

## **Co dělají zaměstnavatelé v ČR pro udržení zaměstnanců: Podporují work-life balance, zlepšují technologické nástroje a školí manažery**

**Praha, 10. 9. 2024** – Výsledky průzkumu společnosti ManpowerGroup mezi 521 zaměstnavateli v ČR monitorující různé aspekty strategie firem pro udržení a přilákání talentů ukazuje, že čeští manažeři ve snaze udržet si zaměstnance podporují work-life balance a rozvoj technologických nástrojů. Také se snaží školit manažery, aby dokázali lépe podporovat svoje podřízené. 27 % zaměstnavatelů má dojem, že při vyjednávání o mzdě, místě práce a pracovní době táhnou zaměstnanci za delší konec provazu a mohou si diktovat. Důvěra zaměstnavatelů ve zkušenosti a pracovní schopnosti mladší generace je poměrně vysoká, což může být jeden z důvodů, proč zaměstnavatelé na vysoké nároky absolventů přistupují.

### **Strategie firem pro udržení zaměstnanců**

Potřeba udržet si kvalitní a spokojené zaměstnance je nezbytná pro efektivní fungování firmy. Čeští zaměstnavatelé se v rámci větší retence zaměstnanců snaží zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem (42 %), podporují zlepšení technologických nástrojů ve firmě (35 %) a investují do školení manažerů, aby dokázali lépe podporovat svoje podřízené (34 %). Některé organizace nabízejí větší příležitosti pro kariérní růst (33 %) či se snaží redukovat stres na pracovišti (32 %). Žádné významné kroky v tomto směru nedělá 13 procent oslovených organizací. Z hlediska velikosti firem se na všechny výše zmíněné motivační prvky zaměřují spíše velké organizace. *„Malé společnosti sice nemívají tak strukturovaný a strategický přístup k HR, nicméně zaměstnanci stále více preferují menší zaměstnavatele před korporacemi pro jejich firemní kulturu, větší dynamiku a flexibilitu nebo zřetelnější pozitivní dopady jejich práce, obzvláště, pokud se jedná o zaměstnavatele v moderních odvětvích,“* říká **Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup.**

Samostatnou oblastí je finanční motivace zaměstnanců, které jsme se věnovali v předchozím průzkumu na začátku roku 2024, ze kterého vyplynulo, že 33 % firem navyšuje mzdy pro nalákání nových zaměstnanců a 31 % firem nabízí nástupní bonusy.

### **Při vyjednávání pracovních podmínek mají zaměstnavatelé stále navrch**

Z průzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé obecně vnímají větší sílu ve vyjednávání pracovních podmínek na svojí straně. Uvedlo to 63 % účastníků průzkumu. Šedesát tři procent vnímá převahu při vyjednávání místa výkonu práce, 62 % při vyjednávání platových podmínek a 57 % při vyjednávání pružné pracovní doby. *„Závěry průzkumu jsou poměrně překvapivé. Firmy sice musí v některých případech dělat těžké ústupky, aby přilákaly nebo udržely zaměstnance v klíčových rolích, v celkovém pohledu ale v aktuální situaci na trhu práce cítí, že mají ve vyjednávání navrch. Roste sice poptávka po kvalifikovaných specializtech na IT, strojírenství, finance a back office, v ekonomice ale klesá počet zaměstnanců na méně kvalifikovaných pozicích v administrativě, výrobě a manuálních zaměstnáních.“*

*27 % zaměstnavatelů má pocit, že zaměstnanci mají ve vyjednávání převahu, což je poměrně vysoké číslo“ hodnotí Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup.*

### **Vztah zaměstnavatelů k pracovníkům z generace Z**

Zaměstnavatelé v ČR věří ve schopnosti a dovednosti mladší generace ve věku 18–27 let vykonávat svoji práci. V průzkumu to uvedlo 65 % zaměstnavatelů. Největší důvěra panuje u zaměstnavatelů v odvětví Energetika a veřejné služby (80 %) a Informační technologie (79 %). Naopak nejvíce jsou skeptičtí ke schopnostem mladší generace vykonávat svoji práci v sektoru Průmysl a stavebnictví a Veřejném a neziskovém sektoru (shodně 55 %). Pracovníci generace Z jsou dle odpovědí 45 % zaměstnavatelů také denně vystaveni poměrně velké míře stresu, 44 % to vnímá opačně a myslí si, že mladí ve stresu nejsou nebo jen trochu. 81 % zaměstnavatelů si myslí, že jejich zaměstnanci z generace Z mají k dispozici správné technologie a nástroje, aby mohli dobře vykonávat svou práci. 74 % zaměstnavatelů se domnívá, že jejich zaměstnanci z generace Z dostávají podporu v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Nejvíce zaměstnavatelů úroveň své podpory hodnotí na 7. úrovni z 10.

### **Odpovědné podnikání organizací je stále důležitějším kritériem pro výběr zaměstnavatele**

S narůstajícími nároky na udržitelnost a ochranu životního prostředí ze strany spotřebitelů, investorů a politiků se mluví o stále větší nutnosti ekologické transformace organizací. Pro organizace bude stále více klíčové, aby si budovaly svoji pověst v oblasti ochrany životního prostředí a sociální odpovědnosti. To je totiž pro mladší generace stále důležitějším kritériem při výběru zaměstnavatele. Z průzkumu společnosti ManpowerGroup vyplývá, že organizace změnily nebo v následujících 12 měsících plánují změnit náborové procesy, které by jim měly pomoci ESG strategie naplňovat. 43 % organizací za tímto účelem plánuje zvyšovat kvalifikaci stávajících zaměstnanců. Nové zaměstnance specializované na tuto oblast plánuje nabírat 34 % oslovených organizací, 25 % si chce najmout externí konzultanty. 23 % chce rozdělit úkoly vyplývající s ESG stávajícím zaměstnancům.

### **Tolerance směrem ke skupinám s odlišnou sexuální orientací se promítá do vnitřního fungování firem**

S tím, jak se proměňuje společnost a zvyšuje se přijetí a tolerance k lidem s odlišnou sexuální orientací a genderovou identitou se mění také přístup a vnitřní fungování organizací. Zavádí se nová opatření na podporu těchto skupin pracovníků. 77 % organizací má nebo do budoucna plánuje mít systém anonymního hlášení v případě šikany či jiné formy nevhodného chování na pracovišti. Stejně procento zavedlo nebo chce zavést zásady proti diskriminaci. 71 % založilo nebo plánuje založit podpůrné skupiny pro pracovníky s odlišnou sexuální orientací a genderovou identitou.