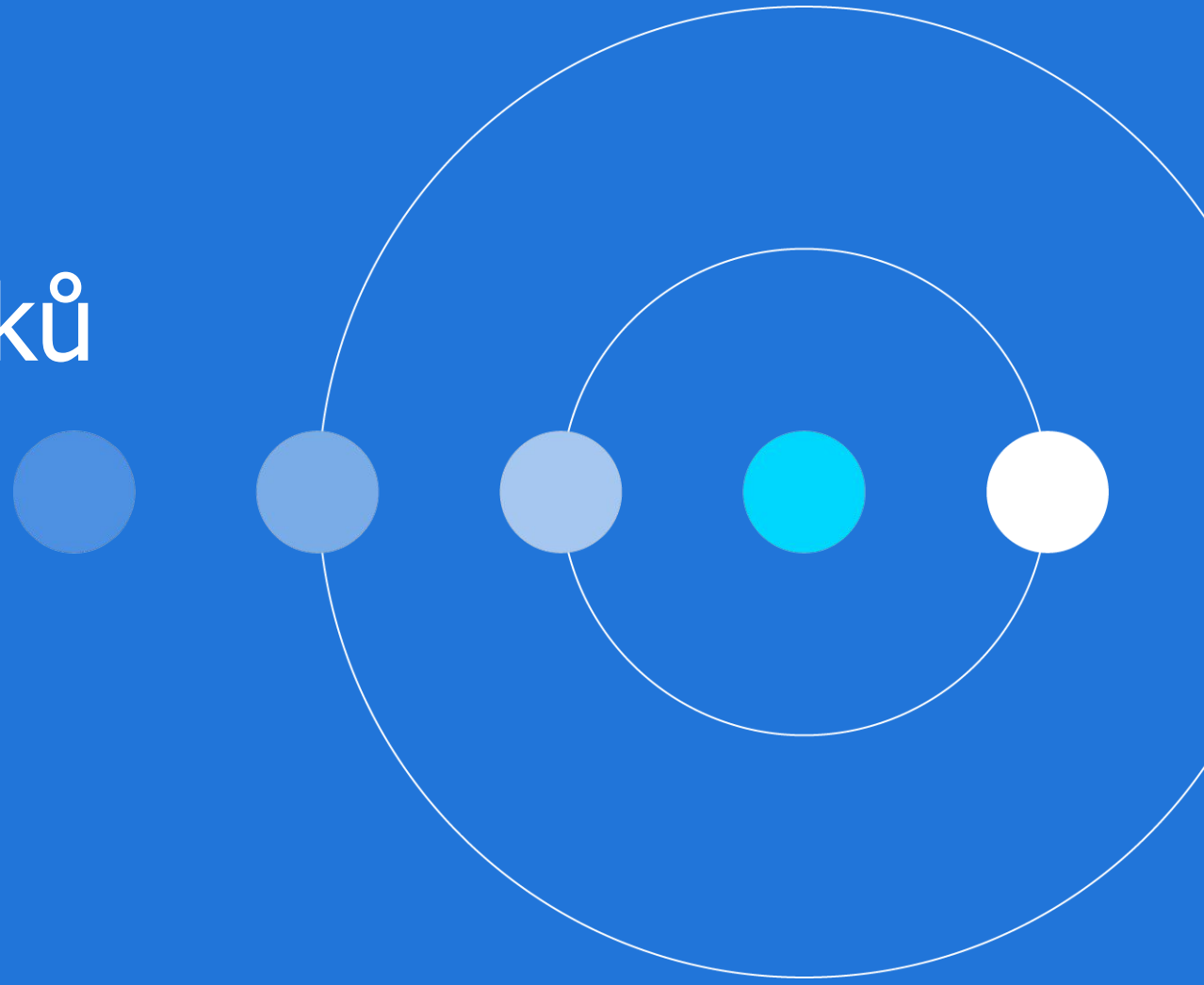
workmonitor 2024:

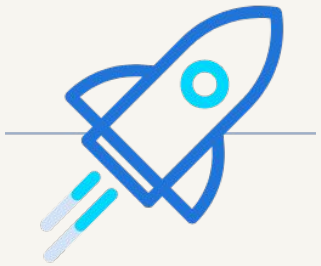
přehodnocení požadavků na práci.



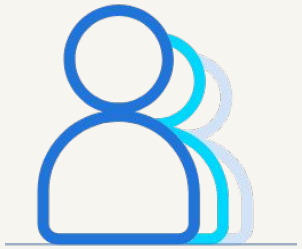
randstad

partner for talent.

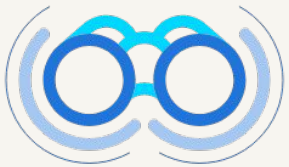
Již 21. ročník **průzkumu Randstad Workmonitor** zjišťuje názory zaměstnanců v 34 zemích v Evropě, Asii, Tichomoří a Americe. Jeho cílem je nahlédnout do jejich postojů, ambicí a očekávání v souvislosti s pokračující proměnou světa práce.



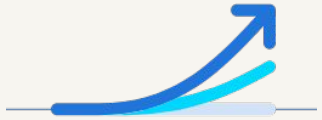
Naše studie, která byla zahájena v roce 2003, je jednou z nejdéle prováděných a nejrozsáhlejších studií svého druhu.



Každoročně se průzkumu účastní 27 000 respondentů v 34 zemích v Evropě, Asii, Tichomoří a v Americe.



Ve 20. vydání v roce 2023 byly shromážděny klíčové poznatky z posledních dvou desetiletí výzkumu.



Mezi lety 2020 a 2023 zaznamenal Workmonitor 732% nárůst pokrytí nejvyšší úrovně.

V letošním roce se jako hlavní oblasti zájmu ukázaly ambice, flexibilita, rovnost a umělá inteligence.

workmonitor 2024:

klíčové oblasti.

workmonitor 2024: klíčové oblasti.

Vzniká nová „abeceda" talentů, neboli kvalitních pracovníků, kterou označujeme zkratkou ABC.

- **A představuje ambice:** lidé přehodnocují význam ambicí a do centra svého kariérního rozhodování staví rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, flexibilitu, rovnost a získávání dovedností a kvalifikace.
- **B (balance) představuje rovnováhu:** zaměstnanci dávají přednost soukromému životu před kariérou.
- **C (connection) představuje spojení:** zaměstnavatelé musí být v kontaktu se svými zaměstnanci, aby porozuměli jejich potřebám a přáním.

Průzkum se zaměřil na čtyři klíčové oblasti, které zaměstnavatelům pomohou lépe porozumět novému označení ABC: **ambice a motivace**, **flexibilita, rovnost, AI a kvalifikace**.

ambice & motivace.

ambice & motivace.

Zajištění stabilní rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je větší motivace pro zaměstnance než výše jejich mzdy.

rovnováha mezi pracovním a soukromým životem má stejnou důležitost jako mzda

význam pro současnou a budoucí práci

nepřijmu pracovní nabídku, pokud by

ambice & motivace

Zaměstnanci upřednostňují osobní štěstí před kariérním postupem.

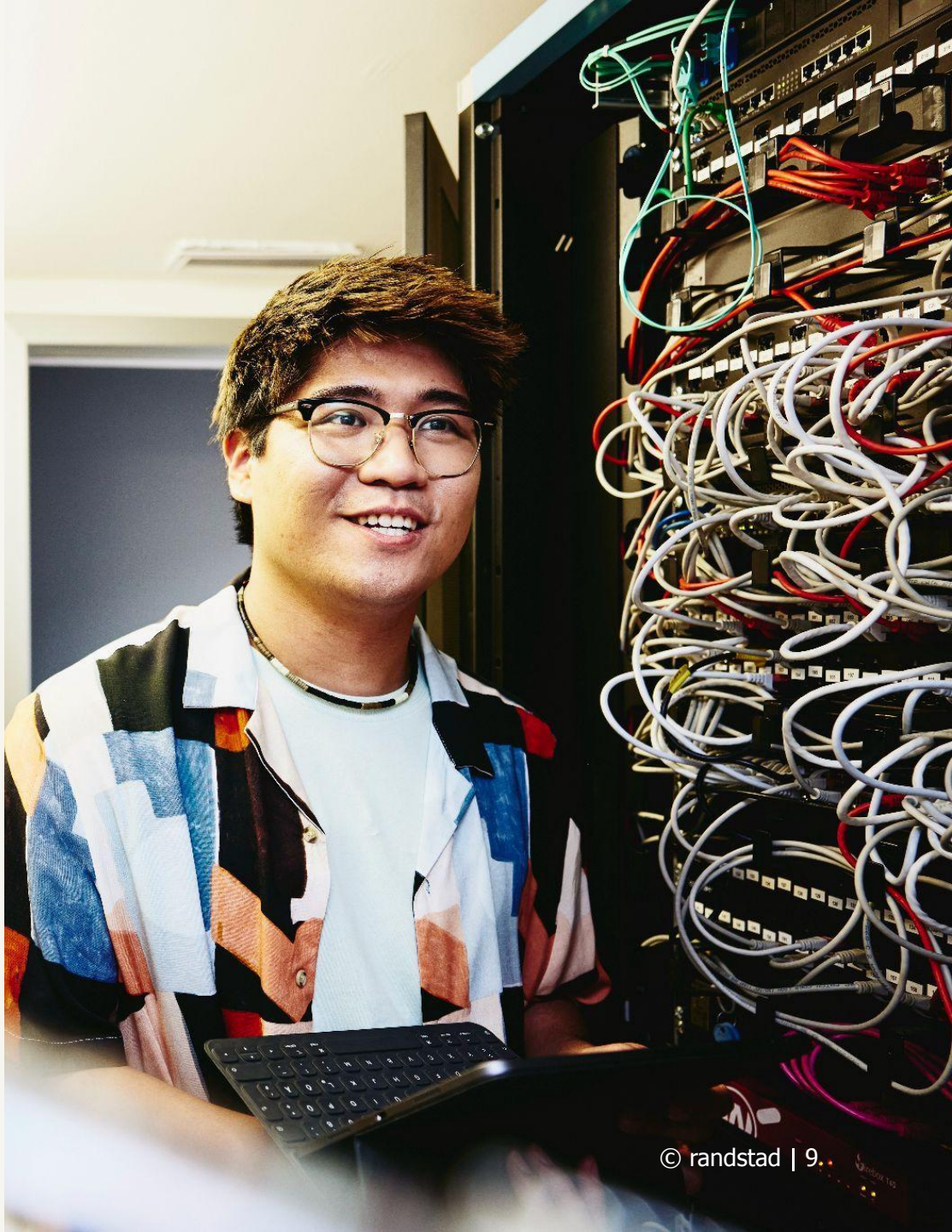
63%	můj soukromý život je důležitější než můj pracovní život
52%	najdu-li si pracovní pozici, která se mi zamlouvá, zůstanu na ni, i když neposkytuje žádný prostor pro postup nebo rozvoj
39%	nemám zájem o kariérní postup: „Jsem spokojený/á na stávající pozici“
42%	odešel/odešla bych z práce, kdyby mi znemožňovala užívat si života

ambice & motivace.

Je zásadní, aby zaměstnavatelé pochopili, že motivace a ambice se u každého jednotlivého člena jejich týmu liší, přičemž většinu z nich méně zajímá kariérní postup a více jim záleží na spokojenosti s prací.

ambice & motivace: klíčové poznatky

- **Češi touží po kariéře méně než ve světě.** Navzdory ekonomické nejistotě má v ČR kariérní ambice více než třetina pracovníků (39 %), 45 % zájem o kariérní postup nemá. Globálně po růstu touží v průměru více než polovina respondentů (59 %).
- **Ambice má mnoho podob.** Naše data ukazují, že vysoké ambice znamenají pro různé lidi různé věci. Zatímco někteří považují za svůj cíl práci na vedoucí pozici, jiní se snaží získat odbornost související s rolí.
- **Propojení je klíčové.** Pokud jde o ambice a motivaci, neexistuje univerzální řešení. Zaměstnavatelé musí vnímat potřeby svých zaměstnanců a jasně s nimi o nich komunikovat. Jen tak porozumí tomu, jak si představují svůj růst.

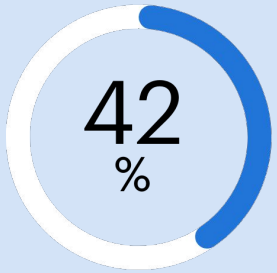


flexibilita.

flexibilita.

Významná část respondentů by uvažovala o odchodu ze zaměstnání, pokud by po nich zaměstnavatel chtěl, aby trávili více času prací v kanceláři.

můj soukromý život je důležitější než můj pracovní život



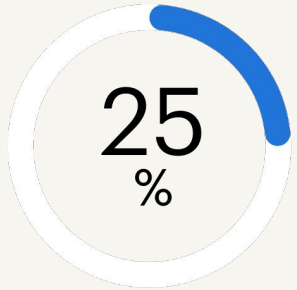
odešel/odešla bych z práce, kdyby mi znemožňovala užívat si života

mít možnost pracovat z domova je pro mě nutností

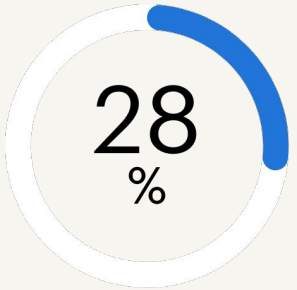
uvažoval/a bych o odchodu ze zaměstnání, kdyby po mně zaměstnavatel chtěl, abych trávil/a více času prací v kanceláři

flexibilita.

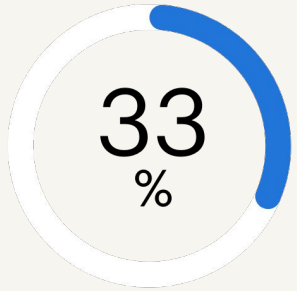
O flexibilitu mají zájem zejména lidé středního věku a také mladí lidé. Nejmenší důležitost má práce z domova pro generaci Baby boomers.



generace z



mileniálové



generace x

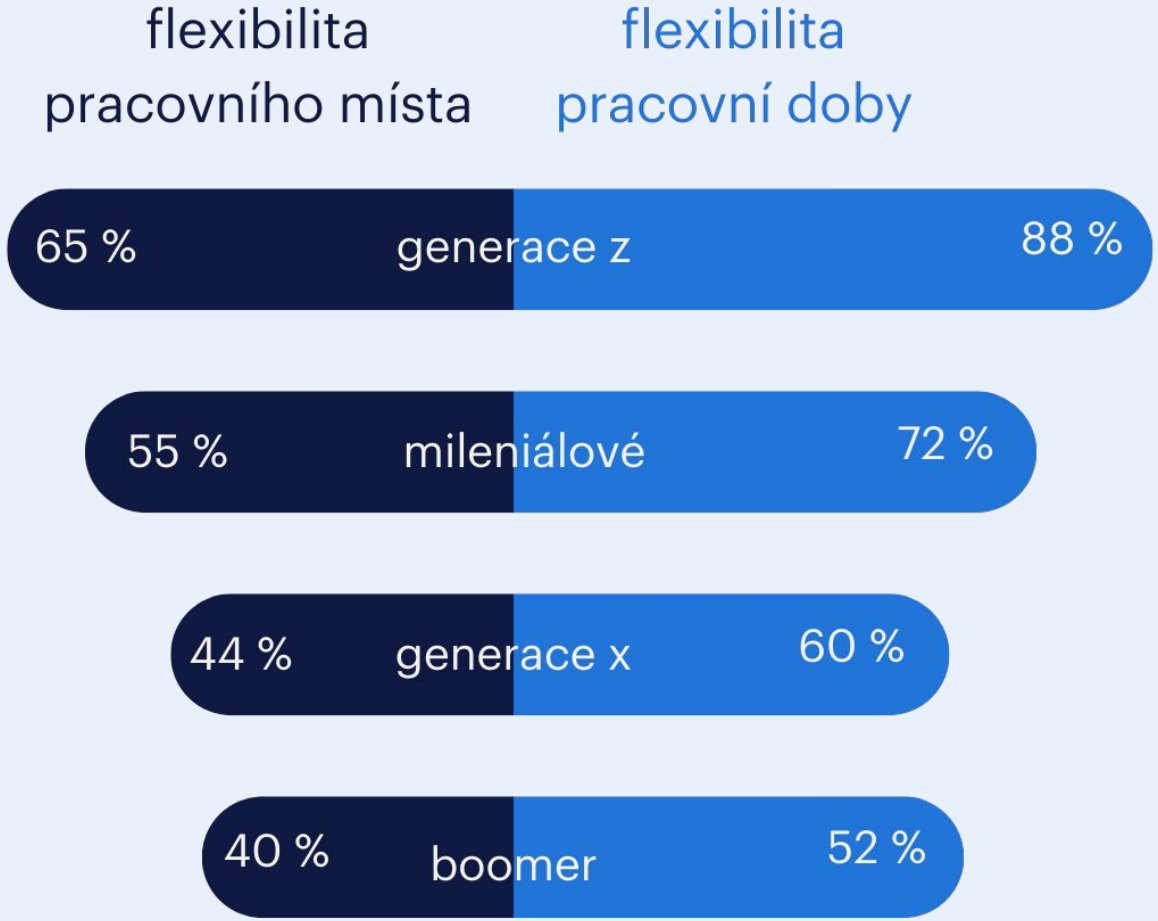
boomer

flexibilita.

Společnosti by měly pečlivě zvážit potřebu flexibility na základě regionů, ve kterých působí. Existují jasné rozdíly v tom, jak je pro zaměstnance důležité, odkud a kdy mohou vykonávat svou práci.

flexibilita.

Flexibilita by měla být chápána a nabízena v různých podobách tak, aby všichni na pracovišti mohli plně a spravedlivě využívat jejích výhod. Pracovní doba je prvkem flexibility, který zaměstnanci při rozhodování o nové pozici považují za mnohem důležitější faktor než místo práce.



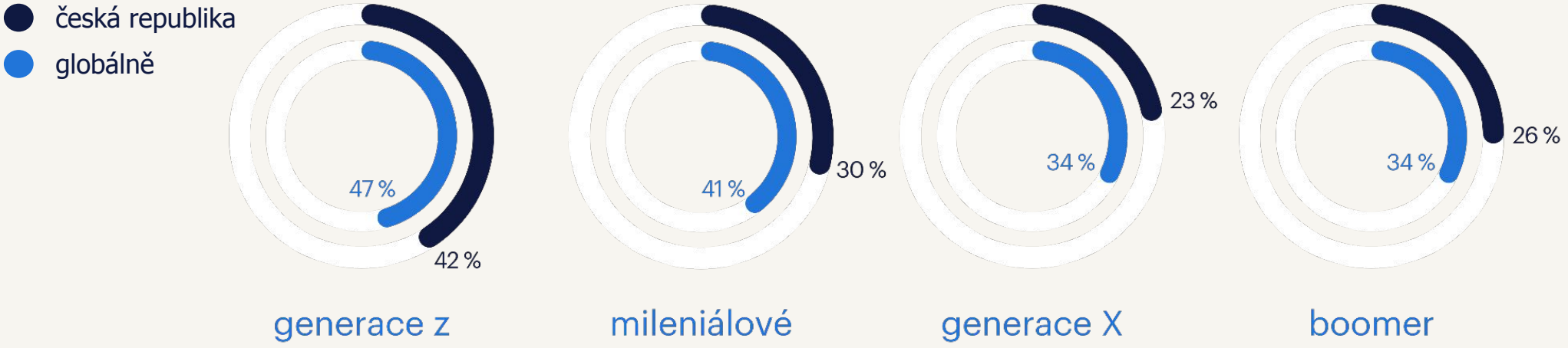
flexibilita: klíčové poznatky

- **Prioritou zůstává flexibilita.** Mnozí přizpůsobili svůj život práci na dálku a flexibilní práci. Očekávají, že práce z domova a smíšené uspořádání práce budou pokračovat.
- **Pracovní doba vítězí nad lokalitou práce.** Flexibilní pracovní doba je často spojená s prací z domova. Průzkum Workmonitor však ukazuje, že v mnoha případech je pružná pracovní doba oceňována více než flexibilní místo výkonu práce.
- **Vedoucí se musí propojit se svým týmem.** Vzhledem k tomu, že se týmy stále více globalizují, manažeři potřebují budovat spojení se členy týmu na různých trzích, zjistit, čeho si cení, a využít tyto znalosti k vytvoření spravedlivých globálních pracovišť.

rovnost
a porozumění.

rovnost a porozumění.

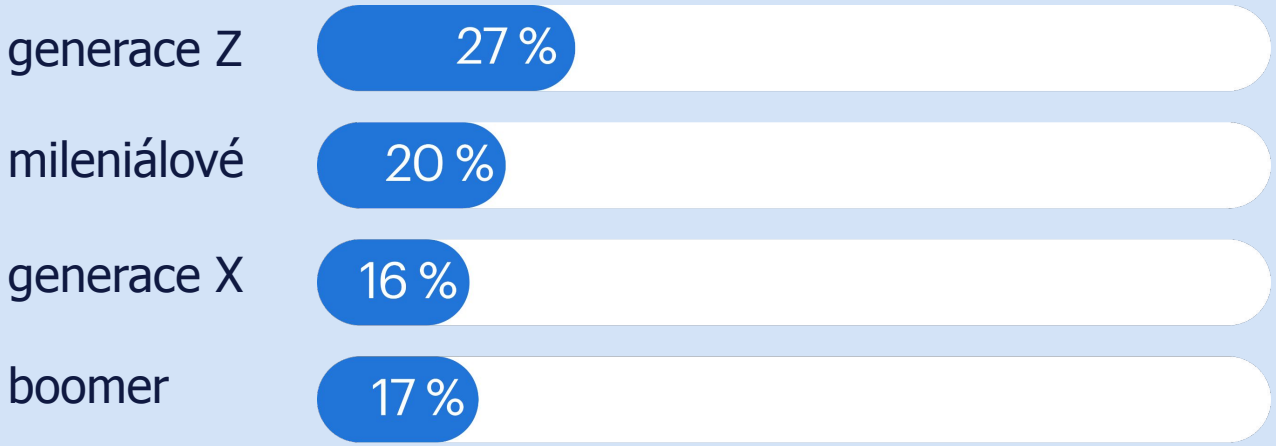
Podobné vidění světa se zaměstnavatelem je pro pracovníky důležité a 28 % respondentů by nepřijalo práci ve společnosti, která není v souladu s jejich hodnotami v sociálních a ekologických otázkách. Ačkoliv se nejedná o většinu pracovní síly, je to dostatečně vysoké číslo na to, aby mu organizace věnovaly pozornost, pokud chtějí být preferovaným zaměstnavatelem.



rovnost a porozumění.

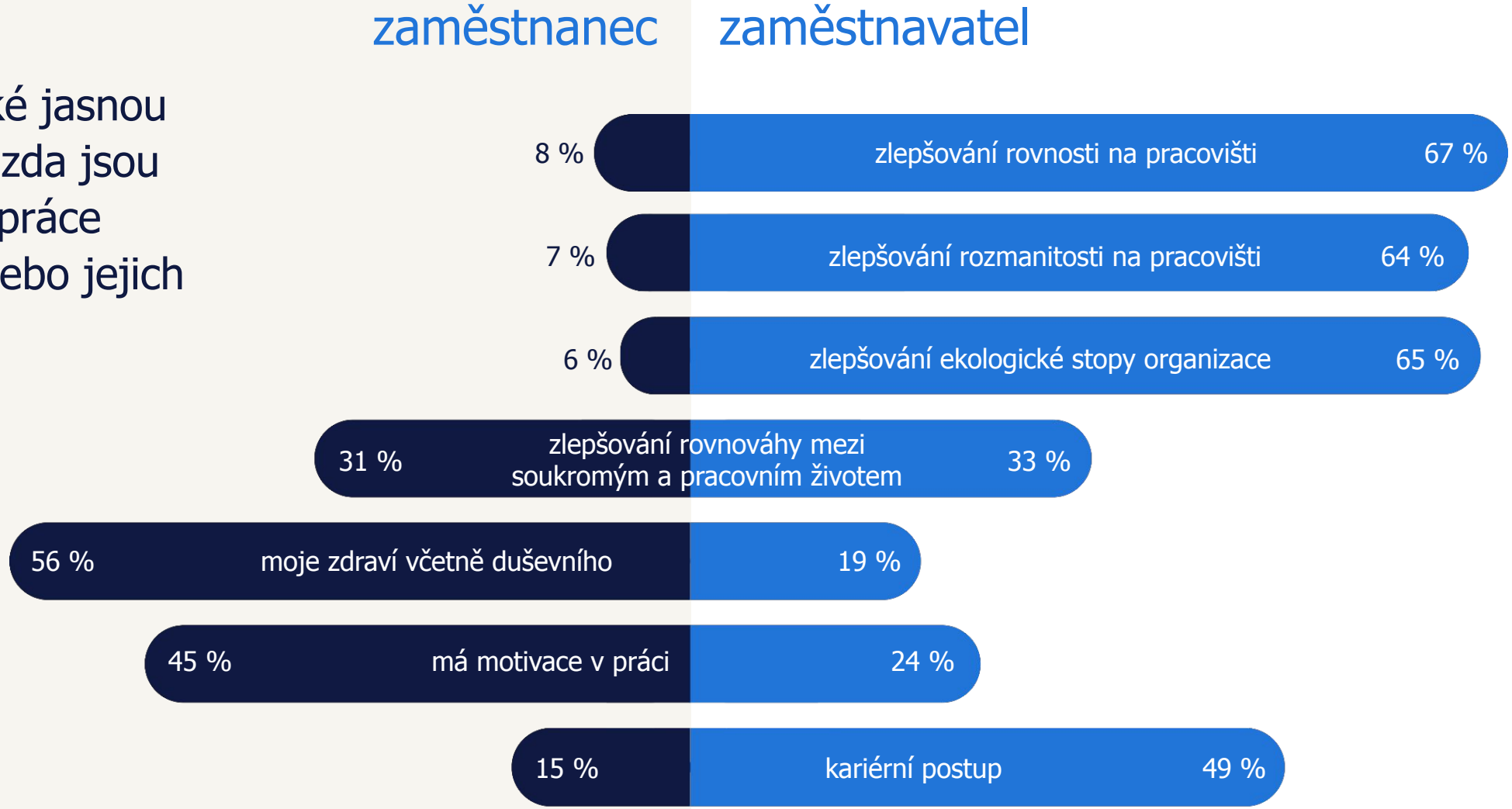
19 % respondentů má pocit, že zaměstnavatel jejich generaci skutečně nerozumí, nejvíce tento pocit převládá u generace Z.

můj zaměstnavatel nerozumí mé generaci



rovnost a porozumění.

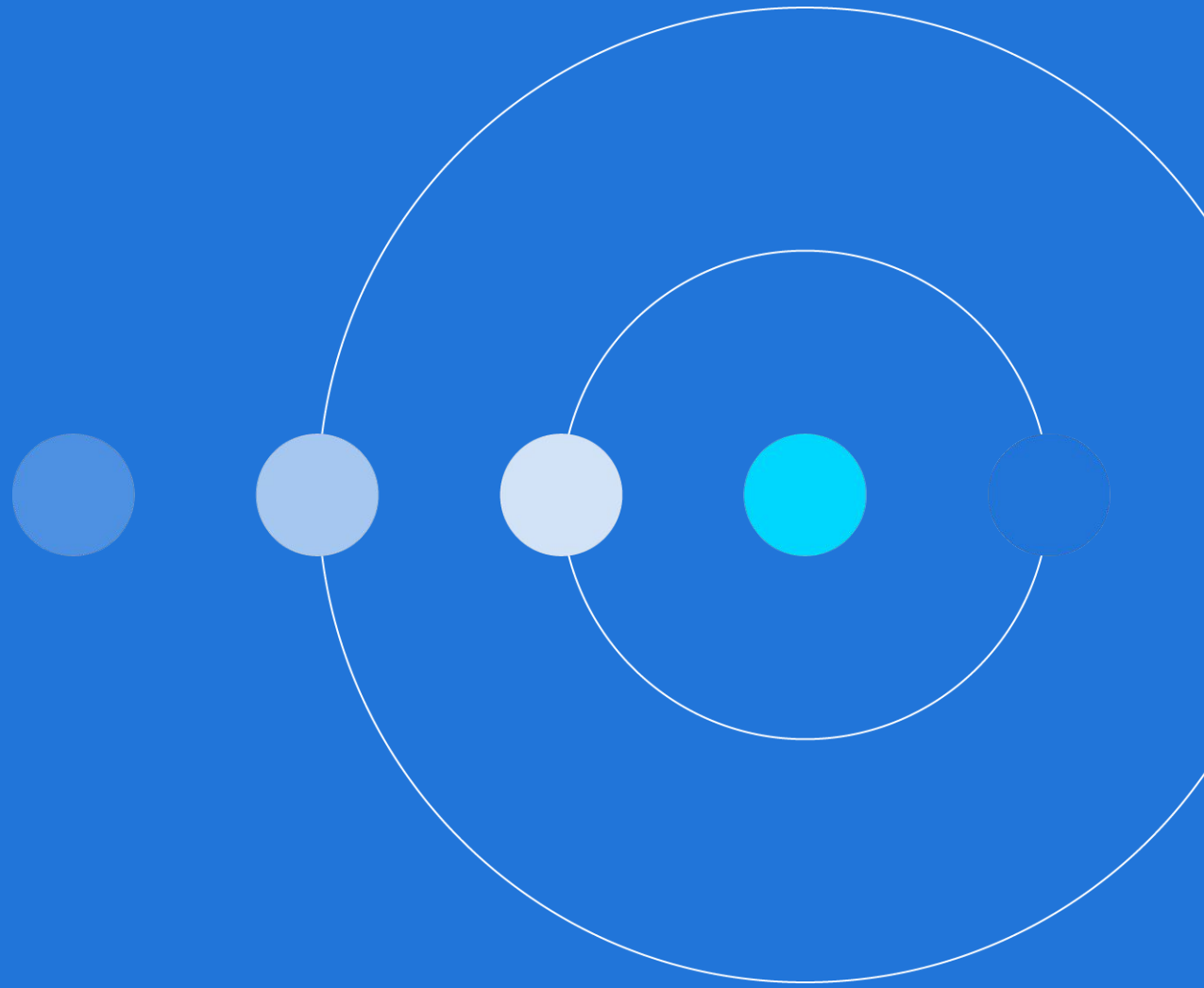
Kandidáti mají také jasnou představu o tom, zda jsou za různé aspekty práce zodpovědní oni, nebo jejich zaměstnavatel.



rovnost a porozumění: klíčové poznatky

- **Kandidáti všech generací touží po tom někam patřit.** Pochopení motivace a potřeb různých generací a skupin bude mít zásadní význam pro přilákání a udržení zaměstnanců.
- **Možnost být v práci sám sebou je základní potřebou.** Třetina pracovníků však nemá pocit, že by v práci mohli naplno vyjádřit své pravé já a pětina uvádí, že mají odlišnou osobnost ve svém pracovním životě a v soukromí.
- **Kandidáti chtějí navázat kontakt se zaměstnavateli**. Vytvořením více příležitostí k zapojení zaměstnanců mohou společnosti dosáhnout významného pokroku v oblasti rovnosti a inkluze a zároveň zvýšit celkovou angažovanost pracovníků.

umělá inteligence & kvalifikace.

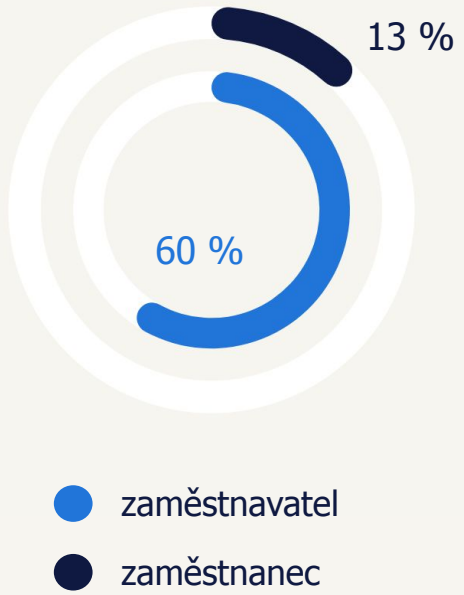


umělá inteligence & kvalifikace.

Zaměstnanci převážně očekávají, že možnosti školení a zvyšování kvalifikace jim poskytnou zaměstnavatelé, jsou ale také ochotni převzít na sebe určitou část odpovědnosti.

zaměstnanci jsou ochotni převzít na sebe určitou část odpovědnosti za školení a zvyšování kvalifikace.

pokud se zamyslíte nad svou současnou pozicí, kde podle vás - mezi vámi a vaším zaměstnavatelem - leží odpovědnost za školení a zvyšování kvalifikace?



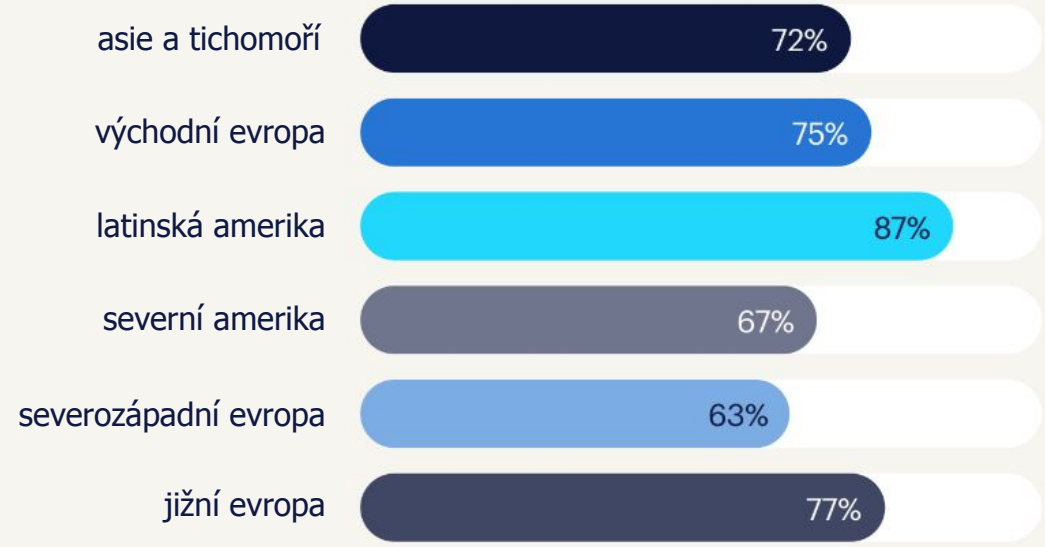
umělá inteligence & kvalifikace.

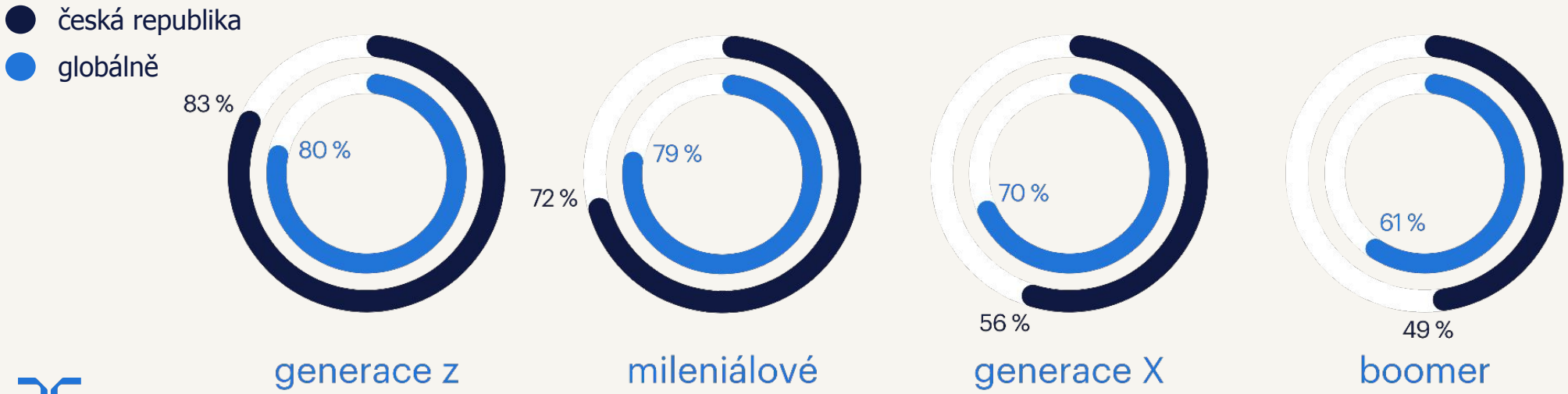
Na otázku, o jaké nabídky vzdělávání a rozvoje mají největší zájem, na prvních pěti místech uváděli pracovníci nejčastěji následující možnosti, z čehož je patrné, jaký význam mají v práci v dnešní době měkké dovednosti:

33 %	komunikační a prezentační dovednosti
28 %	IT a technická gramotnost
23 %	manažerské a vůdčí dovednosti
22 %	umělá inteligence
20 %	pohoda a mindfulness/ kreativní a analytické myšlení/ empatie a aktivní naslouchání

umělá inteligence & kvalifikace.

Školení a rozvoj považují pracovníci za důležité jak ve svém aktuálním zaměstnání, tak pro své potenciální budoucí uplatnění, i když v jejich pohledu na tuto problematiku existují určité rozdíly mezi generacemi a v závislosti na lokalitě, kde žijí.





umělá inteligence & kvalifikace.

- **Zvyšování dovedností a kvalifikace pomáhá firmám udržet zaměstnance.** Možnosti školení a rozvoje jsou pro pracovníky zcela zásadní, mnozí by dokonce zvažovali odchod ze současného zaměstnání nebo v budoucnu odmítli kariérní posun, pokud by jim tato možnost nebyla nabídnuta.
- **Umělá inteligence je v centru pozornosti.** Proškolování je obzvláště důležité, protože digitalizace a automatizace - zejména umělá inteligence - mění tradiční pracovní místa, což se týká zejména, i když ne výhradně, provozních pracovníků.
- **Podle pracovníků za jejich rozvoj zodpovídá převážně zaměstnavatel, chtějí se ale na něm podílet.** Pracovníci kladou odpovědnost za své vzdělávání z velké části na svého zaměstnavatele. Jsou ale také ochotni převzít část odpovědnosti za rozvoj svých dovedností ve spolupráci se zaměstnavateli.

informace o průzkumu.

o průzkumu.

Průzkum workmonitor 2024 byl proveden online mezi respondenty ve věku 18-67 let v období od 23. října do 11. listopadu 2023.

Celkem se zúčastnilo 27 000 respondentů v 34 zemích. V České republice odpovídalo 500 respondentů.

děkujeme vám.