možnost pracovat na dálku/z domu	Microsoft	Avast	Seznam.cz
velmi dobrá pověst	Microsoft	ŠKODA AUTO	IBM
přispívá na sociální projekty	Karlovarské minerální vody	IKEA	AVE odpadové hospodářství

nejúspěšnější sektory v české republice podle povědomí a atraktivity.



vysoké povědomí
vysoké povědomí znamená, že zaměstnavatelé v tomto sektoru jsou velmi dobře známí.

vysoká atraktivita
sektor s vysokou atraktivitou obsahuje více vysoce atraktivních firem než ostatní sektory.



chování při změně práce



v hledáčku.

postoj ke změně hledání nové práce.

1 ze 4 českých zaměstnanců hodlá změnit zaměstnavatele

V poslední polovině roku 2021 změnilo zaměstnavatele 16 % českých zaměstnanců. To je o něco více než loni (13 %). Poněkud častěji šlo o mladší lidi do 34 let (20 %).

Přibližně každý čtvrtý (24 %) má v úmyslu změnit zaměstnavatele v prvních 6 měsících roku 2022, kandidáti ve věku 55+ jsou tomu méně nakloněni. Záměr změnit zaměstnavatele má oproti minulému roku (22 %) více lidí.

Pracovní portály a osobní doporučení

Pracovní portály (38 %) a osobní doporučení (34 %) jsou nejpoužívanější kanály pro hledání práce, což platilo i v roce 2021 (43 % a 39 %), i když teď došlo k poklesu. Využívání ostatních kanálů, jako jsou personální agentury (21 % oproti 19 %) a Google (24 % oproti 18 %), se v roce 2022 zvýšilo.

Jobs.cz mezi pracovními portály stále vede, protože ho využilo 78 % uživatelů portálů (71 % v roce 2021), za sebou zanechal portál Fajnbrigady (33 %), jehož výsledky byly letos stejné jako loni. Lidé měnící práci dokonce využívali Jobs.cz častěji než Google (30 % oproti 24 %).



nejdůležitější atributy kdo změnil zaměstnavatele (switchers) a kdo zůstal (stayers).

změnili

16%

změnilo práci v druhé polovině roku 2021.

zůstavající

84%

zůstali u svého zaměstnavatele v druhé polovině roku 2021.

zvažují

24%

plánuje změnit zaměstnavatele v roce 2022.

nejdůležitější atributy



strach ze ztráty zaměstnání 2022 plány na změnu zaměstnání.

42%

zaměstnanců, kteří se obávají ztráty zaměstnání, plánují v první polovině roku 2022 změnit zaměstnání.

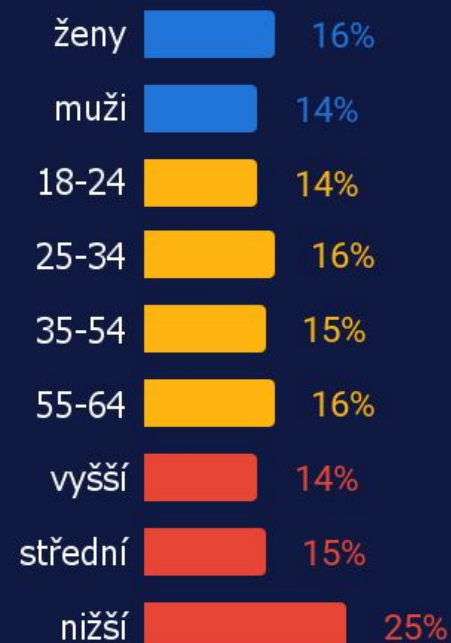
To je více než v roce 2021 (28%).

16%

ze zaměstnanců, kteří se nebojí ztráty zaměstnání, plánují v první polovině roku 2022 změnit zaměstnání.

To je více než v roce 2021 (10%).

strach ze ztráty zaměstnání podle sociodemografie



postoj ke změně práce zaměřeno na druh práce.

bílé límečky

16%

bílých límečků změnilo za posledních 6 měsíců roku 2021 zaměstnavatele, což je o něco více než před rokem (13 %).

Změnit zaměstnavatele v prvních 6 měsících roku 2022 má v úmyslu 22 % pracovníků, což je podobný výsledek jako v roce 2021, kdy tento záměr mělo 20 % pracovníků.

modré límečky

16%

modrých límečků změnilo zaměstnavatele za posledních 6 měsíců roku 2021, což jsou stejné výsledky jako před rokem.

Záměr změnit zaměstnavatele v první polovině roku 2022 má však 24 % dotazovaných, což představuje značný nárůst od loňského roku (15 %). Zdá se tedy, že zaměstnavatelé budou v dohledné době častěji čelit odlivu lidí zastávajících dělnické profese.

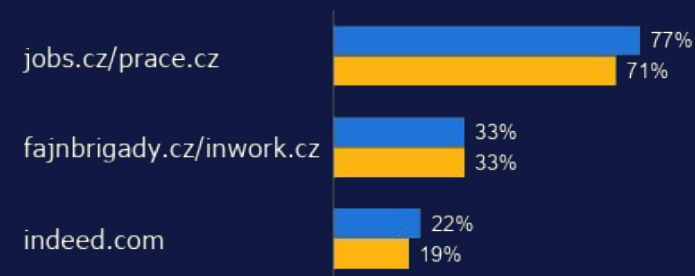


jak zaměstnanci v české republice hledají nové pracovní příležitosti.

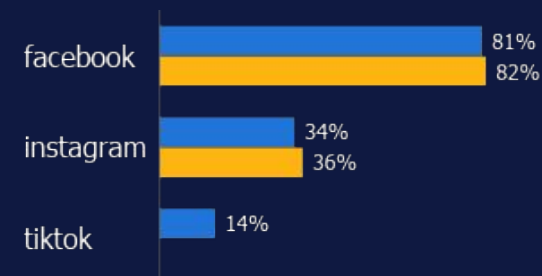
top 5 kanálů využívaných při hledání nové práce



top 3 pracovní portály (*38%)



top 3 sociální média (*18%)



*note: job portals & social media are follow up questions from channels used to find new jobs.



vzdělání & karierní rozvoj

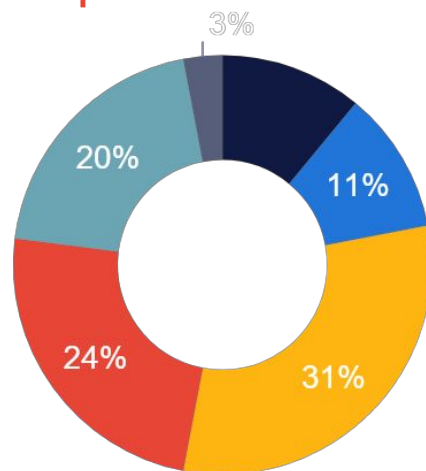
v roce 2022.



význam osobního kariérního růstu/rozvoje.

jak moc je pro vás důležitý váš kariérní růst?

česká republika



- 1 - není pro mě vůbec důležitý
- 2 - není pro mě důležitý
- 3 - ani důležitý, ani nedůležitý
- 4 - je pro mě důležitý
- 5 - je pro mě velmi důležitý
- nevím

česká republika

Osobní kariérní růst považuje za důležitý téměř polovina českých pracovníků (44 %).

Kariérní růst je podstatný zejména pro mladší pracovníky do 34 let (54 %) a o něco více pro muže (47 %). Je také důležitější pro pracovníky na kancelářských pozicích - bílé límečky (46 %) než pro zaměstnance na dělnických pozicích - modré límečky (37 %).

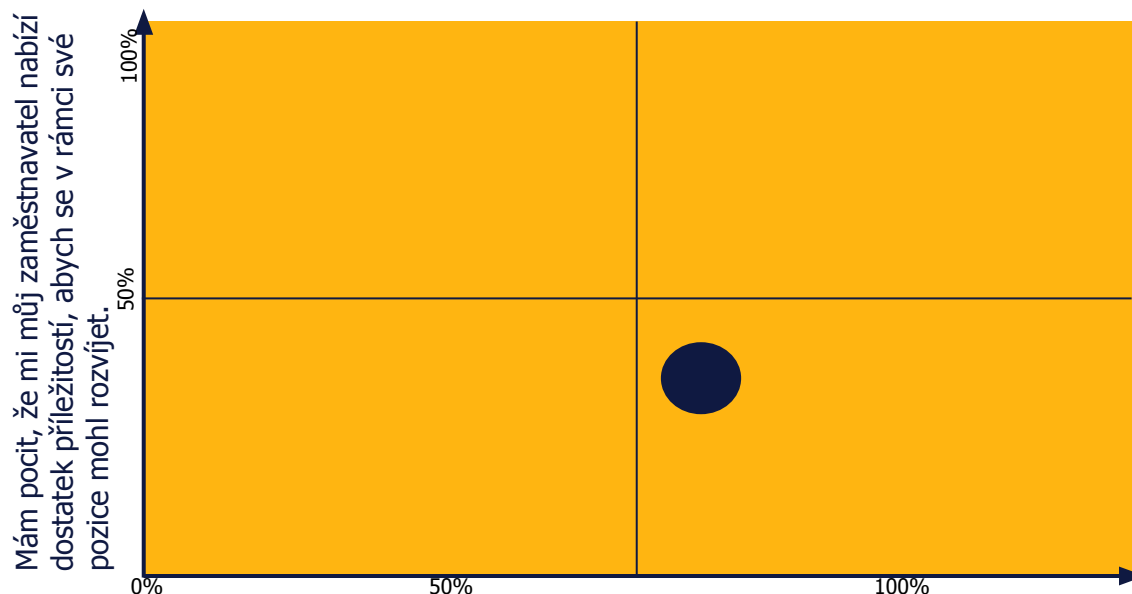
evropa

59 % zaměstnanců z oblasti Evropy považuje kariérní rozvoj za (velmi) důležitý.

Pracovníci v Evropě mají výrazně větší zájem o osobní kariérní růst než průměrný český zaměstnanec (59 % oproti 44 %). Průměrný evropský muž považuje význam kariérního růstu za důležitější (62 %) než průměrná evropská žena (58 %). Totéž lze říci o průměrném českém muži (48 %) a ženě (41 %).

potřeba rekvalifikace/zvyšování kvalifikace a ochota ji nabízet.

rozdíl mezi tím, jak zaměstnanci vnímají důležitost rekvalifikace/zvyšování kvalifikace a tím, zda zaměstnavatelé tyto příležitosti skutečně nabízejí.



Je pro mě důležité, aby zaměstnavatel podporoval rozvoj mé kariéry tím, že mi bude nabízet možnosti rekvalifikace nebo zvýšení kvalifikace.

55 %

považuje za (velmi) důležité, aby jim zaměstnavatel nabídl možnost rekvalifikace nebo zvýšení kvalifikace.

O něco více než polovina zaměstnanců považuje za důležité, aby jim byla nabídnuta možnost rekvalifikace a/nebo zvýšení kvalifikace. Tento názor nejvíce zastávají mladší pracovníci ve věku do 34 let (62 %), což platí pro většinu trhů.

38 %

zaměstnanců se domnívá, že jim zaměstnavatel nabízí dostatek příležitostí k rozvoji.

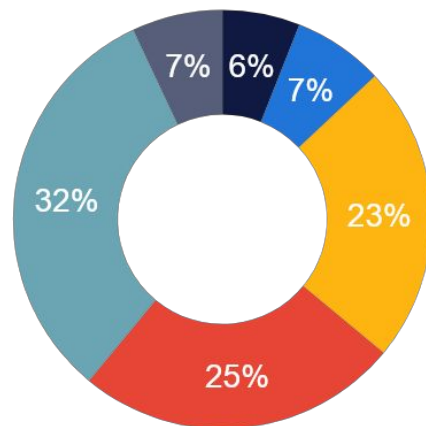
Dva z pěti zaměstnanců se domnívají, že jim zaměstnavatel nabízí dostatek příležitostí, aby se mohli v rámci své pracovní pozice rozvíjet. Mladí do 34 let (43 %) tento názor zastávají ještě o něco častěji.

Souvisí to s tím, že průměrný český zaměstnavatel nenabízí příležitosti dostatečně šité na míru těm, kteří by je ocenili nejvíce. Pouze 38 % zaměstnanců, kteří se chtějí rekvalifikovat nebo si zvýšit kvalifikaci, k tomu dostává od svého zaměstnavatele příležitost.

šance na udržení zaměstnanců v případě nabídky rekvalifikace/zvýšení kvalifikace.

byli byste více nakloněni zůstat u svého zaměstnavatele, kdybyste měli v rámci své organizace možnost rekvalifikace nebo zvýšení kvalifikace?

česká republika



- 1 - velmi pravděpodobně ne
- 2 - nepravděpodobně
- 3 - ani ano, ani ne
- 4 - pravděpodobně
- 5 - velmi pravděpodobně ano
- nevím

česká republika

57 %

řeklo, že by (velmi) pravděpodobně zůstali u svého zaměstnavatele, kdyby jim nabídl možnost rekvalifikace/zvýšení kvalifikace.

Mladší zaměstnanci (do 34 let) a muži měli o něco větší tendence zůstat (61 %).

Vzhledem k výsledkům, které ukázaly, že by si zaměstnavatelé díky nabídce vzdělávání a rekvalifikace mohli udržet zhruba polovinu zaměstnanců a zbývající polovinu by tím nepřesvědčili, by tyto možnosti měly firmy poskytovat a připravovat na míru zaměstnancům, kteří je považují za důležité.

evropa

65 %

evropských zaměstnanců řeklo, že by (velmi) pravděpodobně zůstali u svého zaměstnavatele, kdyby jim nabídl možnost rekvalifikace/zvýšení kvalifikace

Evropští zaměstnanci jsou o něco více nakloněni zůstat u svého zaměstnavatele, pokud jim nabídne možnosti rekvalifikace/zvyšování kvalifikace.

Zejména průměrný evropský zaměstnanec s vyšším vzděláním je více nakloněn zůstat než průměrný český zaměstnanec s vyšším vzděláním (68 % oproti 58 %).

rovnováha práce
a osobního života
& práce na dálku

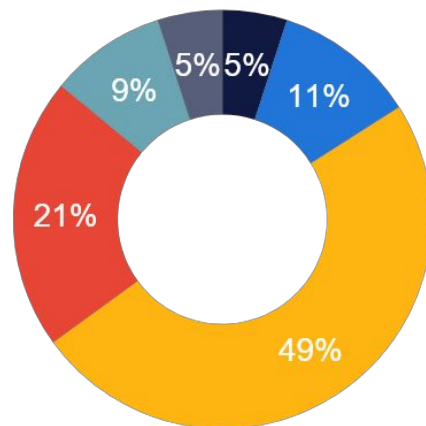
v české republice.



význam smyslu práce v české republice v souvislosti s vývojem ve světě.

význam práce/kariéry vzhledem k nedávným událostem ve světě

česká republika



evropa

26%

považuje svou práci/kariéru za (mnohem) důležitější v důsledku toho, co se událo ve světě v roce 2021.

- 1 - mnohem méně důležitá
- 2 - trochu méně důležité
- 3 - beze změny
- 4 - důležitější
- 5 - mnohem více důležitá
- neví

práce se stala důležitější

Zatímco polovina českých pracovníků žádnou změnu nezaznamenala, 3 z 10 Čechů (30 %) se domnívají, že důležitost smyslu práce se s ohledem na vývoj ve světě v roce 2021 zvýšila. Podobný názor mají i průměrní pracovníci žijící v Evropě. Výrazněji ho zastávají mladší pracovníci do věku 34 let (36 %).

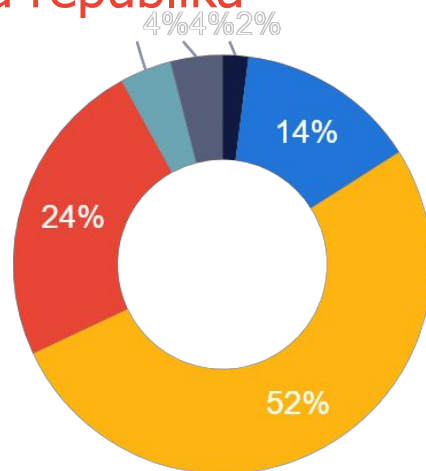
Pouze každý šestý pracovník (16 %) se domnívá, že smysl práce se stal méně důležitým, a to bez ohledu na věk, pohlaví nebo vzdělání.

To znamená, že z celkového hlediska se význam práce pro české pracovníky zvýšil.

postoj k práci v české republice v souvislosti s vývojem ve světě.

způsob, jakým rok 2021 změnil přístup lidí k jejich práci

česká republika



evropa

28 %

má pocit, že se jejich postoj k práci za posledních 12 měsíců změnil (extrémně) pozitivním způsobem.

- 1 – extrémně negativním způsobem
- 2 - negativním způsobem
- 3 - beze změny
- 4 - pozitivním způsobem
- 5 – extrémně pozitivním způsobem
- neví

téměř třetina lidí vnímá nyní svou práci pozitivněji

Podobně, jako se změnilo vnímání důležitosti práce, změnil se u značného počtu zaměstnanců (28 %) pozitivním směrem i jejich postoj k práci. Ke srovnatelné změně došlo i u průměrného evropského pracovníka. O něco více to platí pro osoby do 34 let (31 %).

Změny souvisí se změnou vnímání významu práce:

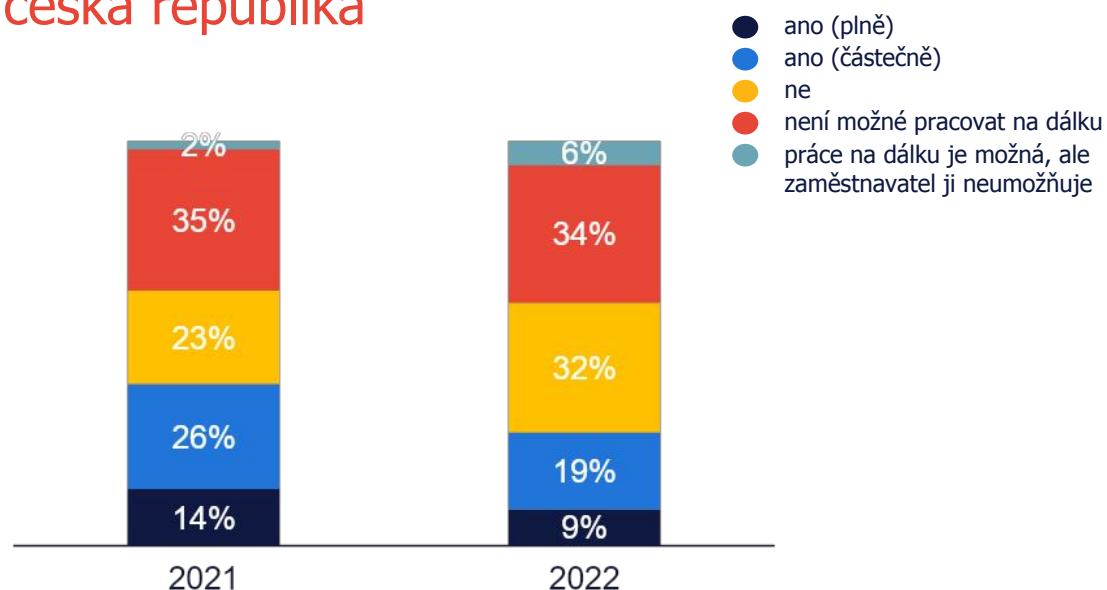
- Pokud se práce stala důležitější, pak má 55 % pocit, že se jejich postoj změnil pozitivním směrem.
- Pakliže se práce naopak stala méně důležitou, 35 % pociťuje, že se jejich postoj změnil negativně (ve srovnání s 16 % všech pracovníků).

poznámka: jakékoli číslo nižší než 3 % nebude kvůli přehlednosti grafu zobrazeno.

trendy v práci na dálku.

začali jste častěji pracovat na dálku/ z domova?

česká republika



česká republika

28 %

pracuje na dálku/ z domu.

V České republice poklesl počet lidí pracujících na dálku ze 40 % v roce 2021 na 28 % v roce 2022. Vysokoškolsky vzdělaní lidé mají náskok, jelikož na dálku pracuje 43 % z nich.

34% Čechů nemůže pracovat na dálku, jelikož se jejich práce přímo váže k provozovně zaměstnavatele. To se častěji týká lidí se základním a středním vzděláním (39 %) než lidí s vysokoškolským vzděláním (22 %).

evropa

38 %

pracuje na dálku/ z domu.

Výsledky průzkumu jasně ukázaly, že práce na dálku je rozšířenější mezi obyvateli Evropy než u pracovníků v České republice.

V Evropě je méně pracovníků, kterým zaměstnavatel neumožňuje pracovat z domu (3 % oproti 6 % v ČR) a také méně často dělají práci, kterou je nutné vykonávat v provozovně zaměstnavatele (28 % oproti 34 % v ČR).

poznámka: jakékoli číslo nižší než 3 % nebude kvůli přehlednosti grafu zobrazeno.



práce na dálku pohled do budoucnosti.

jak velkou část vašeho pracovního času budete podle vašich očekávání v budoucnu trávit prací na dálku/z domova?



6%

pracovníků, kteří momentálně pracují na home office, očekává, že v budoucnu budou na dálku pracovat max. 10 % času



71%

očekává, že část svého času (20-80 %) stráví prací na dálku a zčásti pak bude pracovat na pracovišti zaměstnavatele



23%

si myslí, že bude pracovat na dálku alespoň 90 % svého pracovního času

česká republika

94 %

lidí, kteří momentálně pracují na dálku, věří, že v budoucnu v tom alespoň zčásti budou pokračovat

Téměř všichni pracovníci, kteří momentálně pracují na dálku, očekávají, že v tom budou pokračovat i v budoucnu, i když ne v takové míře jako nyní.

Z lidí, kteří v současné době pracují pouze na dálku, 46 % očekává, že v tom budou pokračovat i v budoucnu. To je ve srovnání s mnoha ostatními trhy poměrně velký počet.

evropa

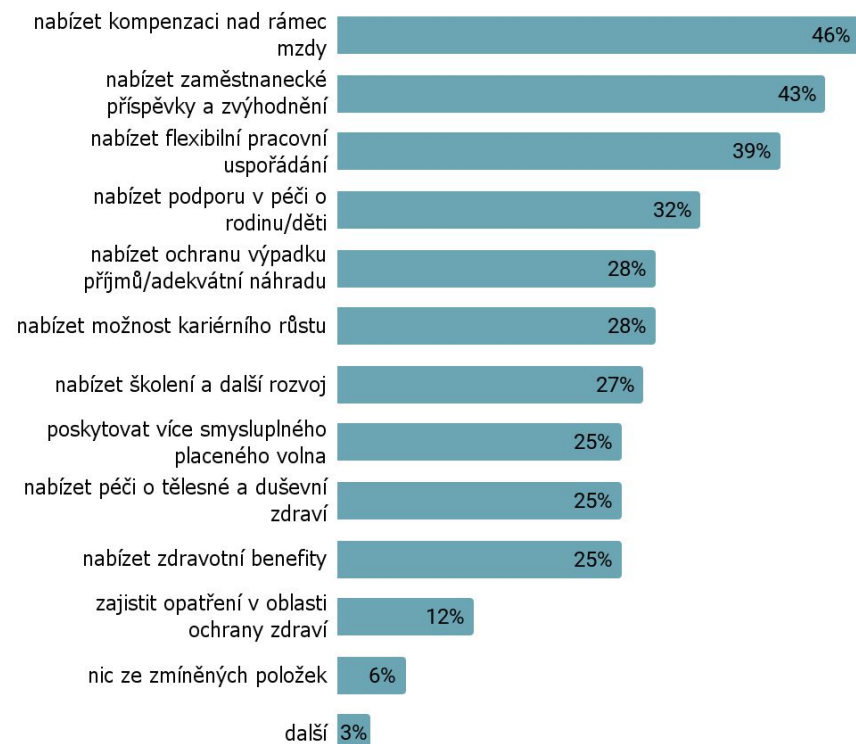
95 %

zaměstnanců věří, že v budoucnu bude většina lidí pracovat pouze na dálku

Očekávání ohledně práce na dálku jsou u lidí v Evropě, kteří ji momentálně vykonávají, stejná jako u Čechů, jelikož i v jejich případě sedm z deseti předpokládá, že je v budoucnu nadále čeká hybridní způsob práce.

opatření zaměstnavatele ke zlepšení rovnováhy mezi prací a soukromým životem.

jaké z těchto kroků by měl váš zaměstnavatel podniknout, aby vám pomohl udržet si dostatečnou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem? Měl by...



Za účelem udržení zdravé rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by zaměstnanci uvítali, aby jim zaměstnavatel poskytoval v průměru 3 benefity navíc. Ženy, osoby do 34 let a lidé s vyšším vzděláním jsou o něco náročnější a zvolili v průměru 4 benefity.

Kompenzace nad rámec mzdy a zaměstnanecké příspěvky a zvýhodnění patří k nejčastěji zmiňovaným benefitům, a to o něco více u žen (47 % a 48 %) a vysokoškolsky vzdělaných lidí (49 % a 46 %). Podobný vzorec se opakuje i v případě nabídky flexibilních pracovních podmínek (44 % u žen a vysokoškolsky vzdělaných).

Průměrný Evropan považuje za nejdůležitější flexibilní pracovní podmínky (42 %), na druhé místo pak staví kompenzaci nad rámec mzdy (34 %) a na třetí místo pak zaměstnanecké příspěvky a zvýhodnění (33 %).

Ostatní benefity jsou vesměs stejně důležité s malými rozdíly v závislosti na profilu dotazovaných. Jak už jsme ve výsledcích viděli dříve, například školení a kariérní rozvoj jsou důležitější pro mladší věkové skupiny.

osobní kroky zaměstnanců ke zlepšení rovnováhy mezi prací a soukromým životem.

co jste učinili, abyste zlepšili rovnováhu mezi vaším soukromým a pracovním životem? Podnikl/a jsem následující kroky...



Zaměstnanci podnikli v průměru jedno opatření, aby zlepšili rovnováhu mezi svým osobním životem a prací. Mezi nejoblíbenější kroky, které přijal každý pátý zaměstnanec, patří častější práce dálku a méně přesčasů. A to bez ohledu na profil dotazovaných, i když práce na dálku byla častější u vysokoškolsky vzdělaných lidí. Ostatní podniknutá opatření nevykazují žádné výrazné profilové charakteristiky.

Každý třetí zaměstnanec (32 %) nepřijal žádné opatření ke zlepšení rovnováhy mezi svým pracovním a soukromým životem. Mezi těmito pracovníky se o něco častěji vyskytují lidé ve věku nad 55 let (49 %) a naopak je mezi nimi relativně málo zaměstnanců s nižším vzděláním (18 %). Jinými slovy: ve srovnání se svými vrstevníky byli více aktivní lidé s nižším vzděláním.

Při pohledu napříč Evropou vidíme, že 29 % pracovníků nepodniklo žádné kroky, což je o něco méně než v České republice.

pojďme si **popovídat**.

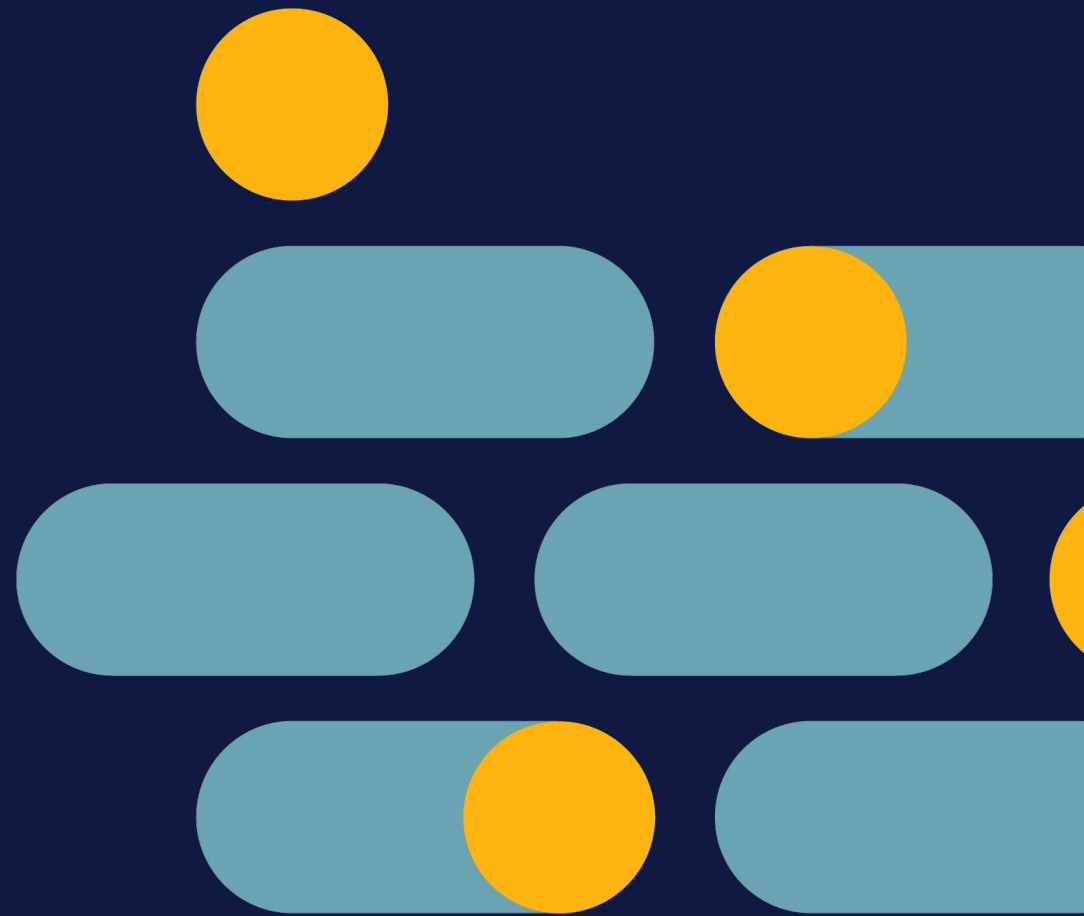
náš výzkum přináší mnoho detailních a zároveň komplexních poznatků. Rádi bychom vám ho představili, prošli ho s vámi, podělili se o naše myšlenky a zodpověděli všechny vaše případné dotazy.

randstad czech republic
petr douda
petr.douda@randstad.cz



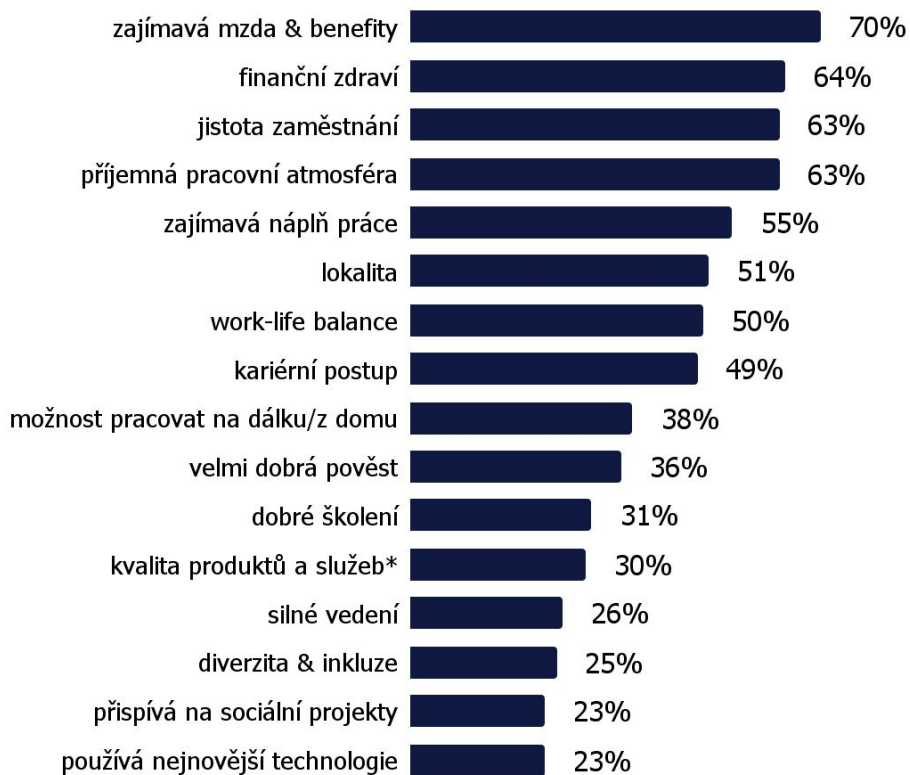
příloha 1

detailní data
EVP faktory.

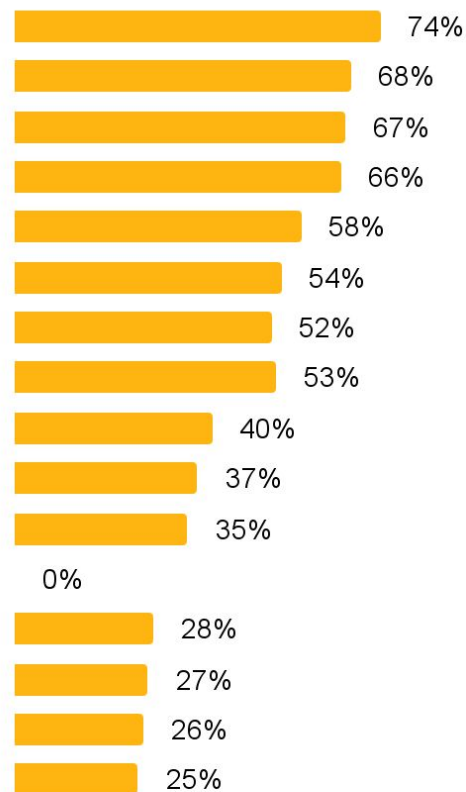


co potenciální zaměstnanci chtějí nejdůležitější kritéria při výběru zaměstnavatele.

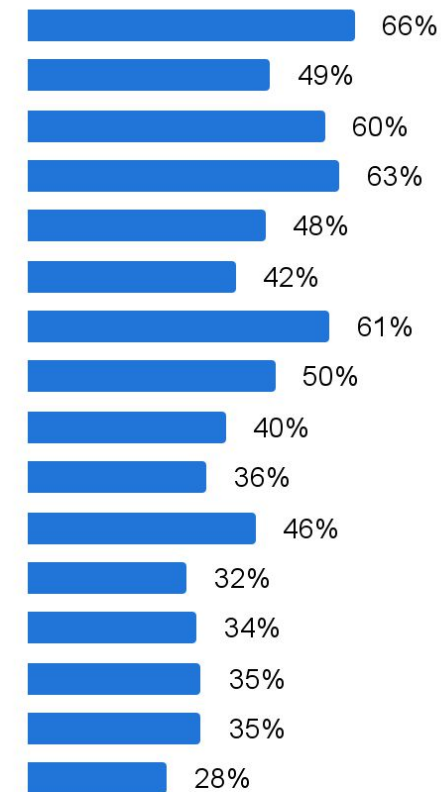
důležitá kritéria



česká republika 2021



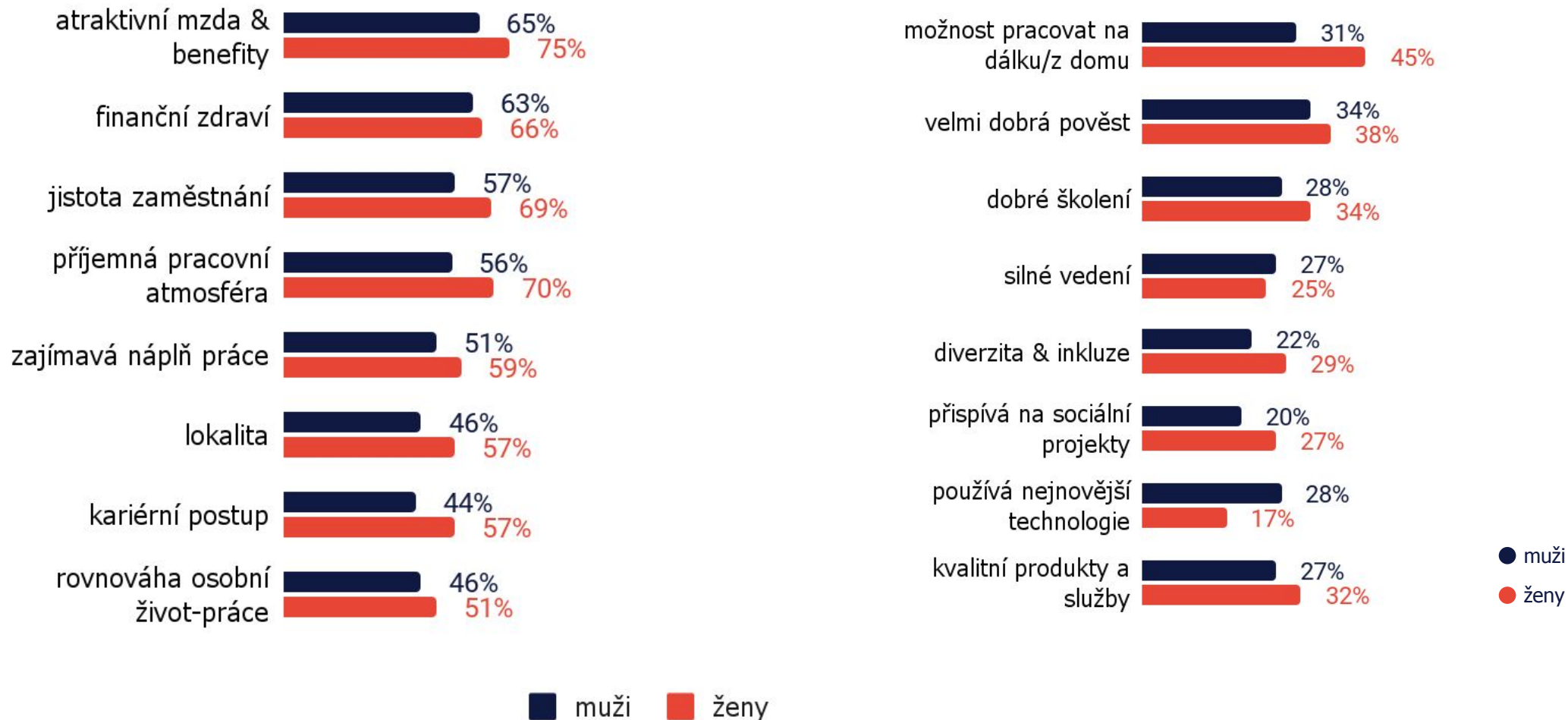
evropa



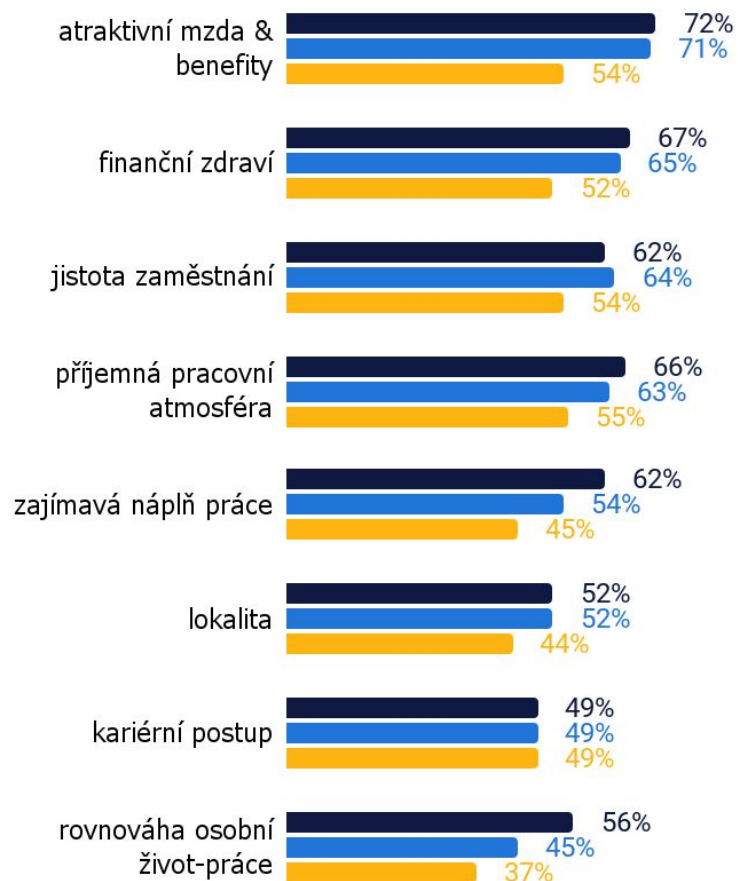
*nebylo zkoumáno v roce 2021



důležitost EVP faktorů podle pohlaví.

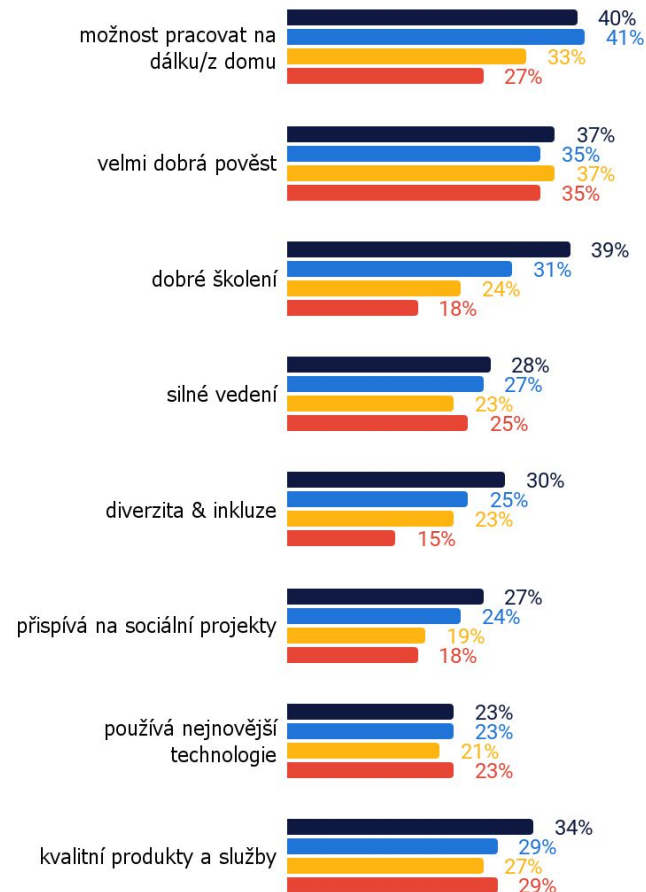
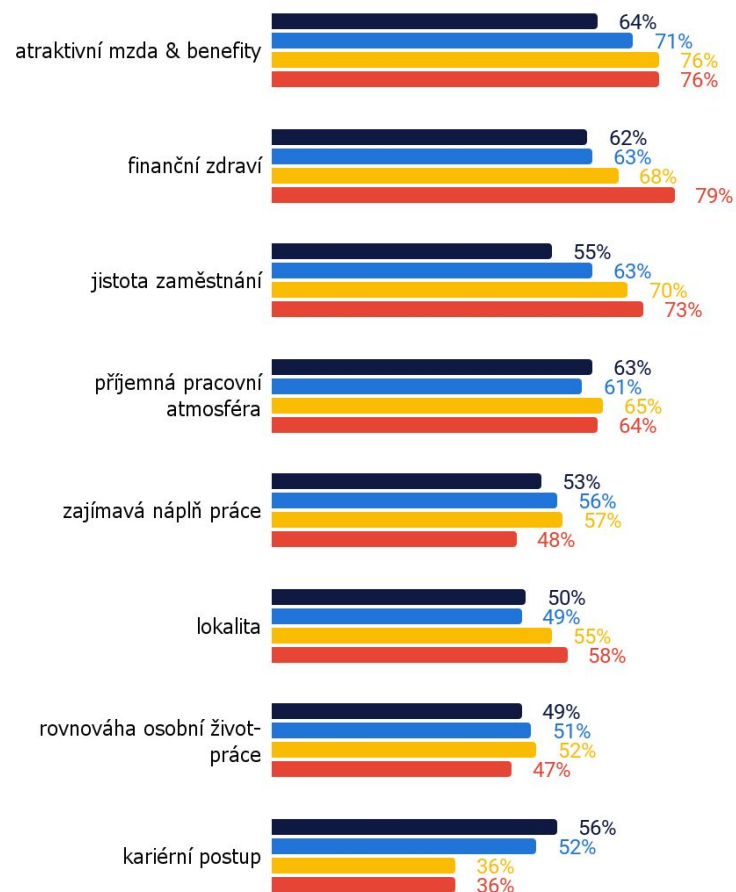


důležitost EVP faktorů podle vzdělání.



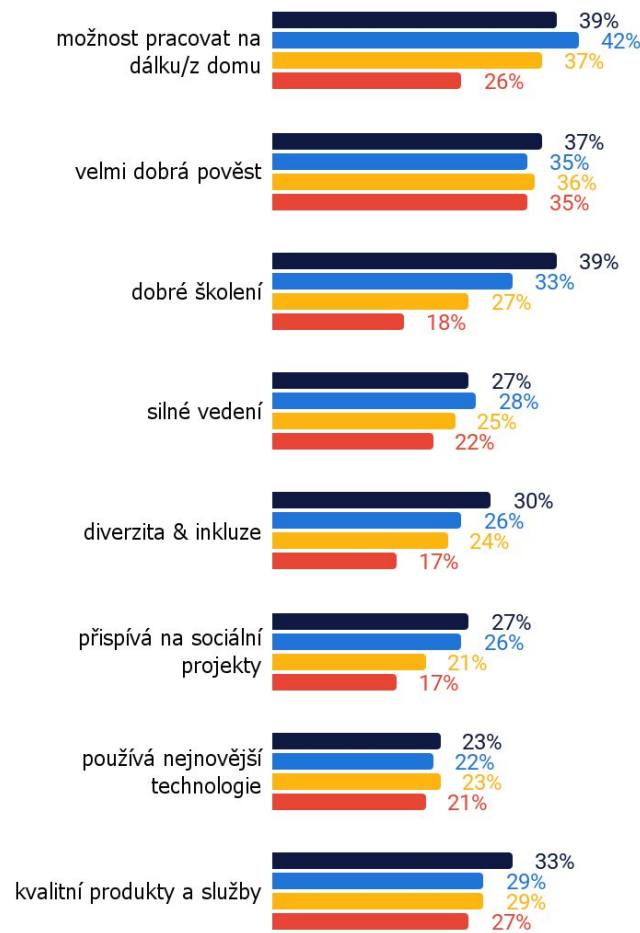
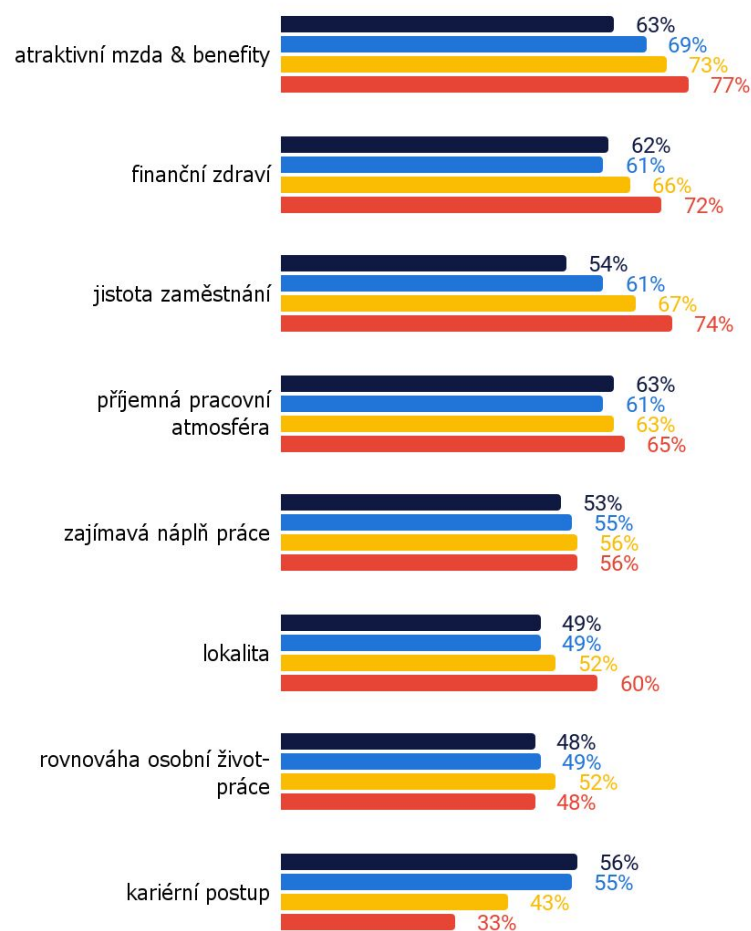
● vyšší
● střední
● nižší

důležitost EVP faktorů podle generace.



- generace z (18-25)
- mileniálové (26-41)
- generace x (42-57)
- boomers (58-64)

důležitost EVP faktorů podle věku.

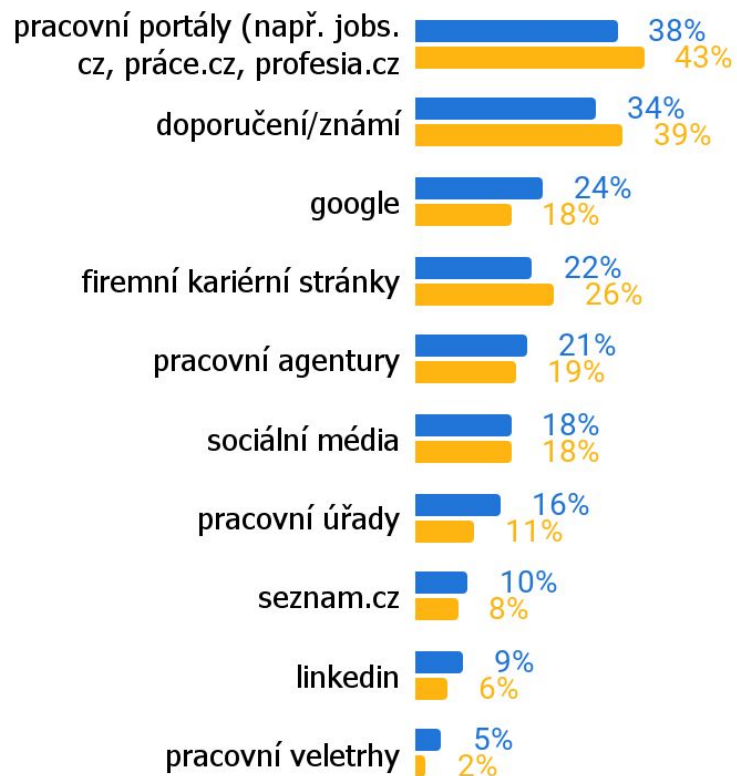


- 18-24
- 25-34
- 35-54
- 55-64

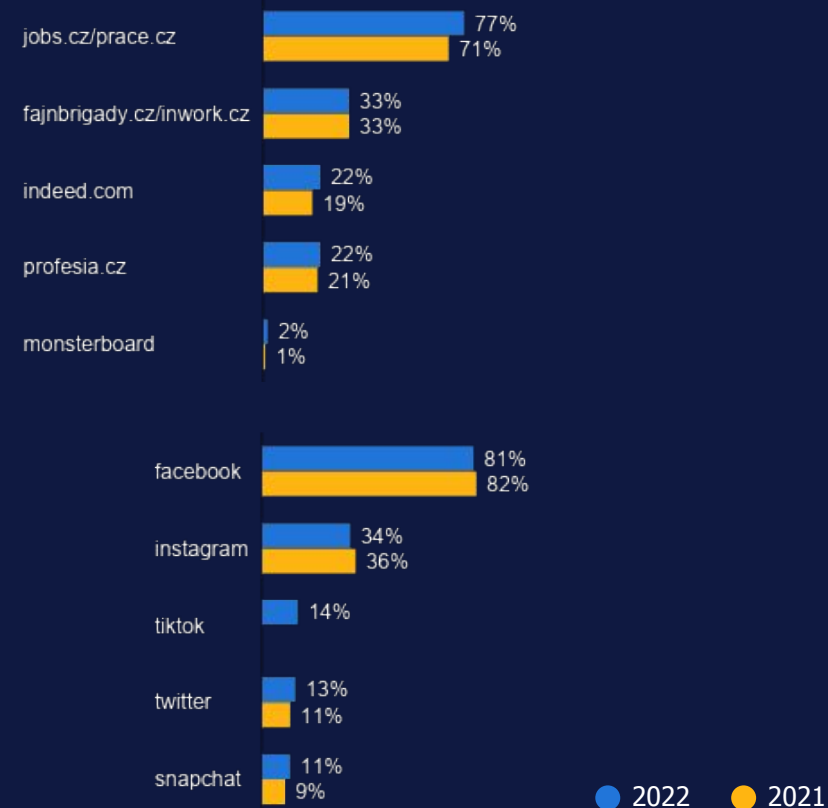


jak zaměstnanci v české republice hledají nové pracovní příležitosti.

kanály používané k hledání nových pracovních příležitostí



kanály používané k hledání nových pracovních příležitostí sociální média & pracovní portály - detailní přehled



● 2022 ● 2021



příloha 2



detailní data
zaměstnavatelé.

jak je vnímána nabídka zaměstnavatelů v české republice.

Pochopení rozdílu mezi tím, co zaměstnanci chtějí, a jak vnímají to, co zaměstnavatelé nabízejí, poskytuje cenné informace pro budování značky zaměstnavatele. Porovnávání toho, jak zaměstnanci vnímají nabídku jejich současného zaměstnavatele, poskytuje více kontextu k pochopení nedostatků, které je potřeba vyrovnat.

hodnocení současného zaměstnavatele

- 01 jistota zaměstnání
- 02 finanční zdraví
- 03 zajímavá pracovní náplň
- 04 příjemná pracovní atmosféra
- 05 velmi dobrá pověst
- 06 rovnováha osobní život-práce
- 07 atraktivní mzda & benefity
- 08 kariérní postup
- 09 přispívá na sociální projekty
- 10 možnost práce na dálku/z domu

celkové vnímání zaměstnavatelů v České republice

- 01 finanční zdraví
- 02 jistota zaměstnání
- 03 kariérní postup
- 04 velmi dobrá pověst
- 05 atraktivní mzda & benefity
- 06 příjemná pracovní atmosféra
- 07 zajímavá pracovní náplň
- 08 rovnováha osobní život-práce
- 09 přispívá na sociální projekty
- 10 možnost práce na dálku/z domu

profil ideálního zaměstnavatele

- 01 atraktivní mzda & benefity
- 02 finanční zdraví
- 03 jistota zaměstnání
- 04 příjemná pracovní atmosféra
- 05 zajímavá pracovní náplň
- 06 rovnováha osobní život-práce
- 07 kariérní postup
- 08 možnost práce na dálku/z domu
- 09 velmi dobrá pověst
- 10 přispívá na sociální projekty

jak je vnímána nabídka zaměstnavatelů v české republice a v Evropě.

Pochopení rozdílu mezi tím, co zaměstnanci chtějí, a jak vnímají to, co zaměstnavatelé v ČR a Evropě nabízejí, poskytuje cenné informace pro budování značky zaměstnavatele.



jak je vnímána nabídka zaměstnavatelů v ČR

- 01 finanční zdraví
- 02 jistota zaměstnání
- 03 kariérní postup
- 04 velmi dobrá pověst
- 05 atraktivní mzda & benefity
- 06 příjemná pracovní atmosféra
- 07 zajímavá pracovní náplň
- 08 rovnováha osobní život-práce
- 09 přispívá na sociální projekty
- 10 možnost práce na dálku/z domu

jak je vnímána nabídka zaměstnavatelů v Evropě

- 01 finanční zdraví
- 02 jistota zaměstnání
- 03 velmi dobrá pověst
- 04 kariérní postup
- 05 zajímavá pracovní náplň
- 06 atraktivní mzda & benefity
- 07 příjemná pracovní atmosféra
- 08 rovnováha osobní život-práce
- 09 přispívá na sociální projekty
- 10 možnost práce na dálku/z domu

poznatky

z jednotlivých
sektorů.



nejlepší společnosti v české republice podle sektoru.

1/1

top 3 společnosti

sektor	1	2	3
01 IT & telekomunikace	Microsoft	Red Hat	Seznam.cz
02 farmacie & zdravotnictví	Roche	Teva Pharmaceuticals	GSK
03 automotive	ŠKODA AUTO	Automotive Lighting	BOSCH
04 obchodní služby	Deloitte	KPMG	PWC
05 výroba	LEGO Production	Škoda Transportation	Siemens
06 bankovníctví & pojišťovnictví	Air Bank	ČSOB	MONETA Money Bank
07 logistika & doprava	ČSA, TravelServices, Smartwings	ESA Logistika (Hitachi group)	DSV Global Transport & Logistics
08 fmcg	Kofola	Coca-Cola	Plzeňský Prazdroj
09 energetická řešení, stavebnictví & facilities	Energetický a průmyslový holding (EPH)	ČEZ	E.ON Česká republika
10 retail	dm drogerie markt	IKEA	SPORTISIMO



sektory v české republice získávají nejlepší hodnocení v těchto 3 EVP faktorech.

1/1

top 3 EVP faktory

sector

1

2

3

01 IT & telekomunikace

finanční zdraví

jistota zaměstnání

kariérní postup

02 farmacie & zdravotnictví

finanční zdraví

jistota zaměstnání

atraktivní mzda & benefity

03 obchodní služby

finanční zdraví

kariérní postup

job security

04 výroba

finanční zdraví

jistota zaměstnání

velmi dobrá pověst

05 automotive

finanční zdraví

jistota zaměstnání

kariérní postup

06 bankovníctví & pojišťovnictví

finanční zdraví

jistota zaměstnání

kariérní postup

07 logistika & doprava

finanční zdraví

jistota zaměstnání

velmi dobrá pověst

08 fmcg

finanční zdraví

jistota zaměstnání

velmi dobrá pověst

09 energetická řešení, stavebnictví & facilities

finanční zdraví

jistota zaměstnání

kariérní postup

10 retail

finanční zdraví

jistota zaměstnání

velmi dobrá pověst



randstad

human forward.

