

Tisková zpráva

17. září 2021

Více peněz, nový kariérní impuls nebo lepší šéf: proč nyní mění lidé práci?

Nábory zaměstnanců se ve většině sektorů rozběhly v obdobné míře, jako tomu bylo před necelými dvěma lety. Firmy potřebují přilákat a zaujmout ty správné uchazeče a udržet si jak tyto nové, tak i stávající talenty a klíčové zaměstnance. Společnost Hays provedla na přelomu srpna a září letošního roku průzkum mezi aktivními uchazeči o kvalifikovaná pracovní místa, aby zjistila, jaká je jejich aktuální hlavní motivace ke změně zaměstnání. Průzkumu se zúčastnilo více než 300 lidí, napříč profesemi a obory.

Nejvyšší procento respondentů, 23%, vidí jako hlavní motivaci vyšší finanční nabídku spojenou se získáním nové role. *„Vyšší finanční nabídku nejčastěji očekávají uchazeči, kteří nepotřebují místo měnit nutně, popřípadě jsou přímo osloveni s nabídkou nové pracovní pozice,“* říká Sándor Bodnár, ředitel personálně poradenské společnosti Hays. *„Tito lidé, kteří nutně měnit nemusí, pak pečlivě nabídky porovnávají, velmi detailně posuzují přístup firmy v průběhu výběrového řízení a obvykle přesně vědí, čeho chtějí změnou zaměstnavatele dosáhnout.“*, dodává Sándor Bodnár.

Téměř stejně velké procento uchazečů, 22%, uvádí jako hlavní důvod změny potřebu změnit prostředí. *„Tato potřeba velmi často úzce souvisí s dlouhodobou profesní či osobní stagnací,“* uvádí Sándor Bodnár.

15 % respondentů v tento okamžik zaměstnáno není, a proto práci hledají urgentně. Shodný počet lidí, rovněž 15 %, se zajímá o změnu z důvodu nespokojenosti s nadřazeným nebo týmem kolegů. *„Důraz na osobnostní kvality uchazečů kladou v současné době firmy výrazně více. Uplynulé měsíce, kdy bylo potřeba řídit zaměstnance na dálku a vést hybridní týmy, prověřily schopnost fungování firem a zaměstnanců v tomto novém režimu, stejně tak i manažerské kvality leaderů. Tam, kde se očekávají nepotkala, dochází k personálním změnám,“* vysvětluje Sándor Bodnár.

Méně častou motivací ke změně pak bývá relokační (9%), možnost získání lepších benefitů (4%) a chybějící flexibilita práce a možnost pracovat z domova (3%). *„Společnosti investovaly v prvním pololetí tohoto roku mnoho času i prostředků, aby nastavily nová pravidla pro jejich provoz v nové éře práce. Nízký počet uchazečů, kteří změnu vyhledávají proto, aby získali flexibilitu a možnost práce z domova je důkazem toho, že firmy odvedly velmi dobrou práci a dokázaly svým lidem nabídnout optimální rozvržení pracovního režimu.“*, říká Sándor Bodnár z Hays.

Vyjednávání o mzdě je nedílnou součástí výběrového řízení. Za jakých mzdových podmínek jsou tedy nyní uchazeči nakloněni změně zaměstnavatele?

41% respondentů průzkumu uvedlo, že na novém místě bude požadovat alespoň takovou mzdu, jakou aktuálně dostávají, popřípadě dostávali v posledním zaměstnání. Největší poměr uchazečů, kteří takto odpověděli, je aktuálně bez zaměstnání, popřípadě jdou za lepšími benefity či flexibilitou.

25 % uchazečů pak požaduje navýšení alespoň o 10% oproti stávající mzdě, 22 % uchazečů očekává v případě změny zaměstnavatele finanční nárůst alespoň o 20%. Zvýšení mzdových požadavků uchazeči nejčastěji zdůvodňují rizikem v podobě zkušební doby u nového zaměstnavatele, speciálními dovednostmi, kterými disponují, a v poslední době pak také zvýšením životních nákladů v důsledku rostoucích cen zboží a služeb.

Pětiprocentní nárůst mzdy pak postačí čtyřem procentům respondentů a 8 % uchazečů je ochotno své požadavky snížit – nejčastěji se tak děje z důvodu relokační jak v rámci České republiky, tak i v případě zahraničních pracovníků mířících do ČR či potřeby změnit pracovní prostředí.

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

O Hays

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 2021 má Skupina 10,800 zaměstnanců pracujících ve 256 kancelářích v 33 zemích a ve 20 specializacích. Finanční rok končící k 30. červnu 2021 vykazuje tyto výsledky:

- Skupina vykázala čistou provizi 918,1 milionů britských liber a provozní zisk (položky podléhající výjimce) 95,1 milionů liber;
- Skupina umístila kolem 60 tisíc uchazečů do trvalých pracovních míst a kolem 220 tisíc lidí do dočasných pozic;
- 17 % z čistých provizí Skupiny bylo vygenerováno v Austrálii a na Novém Zélandu, 27% v Německu, 22% ve Velké Británii a Irsku a 34% ve zbytku světa.
- Segment dočasného umístění představoval 61% z čistých provizí a segment trvalého umístění představoval 39% z čistých provizí;
- Technology je největší specializací Skupiny, generující 26% čistých zisků, následována specializacemi Accountancy & Finance (14%) a Construction & Property (12%)
- 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.