

# | Česká republika

Randstad employer brand  
research 2023



human forward.



## obsah.

1. úvod
2. atraktivita zaměstnavatele
3. nejlepší zaměstnavatelé
4. postoj ke změně práce
5. vzdělávání a kariérní rozvoj
6. práce na dálku  
& diverzita a inkluze

# úvod do průzkumu.



# co je randstad employer brand research?

- Reprezentativní výzkum značky zaměstnavatele založený na vnímání široké veřejnosti. Využívá více než 22 let zkušeností a poznatků týkajících se úspěšné značky zaměstnavatele.
- Nezávislý průzkum, kterého se zúčastnilo téměř 163 000 respondentů a 6 022 společností po celém světě.
- 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.



# 32 zkoumaných trhů pokrývajících více než 75 % světové ekonomiky.

## na celém světě

- přes 163 000 respondentů
- 6 022 zkoumaných společností

## vzorek

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

## sběr dat

- online rozhovor
- leden 2023

## délka rozhovoru

- 16 minut

## země

- Česká republika
- 4 836 respondentů



argentina  
austrálie  
rakousko  
belgie  
brazílie  
kanada  
čína

česká republika  
francie  
německo  
řecko  
hong kong  
maďarsko  
indie

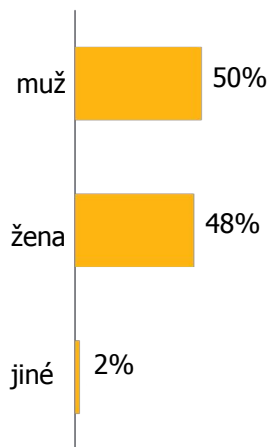
itálie  
japonsko  
lucembursko  
malajsie  
mexiko  
nizozemí  
nový zéland

norsko  
polsko  
portugalsko  
rumunsko  
singapur  
španělsko  
švédsko

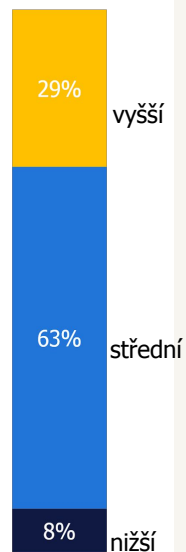
švýcarsko  
uk  
uruguay  
usa

# složení vzorku v České republice sociodemografie, vzdělání, region.

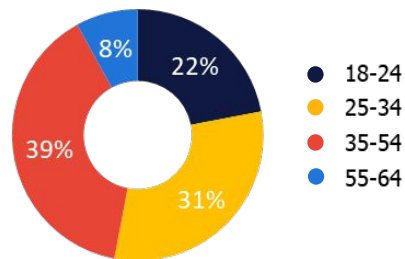
## pohlaví



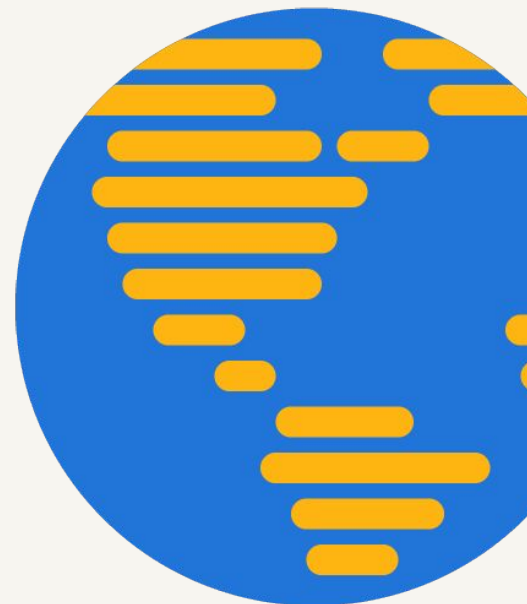
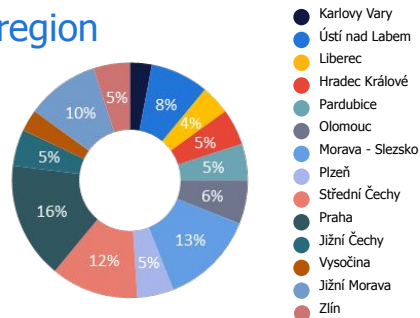
## vzdělání



## věk



## region



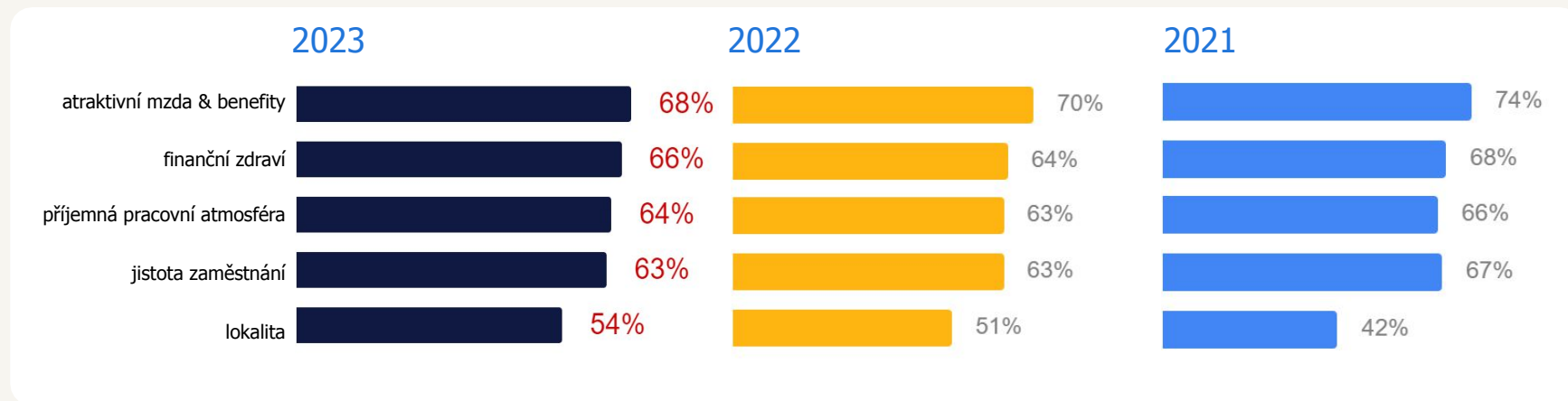
atraktivita  
zaměstnavatele.



# co potenciální zaměstnanci chtějí

## 5 nejdůležitějších faktorů při výběru zaměstnavatele.

Atraktivní mzda a benefity jsou stejně jako v posledních třech letech hlavním atributem ideálního zaměstnavatele. Význam tohoto faktoru roste s věkem. Všech pět hlavních faktorů zůstává obecně stabilních a jejich důležitost se téměř nemění. Ženy považují všechny faktory za důležitější než muži. Mzda a benefity jsou nejpodstatnější motivací jak pro České pracovníky, tak pro Evropany.





# co potenciální zaměstnanci chtějí zaměřeno na bílé a modré límečky.

2023

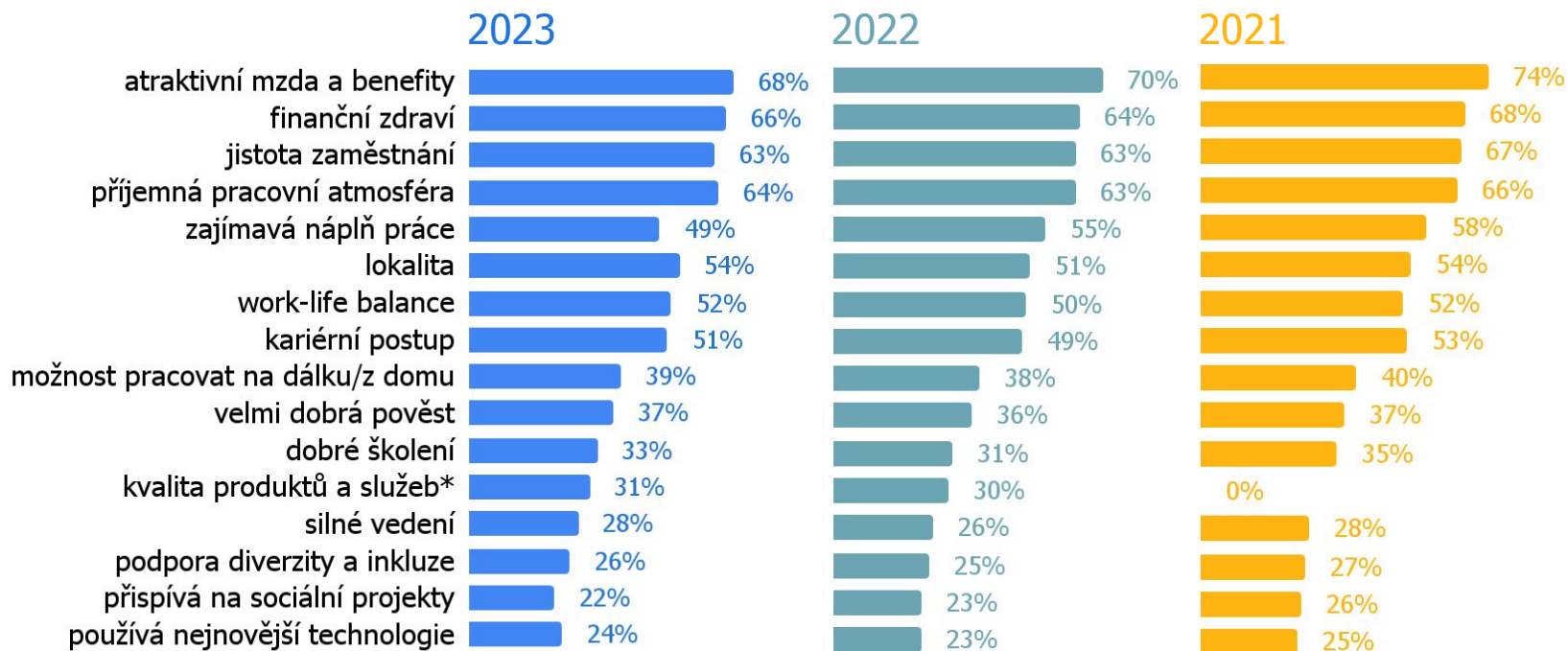


2022



● bílé límečky  
● modré límečky

# co potenciální zaměstnanci chtějí nejdůležitější kritéria při výběru zaměstnavatele.



# jak je vnímána nabídka zaměstnavatelů v České republice.

Pochopení rozdílu mezi tím, co zaměstnanci chtějí, a tím, jak vnímají nabídku zaměstnavatelů, poskytuje cenné informace pro budování značky zaměstnavatele. Porovnání, jak zaměstnanci vnímají nabídku svého současného zaměstnavatele, navíc poskytuje informace o tom, jaké nedostatky by bylo vhodné vylepšit.

## hodnocení současného zaměstnavatele

1.	lokalita
2.	jistota zaměstnání
3.	finanční zdraví
4.	příjemná pracovní atmosféra
5.	zajímavá náplň práce
6.	velmi dobrá reputace
7.	work-life balance
8.	atraktivní mzda a benefity
9.	přispívá na sociální projekty
10.	karierní postup

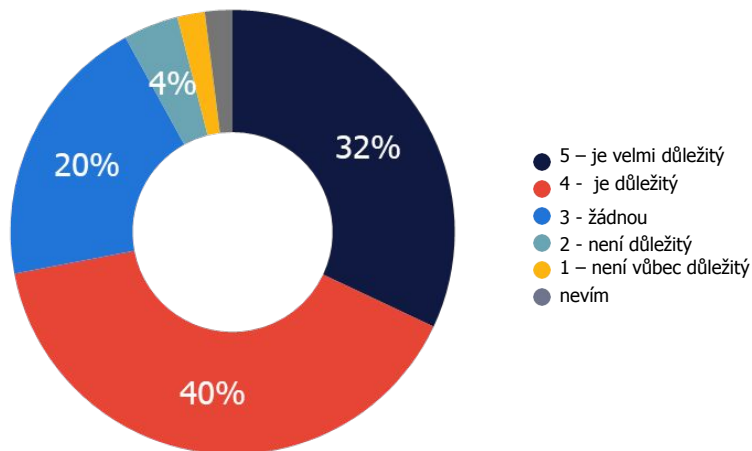
## profil ideálního zaměstnavatele

1.	atraktivní mzda a benefity
2.	finanční zdraví
3.	příjemná pracovní atmosféra
4.	jistota zaměstnání
5.	lokalita
6.	work-life balance
7.	karierní postup
8.	zajímavá náplň práce
9.	možnost práce na dálku/z domova
10.	velmi dobrá reputace

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.

# důležitost nemateriálních benefitů.

Jak důležité jsou pro vás při rozhodování, kterého zaměstnavatele upřednostníte nemateriální benefity?



## nemateriální benefity jsou důležité

- 72% (potenciálních) zaměstnanců považuje při výběru zaměstnavatele za důležité nemateriální benefity, což je méně než materiální (82%)
- muži (67%) přisuzují nemateriálním benefitům menší význam, stejně jako lidé ve věku 18–24 let (62%).
- dobré vztahy s vedoucími pracovníky a/nebo kolegy jsou považovány za nejdůležitější nemateriální benefit, protože 70% zaměstnanců to považuje za velmi důležité.

# co potenciální zaměstnanci chtějí - výhody pro zaměstnavatele.

## hlavní poznatky

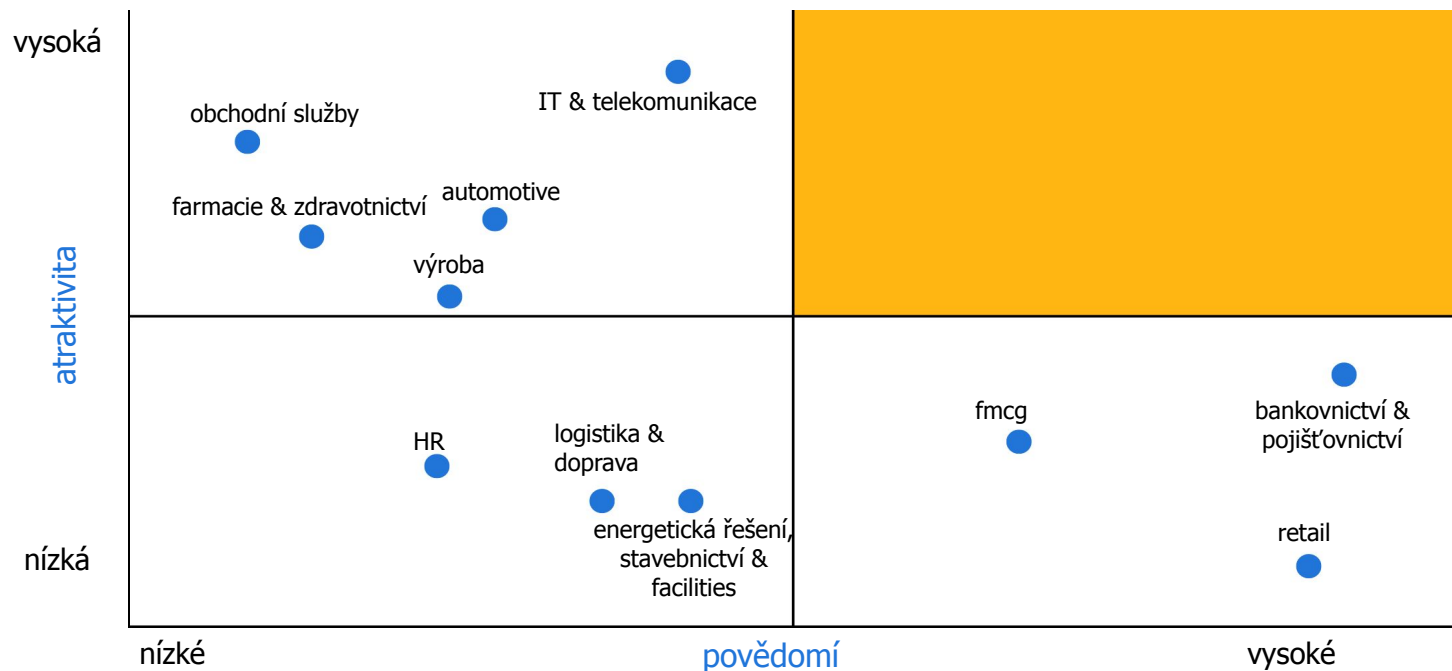
- 5 nejvýznamnějších faktorů ideálního zaměstnavatele zůstalo v posledních třech letech stabilních, změny jsou velmi malé. Atraktivní mzda a benefity zůstávají na prvním místě jako nejdůležitější ze všech faktorů.
- Zaměstnavatelé jsou hodnoceni poměrně vysoko na základě nejvýznamnějších faktorů a poměrně dobře odpovídají profilu ideálního zaměstnavatele. Pouze v oblasti mezd a benefitů dosahují zaměstnavatelé horších výsledků, což se však dá očekávat téměř na každém trhu.
- Nehmotné výhody jsou považovány za poněkud méně důležité než hmotné výhody, nicméně stále je za důležité považují 3 ze 4 respondentů. Zaměstnavatelům se doporučuje, aby do své nabídky zahrnuli i nemateriální benefity a komunikovali o obou rovnoměrně a přizpůsobili svou nabídku potřebám jednotlivých (potenciálních) zaměstnanců.



nejlepší  
zaměstnavatelé  
a poznatky  
ze sektorů.



# nejúspěšnější sektory v České republice podle povědomí a atraktivity.



# nejlepší zaměstnavatelé v České republice.

## top 10 zaměstnavatelů

### 2023

1.	<a href="#">LEGO Production</a>
2.	<a href="#">Škoda Transportation</a>
3.	<a href="#">ŠKODA AUTO</a>
4.	<a href="#">IBM</a>
5.	<a href="#">Kofola</a>
6.	<a href="#">GEN (Avast)</a>
7.	<a href="#">Seznam.cz</a>
8.	<a href="#">Coca-Cola</a>
9.	<a href="#">BOSCH</a>
10.	<a href="#">ČEZ</a>

### 2022

1.	<a href="#">Microsoft</a>
2.	<a href="#">ŠKODA AUTO</a>
3.	<a href="#">LEGO Production</a>
4.	<a href="#">Red Hat</a>
5.	<a href="#">Škoda Transportation</a>
6.	<a href="#">Seznam.cz</a>
7.	<a href="#">Siemens</a>
8.	<a href="#">Avast</a>
9.	<a href="#">Kofola</a>
10.	<a href="#">IBM</a>

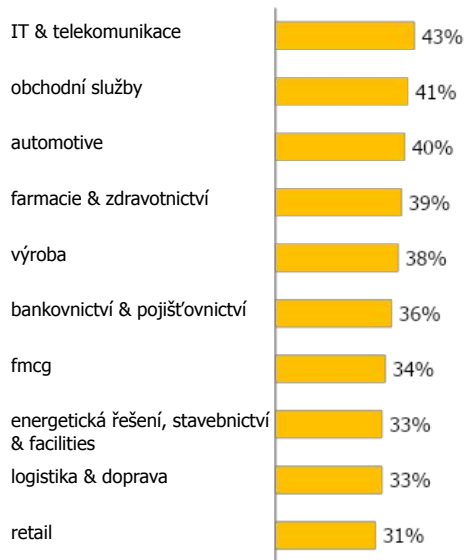
### 2021

1.	<a href="#">Microsoft</a>
2.	<a href="#">ŠKODA AUTO</a>
3.	<a href="#">Seznam.cz</a>
4.	<a href="#">Red Hat</a>
5.	<a href="#">Škoda Transportation</a>
6.	<a href="#">Sanofi Aventis</a>
7.	<a href="#">Oracle</a>
8.	<a href="#">IBM</a>
9.	<a href="#">Plzeňský Prazdroj</a>
10.	<a href="#">Kofola</a>



# atraktivita sektorů v České republice.

## top 10 nejúspěšnějších sektorů



## IT & Telekomunikace

# 43%

je vítězem letošního průzkumu.

## obchodní služby

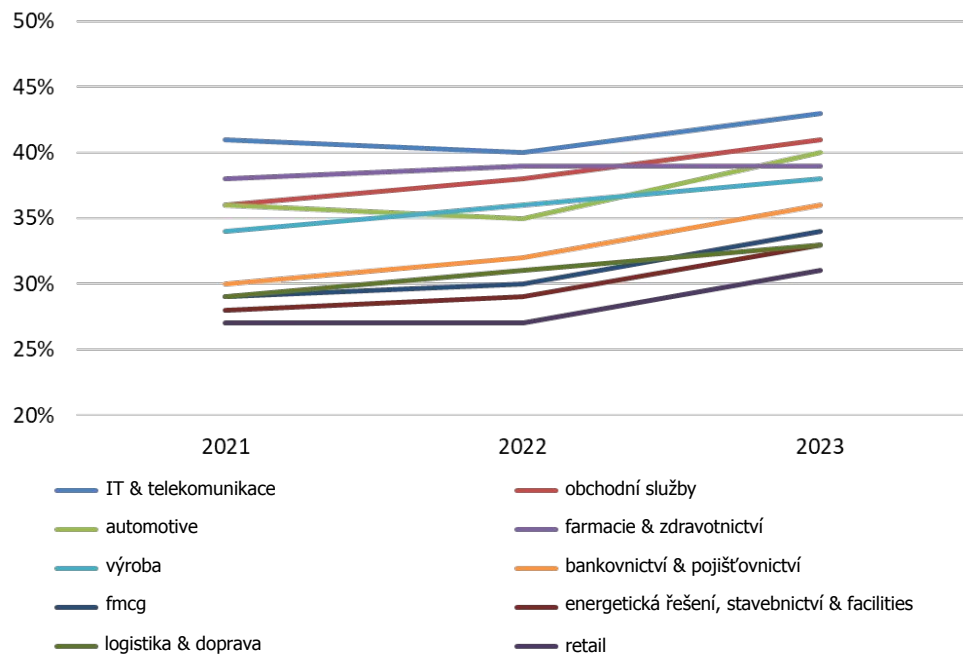
# 41%

se v letošním  
průzkumu umístily  
na druhém místě.

## těsný souboj mezi nejdůležitějšími sektory

- Sektor IT & Telekomunikace předstihl sektor obchodní služby a umístil se na prvním místě i díky tomu, že v letošním žebříčku Top 10 měl hned tři společnosti: IBM, Avast (GEN) a Seznam.
- Odvětví IT & Telekomunikace zaměstnává pouze 7 % pracovní síly, zatímco 43 % pracovníků jej považuje za atraktivní odvětví pro práci. Přílákát talentované pracovníky do tohoto odvětví by tedy mělo být poměrně snadné.
- Všechny top 5 nejlepších společností získalo nejvyšší hodnocení z hlediska finančního zdraví, což naznačuje, že tento faktor v praxi představuje důležitý atribut pro získání špičkové značky zaměstnavatele.

# atraktivita sektorů v průběhu času.



## atraktivita sektorů roste

- Všechny sektory zaznamenaly od roku 2022 obecně rostoucí trend atraktivity, přičemž IT & Telekomunikace se drží na prvním místě.
- Rozdíl mezi nejvíce a nejméně atraktivními sektory byl těsný, s rozdílem pouhých 12 % mezi nejatraktivnějším a nejméně atraktivním sektorem.
- Největší nárůst od roku 2021 zaznamenalo bankovníctví a pojišťovnictví, a to o 6 %. Vzhledem k nárůstu ostatních odvětví však zůstalo na 6. místě.

# nejlepší společnosti v České republice podle sektoru.

## top 3 společnosti podle sektoru

sektor	1	2	3
1. IT & telekomunikace	IBM	Gen (Avast)	Seznam.cz
2. obchodní služby	KPMG	Deloitte	PwC
3. automotive	ŠKODA AUTO	BOSCH	Toyota
4. farmacie & zdravotnictví	Teva Pharmaceuticals	Roche	Bayer
5. výroba	LEGO Production	Škoda Transportation	Siemens
6. bankovníctví & pojišťovnictví	Air Bank	Česká spořitelna	Raiffeisenbank
7. fmcg	Kofola	Coca-Cola	Nestlé Česko
8. energetická řešení, stavebnictví & facilities	ČEZ	Energetický a průmyslový holding (EPH)	innogy
9. logistika & doprava	ČSA, Smartwings	ESA Logistika	DSV Global Transport & Logistics
10. retail	IKEA	dm drogerie markt	SPORTISIMO

# chování při změně zaměstnání.



# postoj ke změně hledání nové práce.

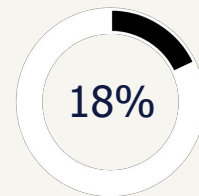
## chování lidí, kteří mění práci, je v České republice stabilní

Za posledních 6 měsíců změnilo zaměstnavatele 18 % zaměstnanců v Česku a 23 % plánuje v příštích 6 měsících změnu zaměstnání. To se od loňského roku příliš nezměnilo.

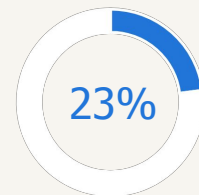
Nejmladší zaměstnanci (18–24 let) měnili práci daleko více než všechny ostatní věkové skupiny (25 %), zatímco zaměstnanci ve věku 55 let měnili práci daleko méně než všichni ostatní (5 %).

Zaměstnanci s nižším vzděláním (24%) měnili práci více než ti s vyšším vzděláním (18%).

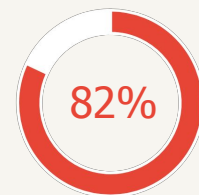
12 % zaměstnanců se obává, že v roce 2023 přijde o práci, což je o něco méně než 15 % v roce 2022. Pouze 8 % zaměstnanců s vyšším vzděláním se obává ztráty zaměstnání, což je méně než u lidí s nižším/středním vzděláním.



změnilo práci za  
posledních 6 měsíců  
(16 % v roce 2022)



plánuje změnit  
zaměstnavatele v  
následujících 6 měsících  
(24 % v roce 2022)



zůstalo u svého  
zaměstnavatele v druhé  
polovině roku 2022

# strach ze ztráty zaměstnání 2023.

12%

zaměstnanců se obává, že v roce 2023 přijde o práci, což je o něco méně než 15% v roce 2022.

9%

zaměstnanců s vyšším vzděláním se obává ztráty zaměstnání, což je méně než u lidí s nižším a středním vzděláním.

## strach ze ztráty zaměstnání podle sociodemografie



# důvody k odchodu a úmysl změnit zaměstnavatele.

zvýšené náklady na život ovlivňují postoj ke změně práce

## 46%

zaměstnanců by opustila své zaměstnání z důvodu příliš nízkého ohodnocení vzhledem k rostoucím životním nákladům

## 27%

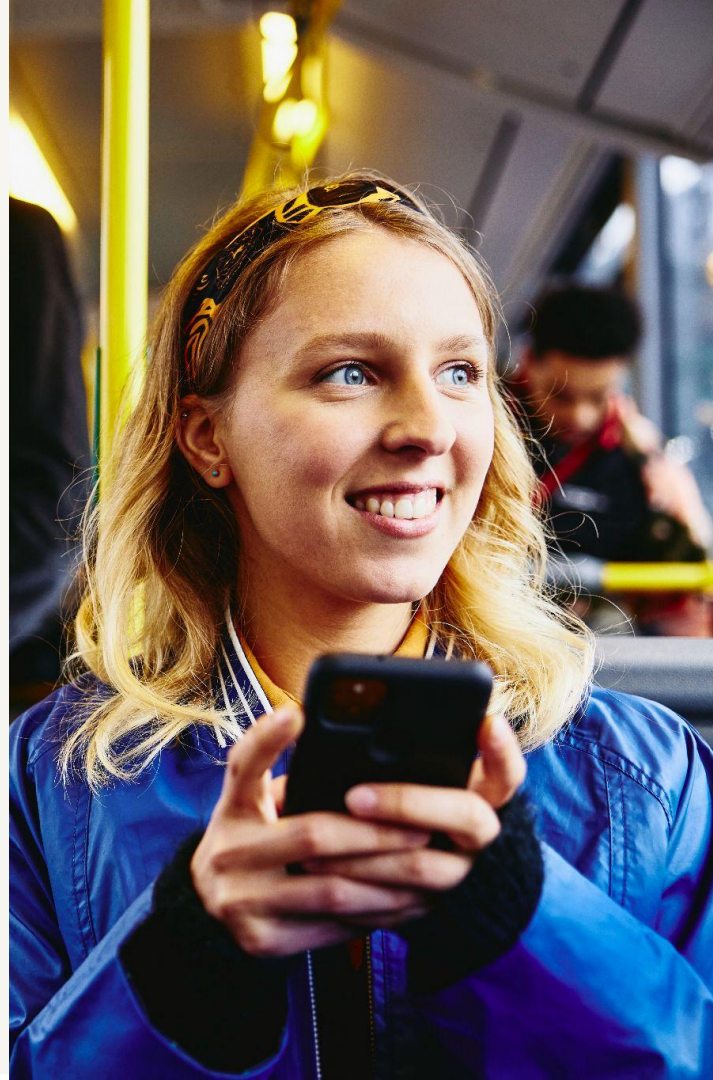
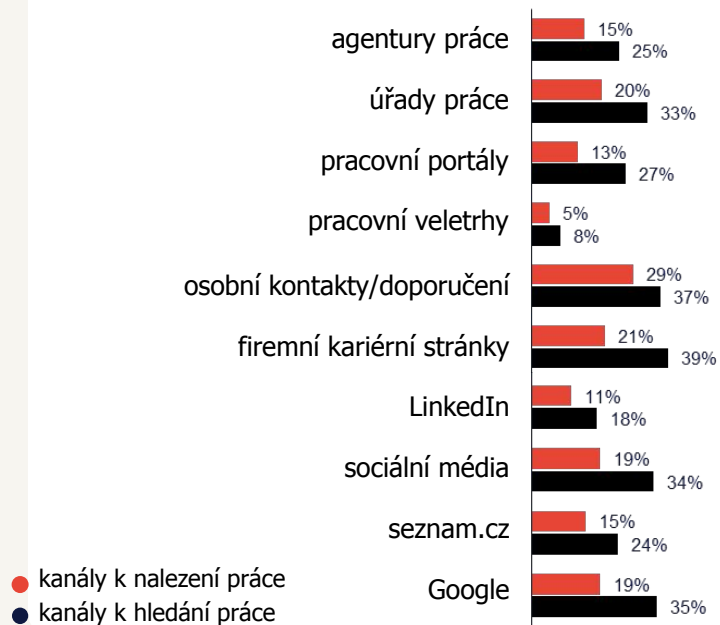
zaměstnanců by opustila své zaměstnání z důvodu zlepšení rovnováhy mezi prací a soukromým životem

## důvody k odchodu od zaměstnavatele



# jak zaměstnanci v České republice hledají nové pracovní příležitosti.

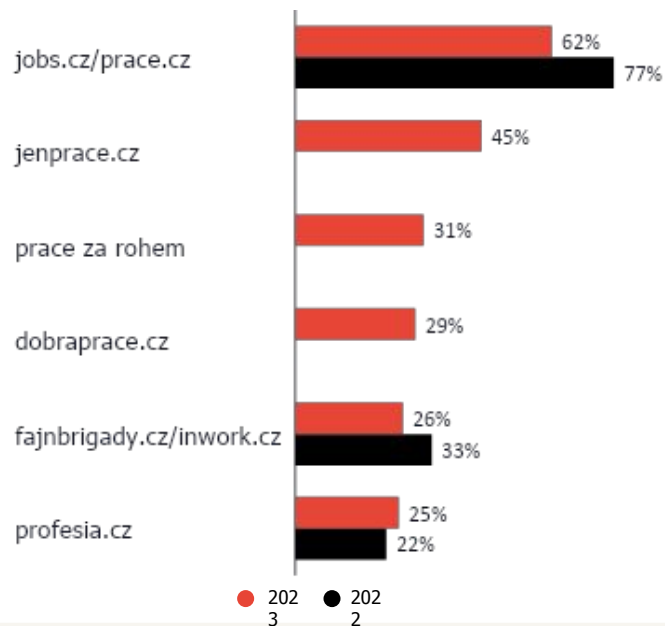
## kanály při hledání práce



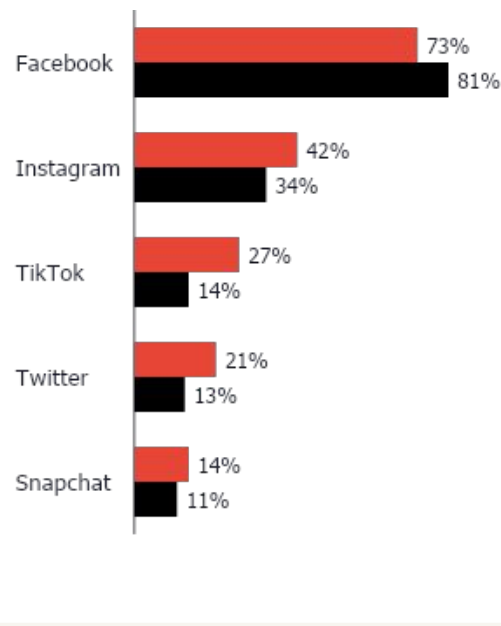


# detailní pohled na pracovní portály a sociální média.

## pracovní portály



## sociální média

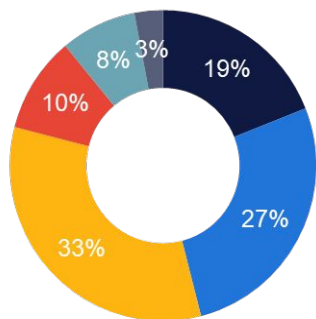


# školení & vývoj kariéry v roce 2023.



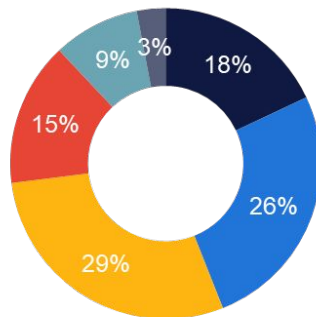
# důležitost osobního kariérního růstu/rozvoje.

## význam osobního kariérního růstu



- 5 - je velmi důležitý
- 4 - je důležitý
- 3 - žádnou
- 2 - není důležitý
- 1 - není vůbec důležitý
- nevím

## dostatek příležitostí k rozvoji ve vaší roli



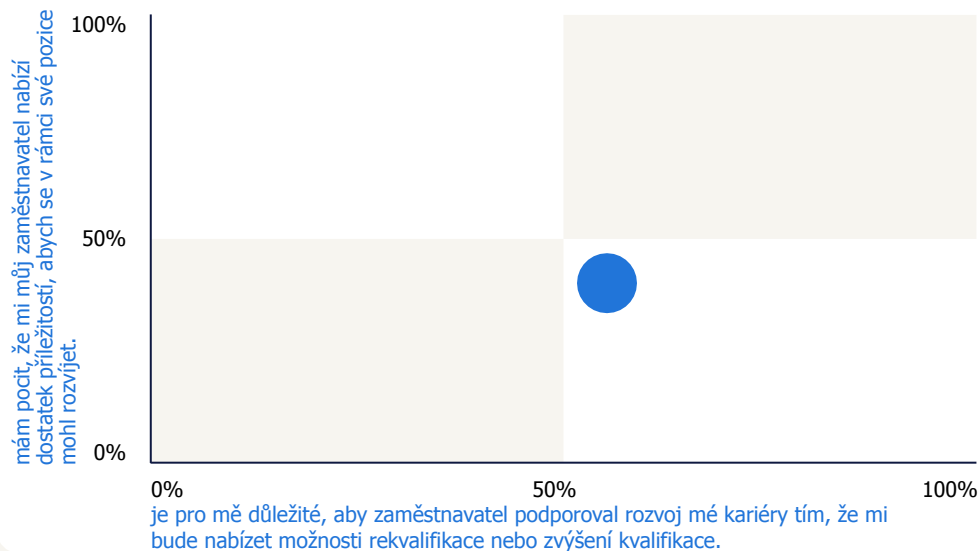
- 5 - úplná pravda
- 4 - pravda
- 3 - žádnou
- 2 - není pravda
- 1 - není vůbec pravda
- nevím

## kariérní růst je klíčový pro mladší zaměstnance

- Osobní kariérní růst je důležitý pro 46 % (potenciálních) zaměstnanců, přičemž pro osoby ve věku 18–34 let (55 %) je důležitější než pro osoby ve věku 35 let a více (37 %). Není příliš překvapivé, že mezi studenty je to dokonce ještě více, a to 63 %.
- 44 % zaměstnanců pociťuje, že má možnost se ve své roli rozvíjet. Častěji si to také myslí osoby ve věku 18–34 let (49 %).
- Mezi oběma skupinami existuje nesoulad: pouze 53 % těch, kteří považují osobní kariérní růst za důležitý, se domnívá, že má dostatek příležitostí k růstu.

# důležitost rekvalifikace/zvyšování kvalifikace v porovnání s jejich nabídkou.

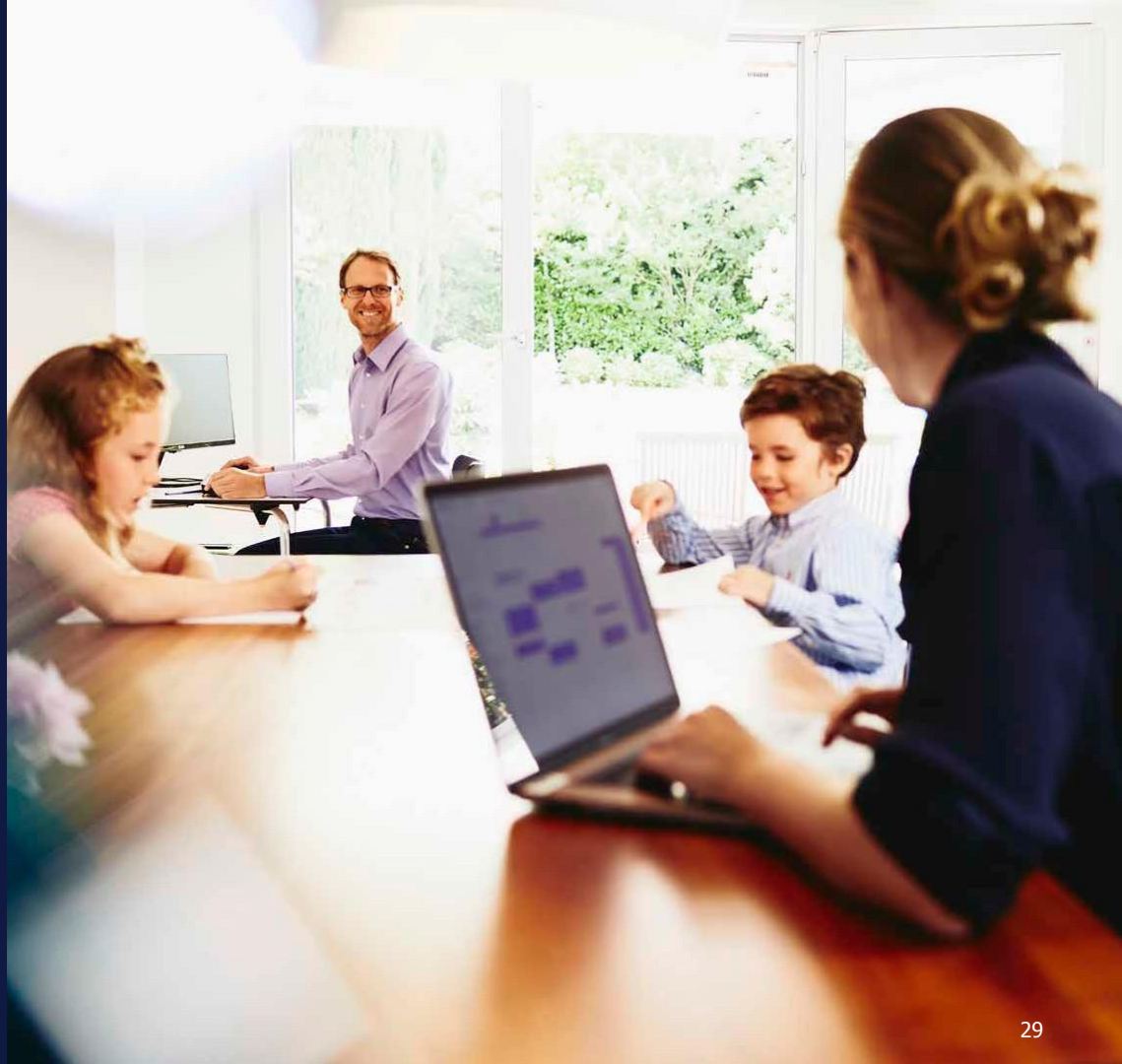
Rozdíl mezi tím, jak zaměstnanci vnímají důležitost rekvalifikace/zvyšování kvalifikace a tím, zda zaměstnavatelé tyto příležitosti skutečně nabízejí.



## nabídka rekvalifikace/zvyšování kvalifikace je ze strany zaměstnavatelů nedostatečná

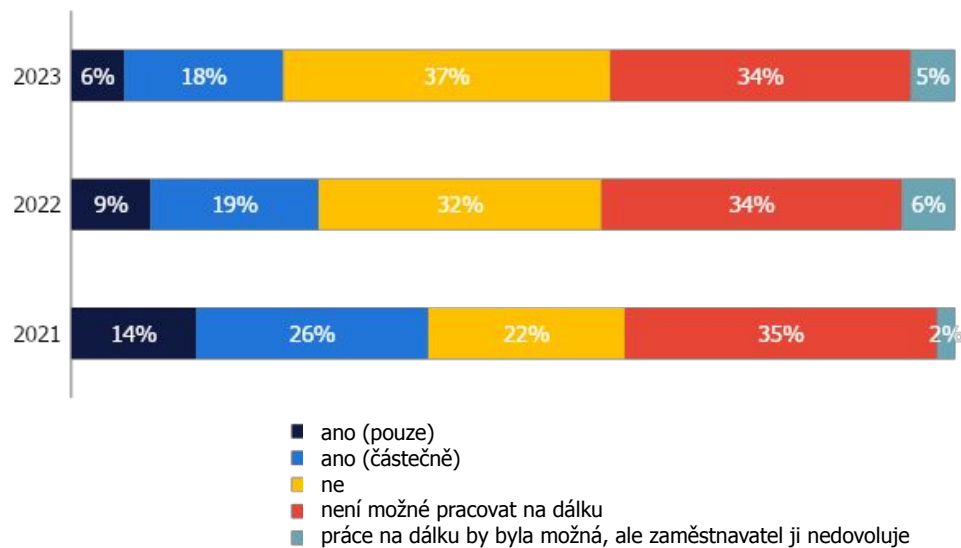
- Navzdory tomu, že více než polovina zaměstnanců považuje zvýšení kvalifikace/rekvalifikaci za důležitou pro sebe a svou kariéru (56%), méně než polovina zaměstnanců má pocit, že jim k tomu zaměstnavatel poskytuje příležitost (43%).
- Mezi dotazovanými zaměstnanci, kterým osobní kariéru růst připadá důležitý, uvádí pouze 53%, že má dostatek příležitostí k rozvoji.

# práce na dálku & diverzita a inkluze.



# trendy v práci na dálku.

pracujete v tuto chvíli na dálku/z domu?

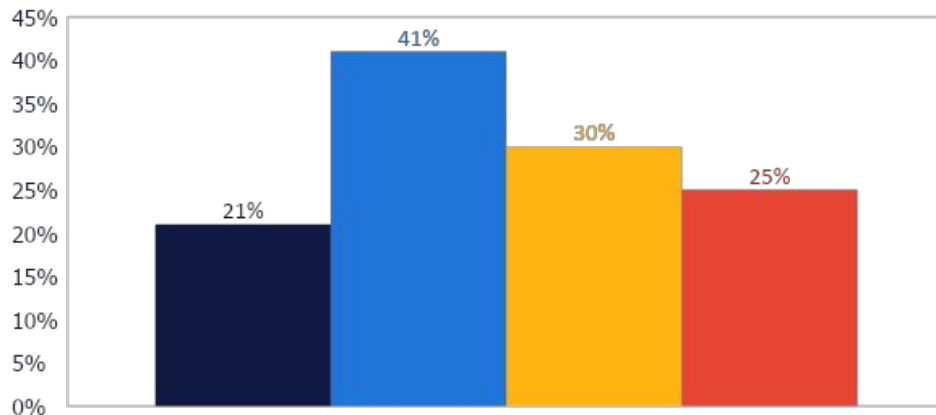


## práce na dálku se stabilizuje

- Zdá se, že práce na dálku se mezi zaměstnanci stabilizuje. Po prudkém poklesu v letech 2021 až 2022 je úroveň (částečné) práce na dálku v roce 2023 (24 %) podobná jako v roce 2022 (28 %).
- Vysokoškolsky vzdělaní lidé (34 %) pracují (částečně) na dálku více než ostatní. Považují to také za důležitější aspekt u svého ideálního zaměstnavatele než ostatní (47 %).
- Zatímco ženy (43 %) považují práci na dálku za důležitější než muži (28 %), pracují na dálku (23 %) stejně často jako jejich kolegové (25 %).

# co pracující lidé považují za důležité.

s kterými z následujících tvrzení souhlasíte?



- 1 – raději budu bez práce, než pracovat pro společnost, která není v souladu s mými osobními hodnotami.
- 2 – je pro mě důležité pracovat pro společnost, která aktivně podporuje rovnost, diverzitu a inkluzi.
- 3 – potřebuji pracovat pro společnost, která nabízí benefity podporující duševní zdraví a životní pohodu.
- 4 – s žádným z těchto tvrzení

## diverzita & inkluze mírně důležité

- 41 % zaměstnanců považuje za důležité pracovat ve společnosti, která aktivně podporuje rovnost, rozmanitost a začlenění. Ženy (43 %) a osoby ve věku 18-24 let (49 %) to považují za důležitější než ostatní skupiny. Třetina považuje za důležité duševní zdraví a pohodu (30 %).
- Přibližně každý pátý dotazovaný (21 %) by zašel tak daleko, že by raději byl nezaměstnaný, než aby pracoval pro společnost, která není v souladu s jeho hodnotami.
- Čtvrtina (25 %) nesouhlasí s žádným z uvedených tvrzení, což však znamená, že tři ze čtyř (75 %) očekávají určitou podporu a/nebo politiku zaměstnavatele v těchto otázkách.

# práce na dálku & diverzita a inkluze - poznatky pro zaměstnavatele.

## nejzajímavější informace

- Přestože od vrcholu pandemie došlo k poklesu práce na dálku, čtvrtina zaměstnanců stále pracuje (alespoň částečně) na dálku.
- Přestože ženy u svého ideálního zaměstnavatele považují práci na dálku za důležitější než muži, v současné době to pracovní trh nereflktuje. Uzpůsobení (částečné) strategie práce na dálku ženám by mohlo pomoci tento nedostatek překlenout.
- Diverzita a inkluze a/nebo benefity v oblasti duševního zdraví a životní pohody jsou oblasti, ve kterých 3 ze 4 zaměstnanců očekávají od svého zaměstnavatele nějakou formu podpory. Konkrétně diverzita & inkluze jsou důležité pro 4 z 10 dotazovaných a pro polovinu osob ve věku 18-24 let, což je potřeba mít na paměti a věnovat tomu pozornost při nábore nových/budoucích talentů.





A decorative graphic on the left side of the slide. It features a dark blue speech bubble at the top left containing three white circles. Below it is a large white speech bubble with a dark blue circle at its tail. At the bottom of this graphic is a solid orange circle.

všechny vaše případné  
dotazy.

[petr.douda@randstad.cz](mailto:petr.douda@randstad.cz)