

Bez práce
nejsou **koláče**

jobsindex. 

Dobrý den,

držíte v rukou studii, kterou jsme pekli více než dva měsíce. Na to, že bez práce nejsou koláče, výzkum zapotřebí není. O to více nás zajímalo, jak se v době nejnižší nezaměstnanosti za posledních 6 let a rekordního počtu nových pracovních příležitostí cítí zaměstnanci ve svých současných povoláních. Co je v práci drží, co je přesvědčí jít? Co by jim měl zaměstnavatel nabídnout, aby je získal?

Zjistili jsme, že toho není málo, ale Češi si o to často neumějí říct. Naše studie jde pod kůži. Odhaluje nejednu málo zřejmou bolístku v práci, která je však pro mnohé z nás mimořádně důležitá. Nepřehlížíte je náhodou někdy? A víte vůbec, že drtivá část zaměstnavatelů se o vás teď popere, takže si o to, co vám schází, můžete směle říct?

Držíte v rukou první JobsIndex. Spokojenost zaměstnanců v celé ČR dosud nikdo takto podrobně nezměřil. Doufáme, že vás čtení přiměje k zamyšlení a že společně pomůžeme zlepšit podmínky na českém pracovním trhu.

Inspirativní čtení vám přeji

Tomáš Ervín Dombrovský (Jobs.cz)
Filip Lepier (McGuffin)
a Jakub Chour (Jobs.cz)

JAK VZNIKL JOBSINDEX

Záměr sestavit první celonárodní český index spokojenosti zaměstnanců vznikl v dílně společnosti LMC s.r.o., která je lídrem na českém trhu práce a vzdělávání. Právě její kariéerní portál Jobs.cz dal coby jednička na trhu za vznik čtvrtletnímu průzkumu JobsIndex. Cílem je čtyřikrát do roka přinášet průzkum spokojenosti všech českých zaměstnanců, zjišťovat jaké jsou nejčastější nešvary zaměstnavatelů, co lidé v práci oceňují a co jim naopak chybí, a posouvat tak český pracovní trh směrem k moderním standardům zaměstnávání. Vzniku JobsIndexu předchází rozsáhlý kvalitativní i kvantitativní průzkum v rámci celé České republiky.

Kvalitativní část realizovala Simply5 metodou tzv. facilitovaných diskusí o nejdůležitějších faktorech ovlivňujících spokojenost zaměstnanců. Následující kvantitativní část realizovaná společností McGuffin na reprezentativním vzorku zaměstnané populace (1000 respondentů) ověřila vnímanou míru spokojenosti a důležitosti jednotlivých položek. Výpočet celkové výše JobIndexu ovlivnily především položky, které nejmórněji souvisejí se spokojeností, či nespokojeností převážné části zaměstnanců.

CO JE JOBSINDEX

JobsIndex je bodová hladina na 100 bodové stupnici vyjadřující spokojenost zaměstnanců.

Ve výzkumu jsme se soustředili na 8 základních faktorů:

Pracovní podmínky - hodnotící pracovní podmínky včetně kvality vybavenosti pracoviště, atraktivity prostředí, ale například i množství práce či rovnosti příležitostí.

Organizace práce - zahrnující funkčnost procesů, komunikace a efektivitu organizace práce, včetně například systému odměňování.

Atraktivita a smysluplnost práce - se skládá z vnímané zajímavosti a atraktivity práce, ale i vnímané možnosti uplatnit svůj potenciál, či pocitu důležitosti vykonávané práce pro společnost.

Spokojenost s nadřízeným - zahrnující nejdůležitější charakteristiky nadřízeného (z pohledu spokojenosti) včetně důvěryhodnosti, spravedlnosti v rozhodování, realističnosti očekávání, schopnosti naslouchat a ocenit podřízené atd.

Atmosféra a vztahy na pracovišti - zahrnující vztahy s kolegy, celkovou atmosféru spolupráce v týmu i například pocit důvěry a možnost spolehnout se na své kolegy.

Loajalita vůči zaměstnavateli - zahrnující soulad s hodnotami a vizí společnosti a celkově pozitivní hodnocení zaměstnavatele.

Osobní motivace - zahrnující jak samotnou radost z práce, tak i pocit seberealizace, autonomie, smysluplnosti své práce, včetně dostatečného ocenění ze strany kolegů a nadřízených.

Dlouhodobá udržitelnost a perspektiva do budoucna - zahrnující jednak možnosti osobního a kariérního růstu, tak i schopnost udržet rovnováhu mezi prací a soukromým životem.

Celkový JobsIndex je vyjádřen hladinou spokojenosti zaměstnanců na škále 0 až 100. Je tvořen váženým průměrem výše zmíněných faktorů, podle síly jejich vztahu k obecné spokojenosti. JobsIndex na úrovni 0 by znamenal, že všichni čeští zaměstnanci jsou ve všech ohledech velmi nespokojeni. Hladina 100 by znamenala, že všichni Češi jsou maximálně spokojeni.

ČEŠI NEJSOU SPOKOJENÍ S OHODNOCENÍM V PRÁCI, AŽ PŮL MILIONU ZAMĚSTNANCŮ CHYSTÁ ODCHOD

Tisková zpráva Jobs.cz

(Praha) 14. září 2015 byl poprvé zveřejněn JobsIndex - pravidelný čtvrtletní průzkum spokojenosti zaměstnanců v České republice. Ukazuje například silnou míru nespokojenosti s odměňováním za práci, a to nikoliv pouze kvůli samotné výši mezd. Češi jsou obzvláště citliví na spravedlivost při hodnocení a poskytování nejrůznějších výhod. Poměrně silně přitom postrádají některé z moderních benefitů, například možnost práce z domova nebo výraznější podporu svého osobního rozvoje.

“Z detailních výsledků výzkumu JobsIndex vyplývá, že aktuálně je mezi zaměstnanými Čechy 446 tisíc lidí “v pohybu” (11,6 %) - silně touží po změně práce, sami intenzivně vyhledávají nové příležitosti a již se také cítí být připraveni na všechny související kroky. Celé 2/3 zaměstnanců se nebrání zajímavým nabídkám, 30 % je samo čas od času hledá,” shrnuje část výsledků analytik Filip Lepier ze společnosti McGuffin, která zajistila kvantitativní část průzkumu.

Příležitosti přitom nechybí. Například přes kariérní portál Jobs.cz zaměstnavatelé jen v průběhu srpna 2015 obsazovali 29 618 pozic, což je meziročně o 39 % více. Úřad práce na konci srpna evidoval 103 tisíc pracovních míst, oproti loňsku takřka dvojnásobek. Nezaměstnanost v České republice aktuálně klesla na minimum za posledních 6 let - na 6,2 %. Zjednodušeně řečeno: práce je dostatek, zaměstnavatelům silně chybí lidi. A musejí se velmi snažit. Vzhledem k jejich nárokům u obsazovaných míst totiž nejčastěji cílí právě na zaměstnané.

Pouhé “přeplacení” lidí přitom může být pro zaměstnavatele velmi nákladné. *“Nadpoloviční většina zaměstnanců by přijala nabídku ke změně práce, kdyby si tím zvýšili příjem alespoň o 30 %. Jenom peníze však nerozhodují. Celé pětina lidí například velmi silně chybí možnost alespoň občas pracovat z domova, pro dalších 15 % už je to standard. Zaměstnavatelé to přitom nyní nabízejí u 7,5 % z nově obsazovaných míst - a další se přidávají,”* uvádí Tomáš Ervín Dombrovský, analytik kariérního portálu Jobs.cz, který stojí za průzkumem JobsIndex.

Jobs.cz se k pravidelnému vypracovávání JobsIndexu rozhodl v reakci na aktuální situaci na trhu. Právě faktory, které činí zaměstnance v práci spokojené a které nezřídka patří mezi spouštěče změny práce JobsIndex velmi detailně popisuje.

Hladina spokojenosti se v prvním výzkumu ustálila na 57,5 bodů ze 100*. Spokojenost českých zaměstnanců zvyšují především dobré vztahy s kolegy a nadmíru pozitivní vnímání smysluplnosti a užitečnosti vlastní práce. Hodnocení naopak sráží především aspekty spojené s odměňováním a dostupností nejrůznějších výhod. Plně polovině lidí nevyhovuje, jak zaměstnavatelé nyní postupují. Zejména při navyšování mezd a poskytování

Z průzkumu JobsIndex dokonce vyplývají takové zajímavosti, jako kdy je nejvhodnější doba změnit zaměstnání. Od čtvrtého roku práce pro jednoho zaměstnavatele začíná spokojenost klesat. Právě pro tyto lidi je teď nejvhodnější doba pro změnu. Vyzkoušet si, jaké jsou jim dostupné moderní benefity ve srovnání s jejich kolegy z oboru můžou lidé na webu www.jobsindex.cz

Kompletní výsledky průzkumu JobsIndex naleznete v přiloženém presskitu, neváhejte se na nás obrátit s vašimi dotazy či např. s žádostí o podrobnější data dle konkrétních demografických prvků.

**Hladina spokojenosti zaměstnanců je v JobsIndexu vypočítána váženým průměrem hodnocení nejdůležitějších faktorů v 8 hlavních oblastech. Hodnota 0 by znamenala, že všichni čeští zaměstnanci jsou ve všech ohledech v práci zcela nespokojení. Hodnota 100 by znamenala naprostou spokojenost Čechů v zaměstnání.*

Tomáš Ervín Dombrovský, Jobs.cz

Tel.: +420 725 072 166

mail: tomas.dombrovsky@lmc.eu

www.jobsindex.cz

JOBSINDEX: HLADINA SPOKOJENOSTI ČESKÝCH ZAMĚSTNANCŮ

JobsIndex pro 3. čtvrtletí 2015 dosáhl hladiny

57,5 ze 100

ZÁKLADNÍ ZÁVĚRY JOBSINDEXU:

“Češi jsou v zaměstnání převážně spokojeni. Jejich hodnocení zvyšují především dobré vztahy s kolegy a nadmíru pozitivní vnímání smysluplnosti a užitečnosti vlastní práce. Spokojenost naopak sráží především aspekty spojené s odměňováním a dostupností nejrůznějších výhod. Plně polovina lidí nevyhovuje, jak zaměstnavatelé nyní postupují. Zejména **při navyšování mezd a poskytování moderních benefitů lidé očekávají výrazně více, než se jim nyní dostává.**”

11,6 % je zaměstnanců, kteří v brzké době mohou bez větších komplikací **změnit zaměstnání.** Ve vztahu ke svému zaměření a zkušenostem vnímají příhodné podmínky na trhu, aktuálně již sami změnu uceleně zvažují a jsou poměrně dobře připraveni na související kroky. Dvě třetiny lidí se nebrání zajímavým pracovním nabídkám, **necelých 14 % samo nové pracovní příležitosti intenzivně vyhledává.**

4 roky je nejvhodnější doba, po kterou **zůstat v jednom zaměstnání** nebo pozici. Nasvědčuje tomu vývoj spokojenosti zaměstnanců vzhledem k letům stráveným v zaměstnání.

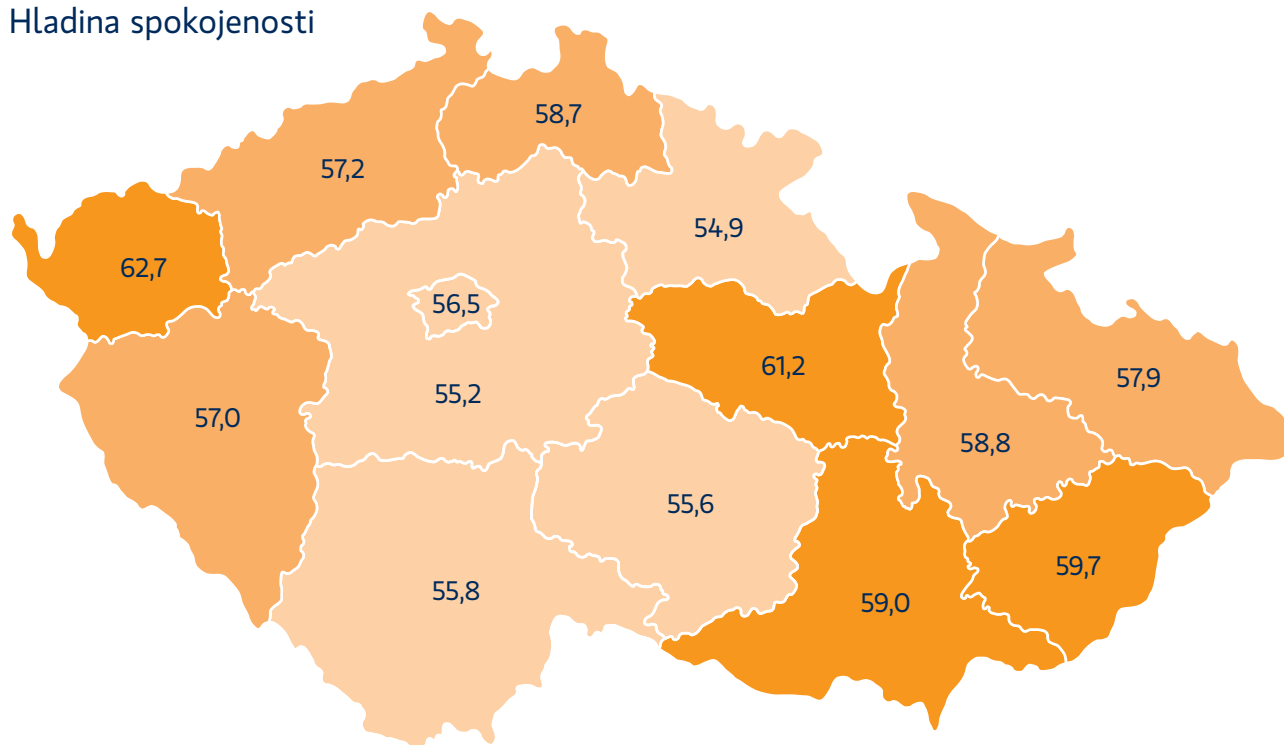
Pouze **11 % lidí by se nenechalo přeplatit,**

56 % lidí by nový zaměstnavatel musel nabídnout alespoň o **30 % vyšší mzdu.**

Lidé chtějí moderní benefity. Více než **dva týdny placeného volna** navíc by velmi rádo získalo 40 % lidí. Třetina by to přitom ocenila více než zvýšení mzdy o 10 %. Možnost občasné **práce z domova** výrazně schází zhruba pětina lidí, pro 15 % je přitom tato možnost důležitější než případné zvýšení mzdy. **Vlastní rozpočet na osobní růst** mají nyní k dispozici jen 3 % Čechů, touží po něm však dalších 17,5 %.

KDE JSOU V ČESKU NEJSPOKOJENĚJŠÍ ZAMĚSTNANCI?

Hladina spokojenosti



TYPICKÝ SPOKOJENÝ ZAMĚSTNANEC:

- 1) jste muž
- 2) máte vystudovanou vysokou školu
- 3) jste v zaměstnání nebo pozici méně než 4 roky
- 4) pracujete ve firmě do 50 zaměstnanců
- 5) v oborech IT, věda/výzkum nebo v managementu
- 6) máte možnost si sám organizovat práci
- 7) máte jasné rozdělení pravomocí
- 8) jste spravedlivě odměňován
- 9) máte atraktivní náplň práce

ALE

- 1) nevadí vám dojíždět
- 2) nemusíte umět dobře jazyky ani je používat v zaměstnání
- 3) není pro vás důležité, aby šéf pečoval o blaho svých podřízených
- 4) nepotřebujete další extra motivaci k práci

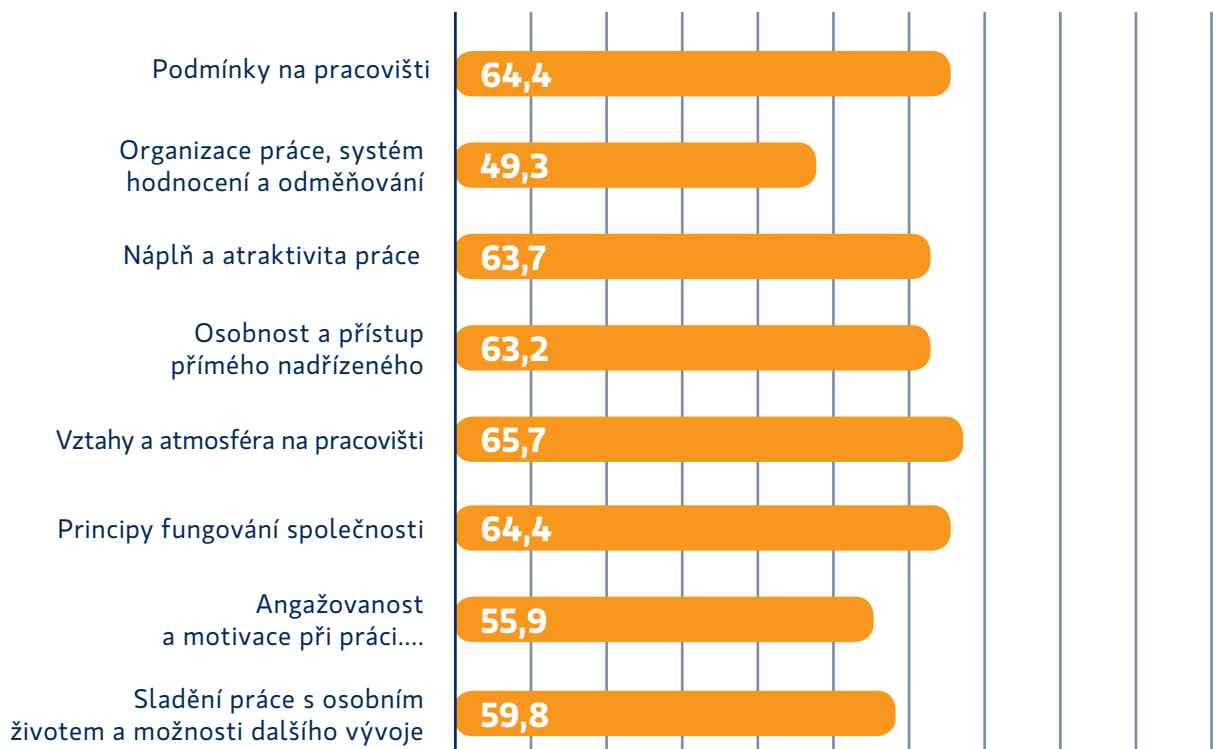
(1) HLADINA SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Hladina spokojenosti zaměstnanců v České republice dosáhla **57,5 ze 100**

“Češi jsou v zaměstnání převážně spokojeni. Jejich hodnocení zvyšují především dobré vztahy s kolegy a nadměru pozitivní vnímání smysluplnosti a užitečnosti vlastní práce. Spokojenost naopak srážejí především aspekty spojené s odměňováním a dostupností nejrůznějších výhod. Plné polovině lidí nevyhovuje, jak zaměstnavatelé nyní postupují. Zejména při navyšování mezd a poskytování moderních benefitů lidé očekávají výrazně více, než se jim nyní dostává.”

1.1 SPOKOJENOST V KLÍČOVÝCH OBLASTECH

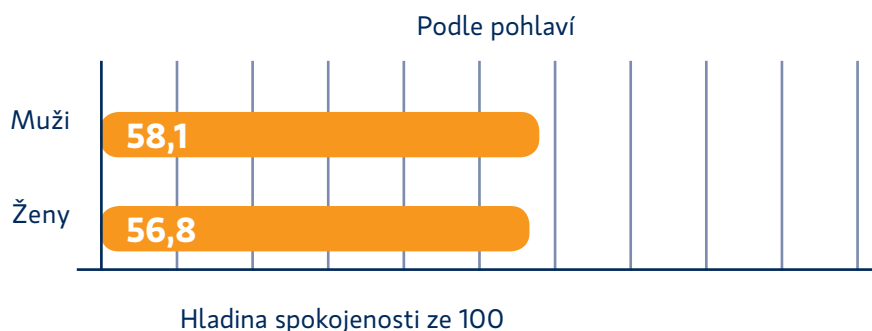
Spokojenost v klíčových oblastech



Hladina spokojenosti ze 100

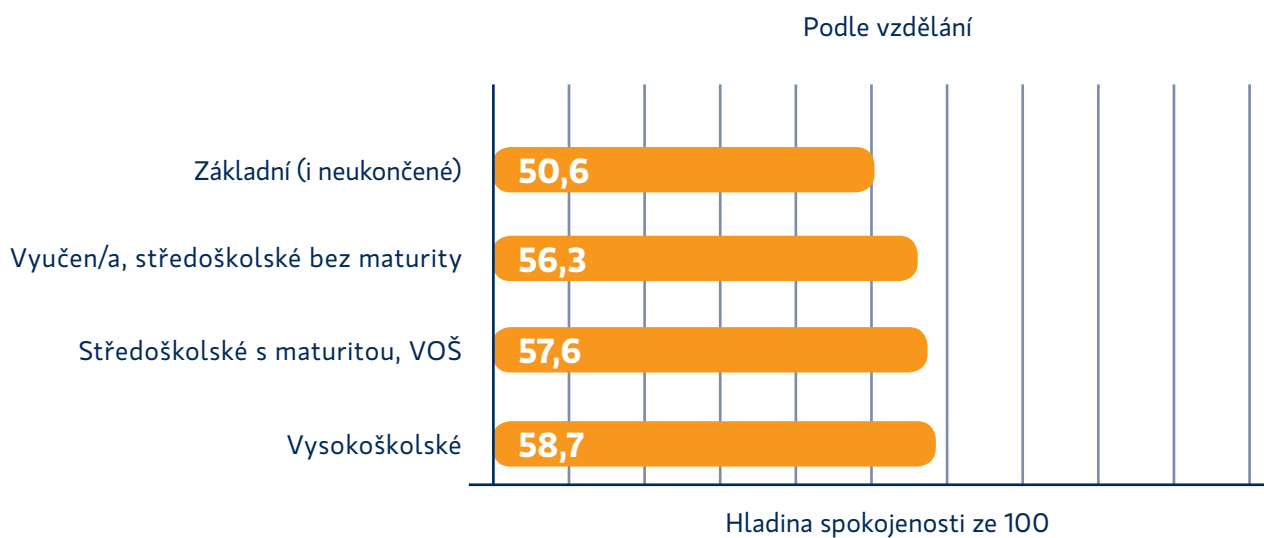
1.2 MUŽI VERSUS ŽENY

“Muži jsou v zaměstnání spokojenější než ženy, dostávají větší prostor pro seberealizaci a obvykle mají také lepší podmínky.”



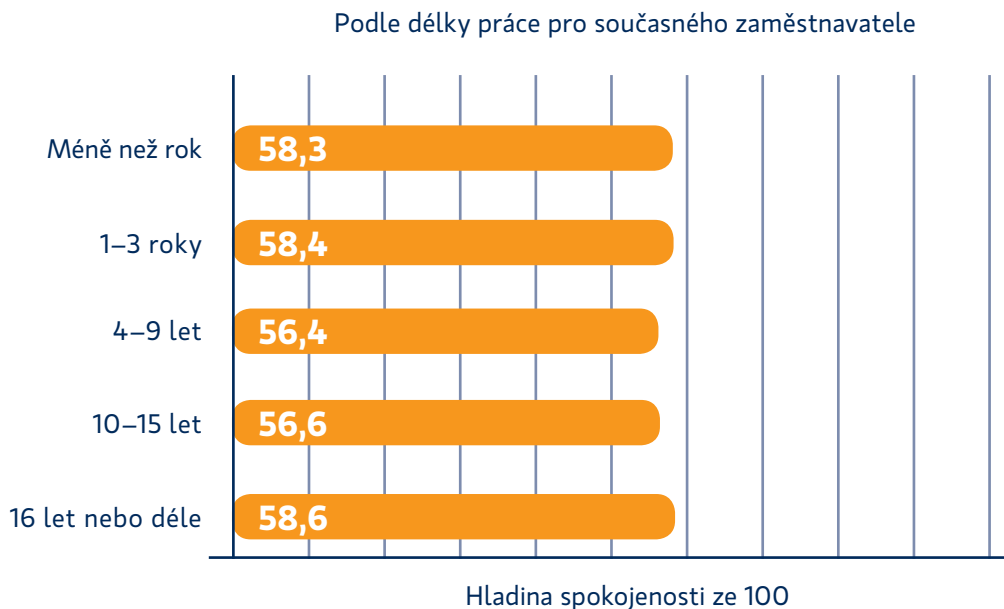
1.3 PODLE VZDĚLÁNÍ

“Čím vyšší vzdělání, tím zajímavější práce, podmínky – i spokojenost.”



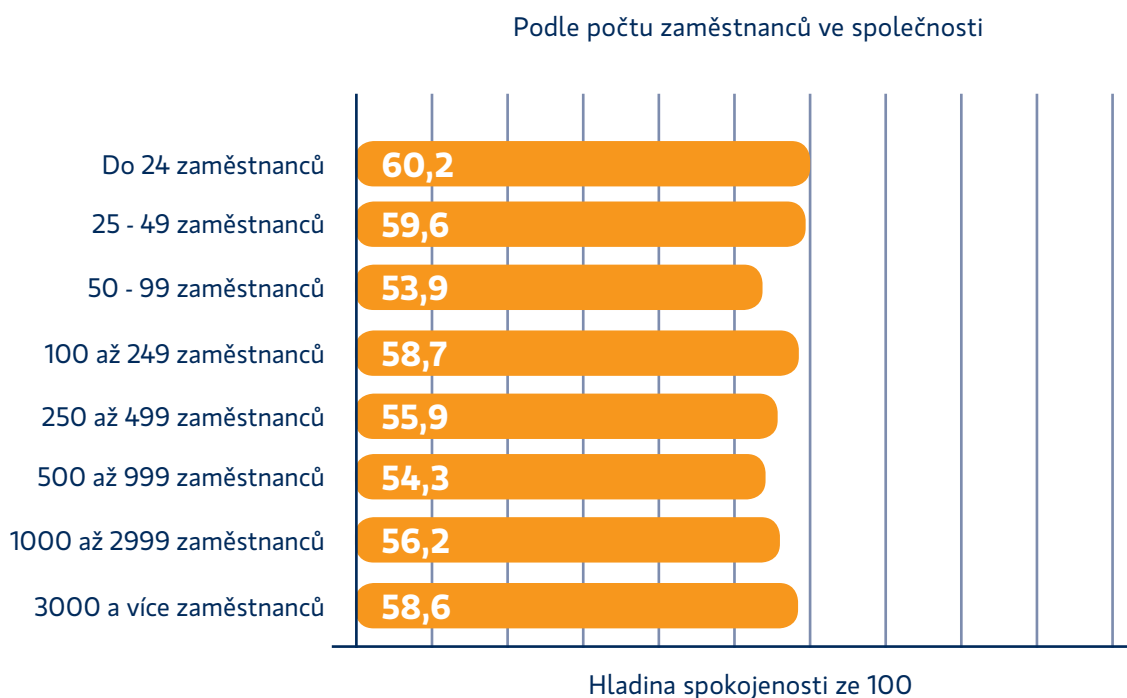
1.4 PODLE DÉLKY PRÁCE PRO SOUČASNÉHO ZAMĚSTNAVATELE

“Po čtyřech letech od nástupu do zaměstnání spokojenost lidí klesá. Jde o nejpříhodnější čas pro změny – ať už v rámci současné společnosti, nebo mimo ni.”



1.5 PODLE VELIKOSTI ZAMĚSTNAVATELE

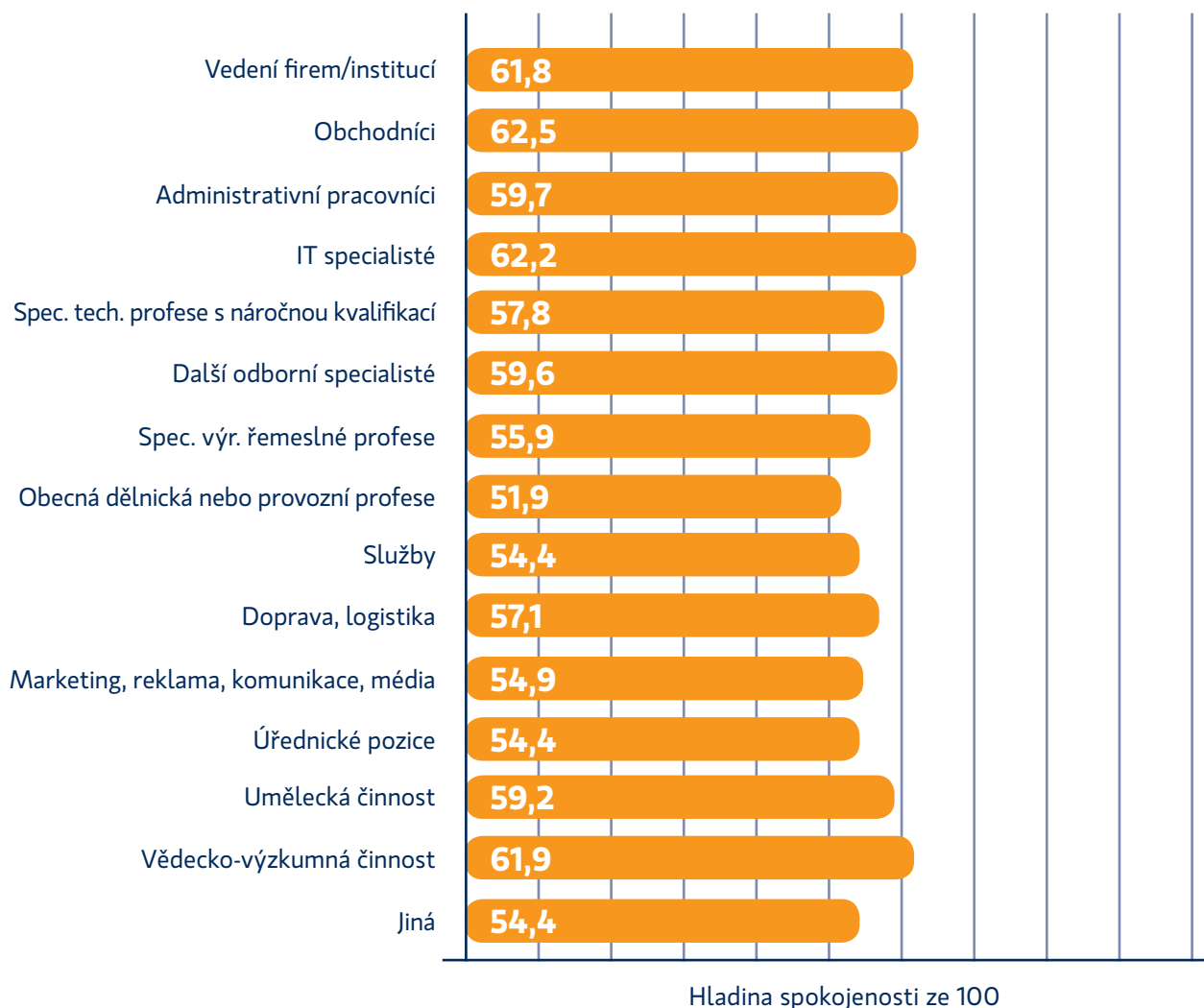
“Nejnespokojenější jsou lidé v malých firmách do 49 zaměstnanců. Větší výkyvy spokojenosti ve středně velkých firmách souvisejí především s potřebnými změnami ve způsobu řízení a komunikace s lidmi v rostoucích společnostech, které se tu a tam neobejdou bez zádrhelů.”



1.6 PODLE PROFESE/TYPU PRÁCE

“Nejnižší hladinu spokojenosti mají lidé ve výrobě, službách a na úřadech – stres a nedostatečné ocenění si vybírají svoji daň. Mezi nejspokojenější se naopak řadí velmi žadaní IT specialisté, kteří obvykle mají po všech stránkách výrazně lepší podmínky.”

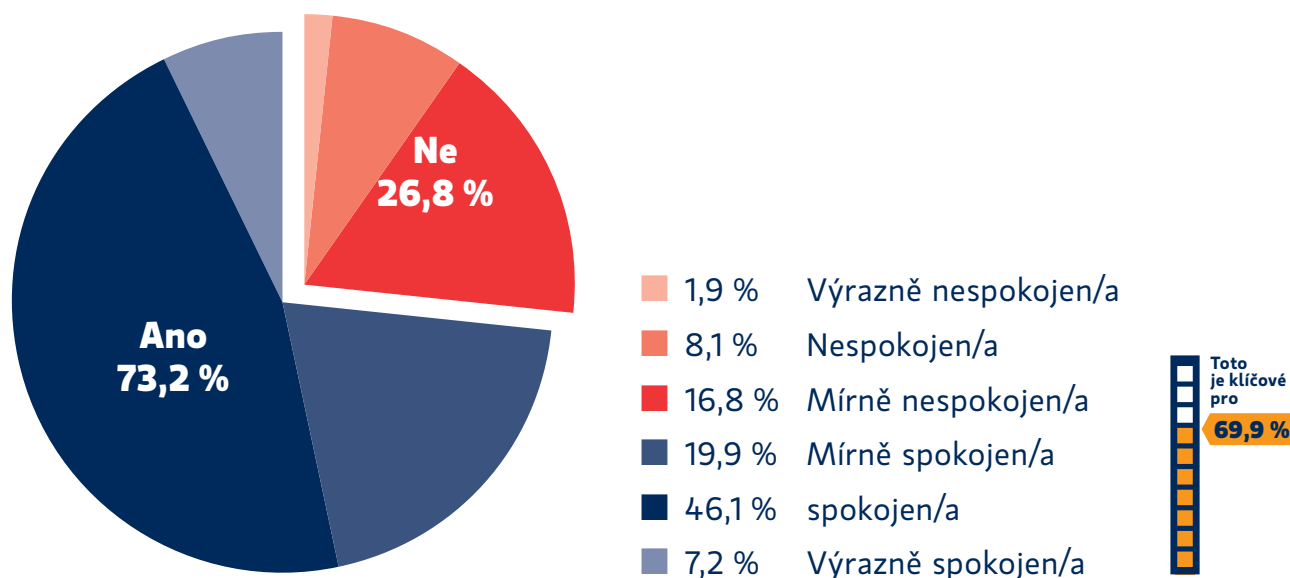
Podle profese/typu zaměstnání



(1A) PODMÍNKY NA PRACOVIŠTI

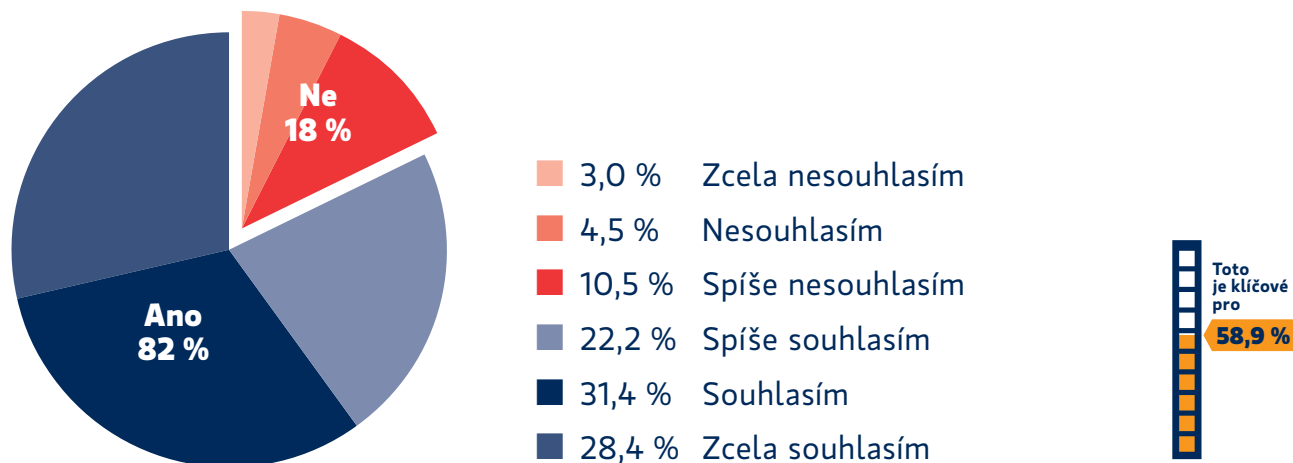
“Prostředí a podmínky výkonu práce jsou pro lidi mimořádně důležité – a Češi si v tomto ohledu ani příliš nestěžují. Nejspíše také proto, že je to jeden z aspektů, který mohou předem docela dobře vyhodnotit a sami si podle něj zaměstnavatele vybrat. Výrazně nižší spokojenost panuje pouze co do možnosti ovlivnit délku a organizaci pracovní doby. V tom mohou zaměstnavatelé ještě mnohé zlepšit.”

CELKOVÁ SPOKOJENOST V OBLASTI PODMÍNEK NA PRACOVIŠTI:

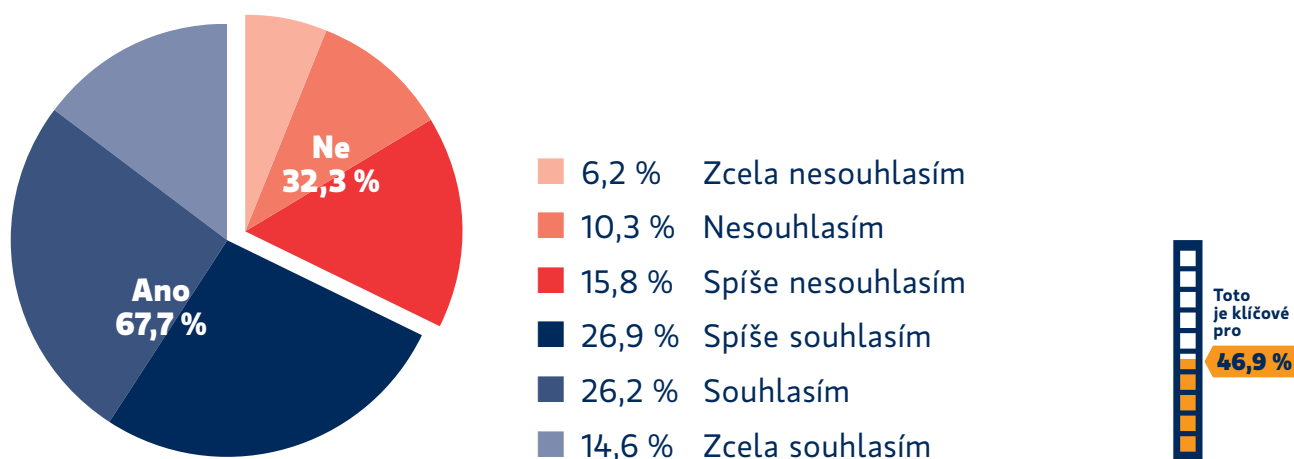


1.A.1. 3 NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ASPEKTY SPOKOJENOSTI S PODMÍNKAMI NA PRACOVÍŠTI

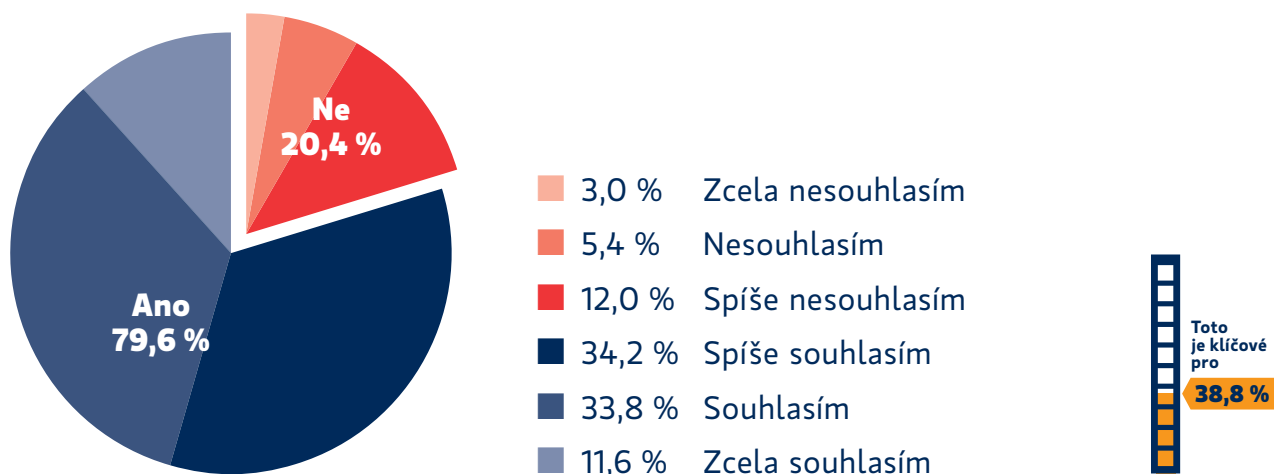
Vzdálenost místa výkonu práce od bydliště (doba dojíždění) mi vyhovuje.



Mám možnost sám/sama si stanovit tempo a rozložení své práce.

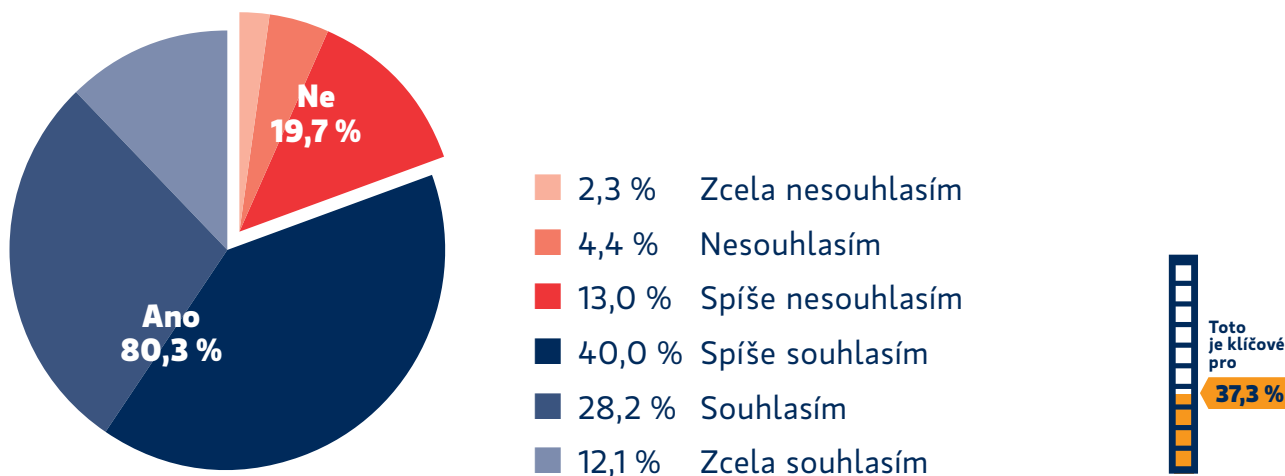


Množství a náročnost práce odpovídá mé pozici.



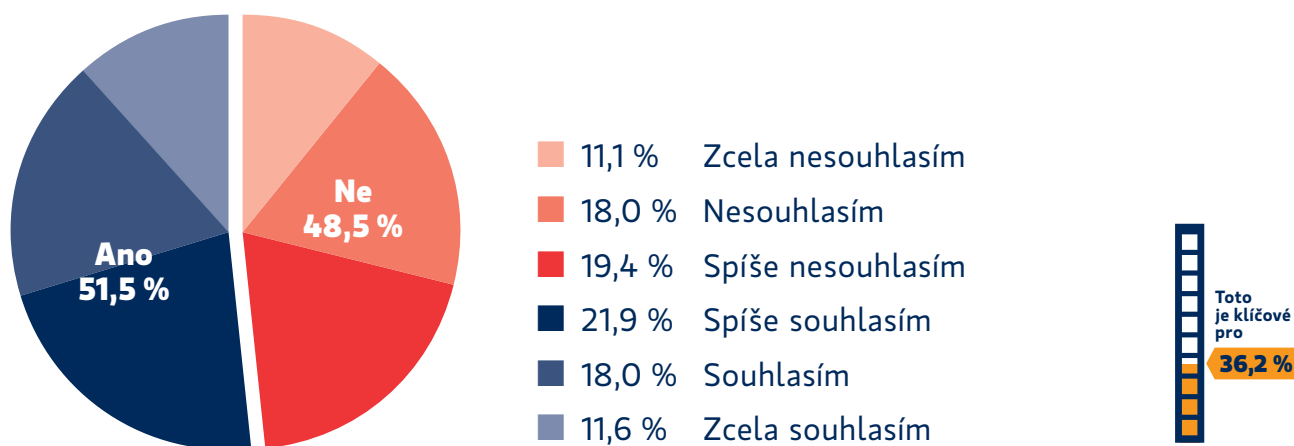
1.A.1.1 S ČÍM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE PRACOVNÍCH PODMÍNEK NEJVÍCE SPOKOJENI

Líbí se mi prostředí ve kterém pracuji.



1.A.1.2 S ČÍM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE PRACOVNÍCH PODMÍNEK NEJMÉNĚ SPOKOJENI

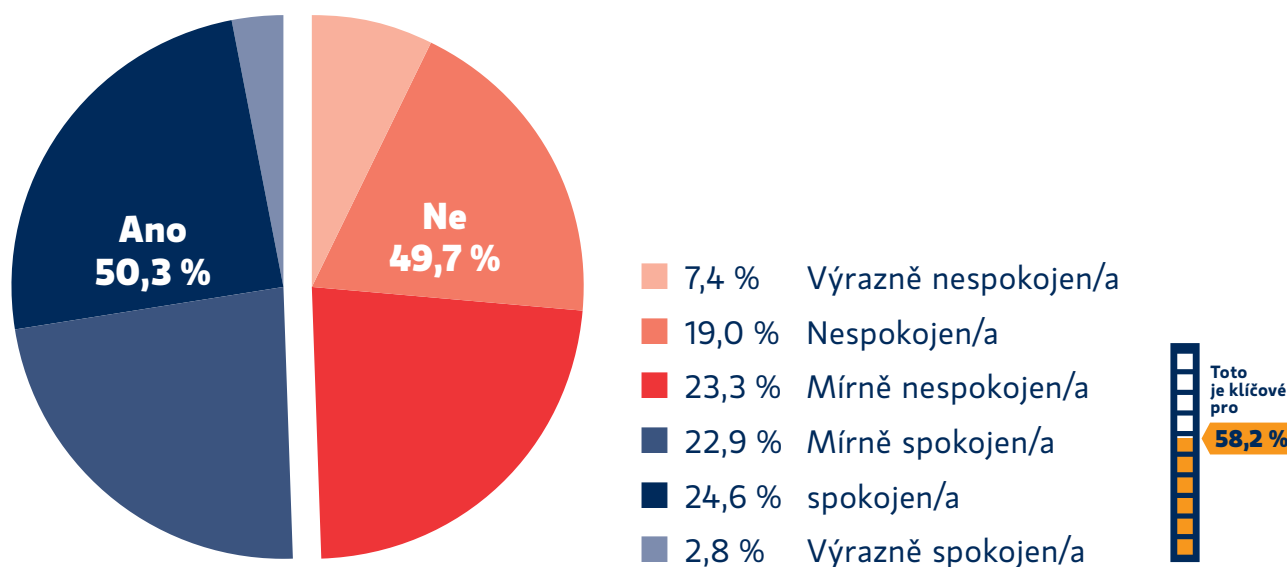
Mám možnost ovlivnit délku a organizaci své pracovní doby.



(1B) ORGANIZACE PRÁCE, SYSTÉM HODNOCENÍ A ODMĚŇOVÁNÍ

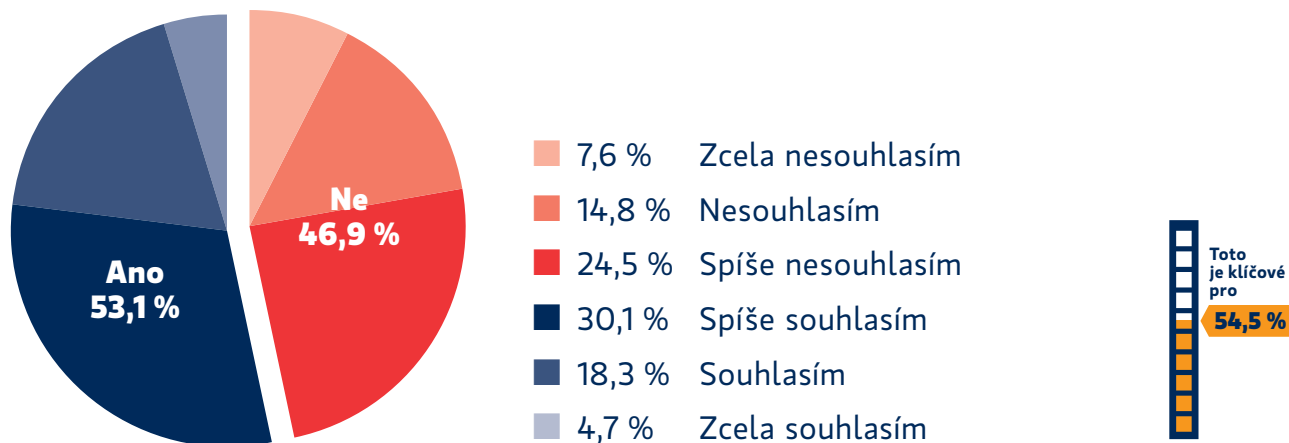
“Čeští zaměstnanci jsou **mimořádně citliví na odměňování**. Neřeší přitom pouze samotnou výši své mzdy, ale velmi výrazně také **spravedlnost hodnocení, přiznávání bonusů či postup při navyšování platů**. V současné době v tom vidí výrazné nedostatky, což nejvýznamněji ze všech aspektů snižuje jejich spokojenost.”

Organizace práce, systém hodnocení
a odměňování

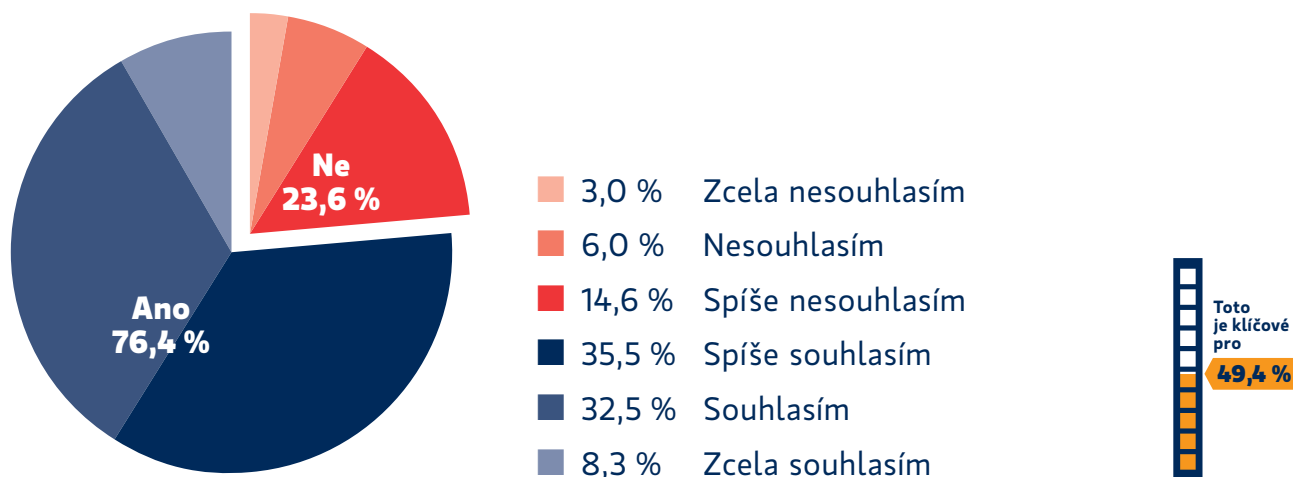


1.B.1. 3 NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ASPEKTY ORGANIZACI PRÁCE, SYSTÉMU HODNOCENÍ A ODMĚŇOVÁNÍ

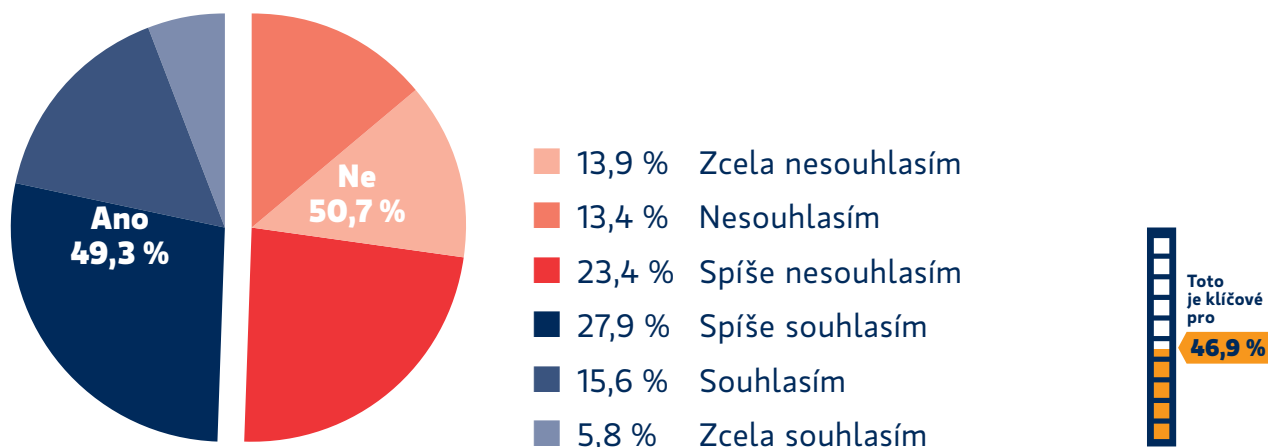
Jsem spravedlivě odměňován/a za svou práci.



V týmu máme jasně rozdělenou práci a pravomoci.

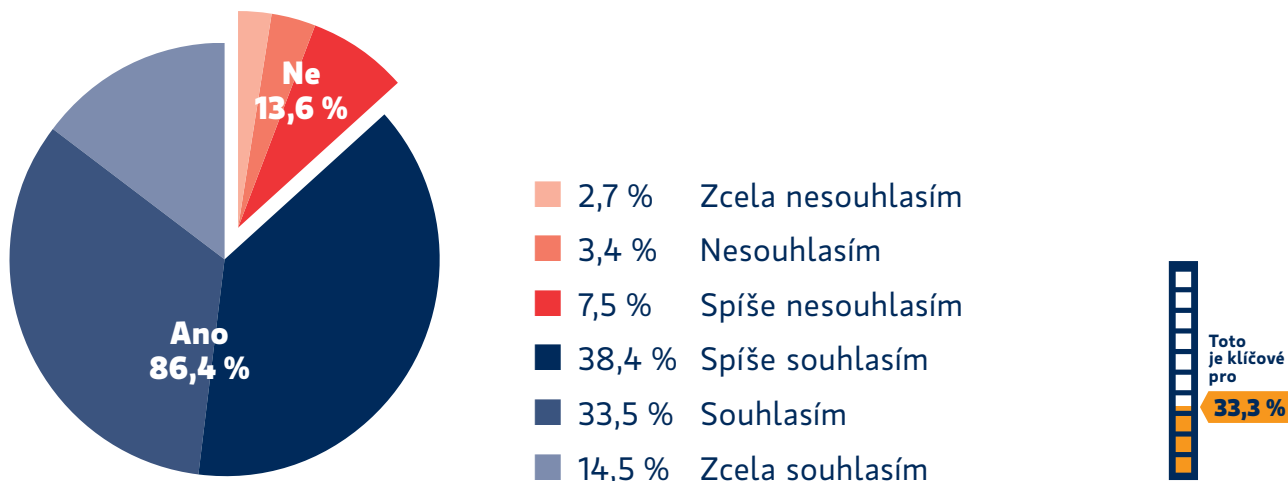


Výše odměn mi dovoluje dostat svým závazkům (splácet hypotéku, živit rodinu atd.)



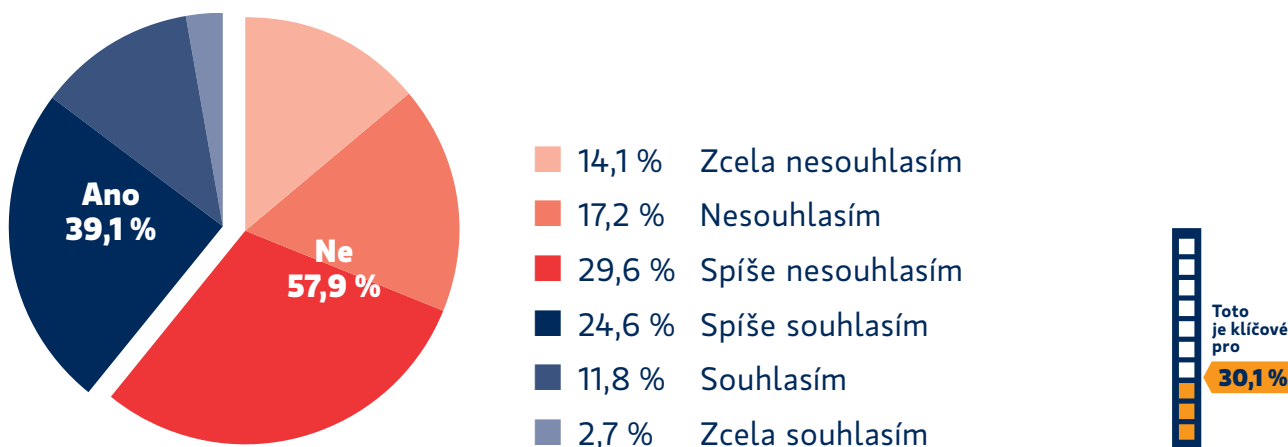
1.B.2.1 S ČÍM JSOU LIDÉ V ORGANIZACI PRÁCE A SYSTÉMU HODNOCENÍ NEJVÍCE SPOKOJENÍ

Na mém pracovišti je dobře zajištěna bezpečnost práce.



1.B.2.2 S ČÍM JSOU LIDÉ V ORGANIZACI PRÁCE A SYSTÉMU HODNOCENÍ NEJMÉNĚ SPOKOJENÍ

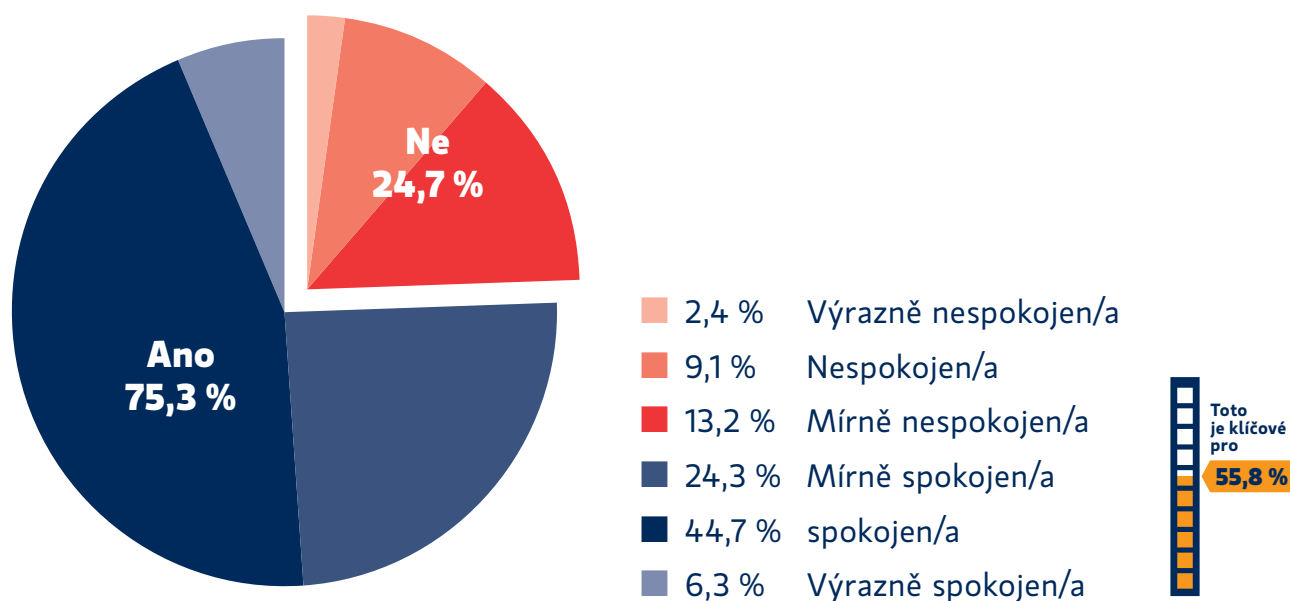
Jsem spokojen/a s principy a pravidly odměňování, zvyšování platu a osobního ohodnocení.



(1C) NÁPLŇ A ATRAKTIVITA PRÁCE

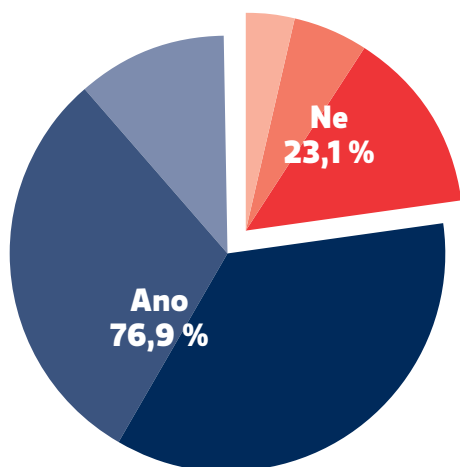
“Vnímání smysluplnosti, užitečnosti i zajímavosti vlastní práce je u většiny lidí **nad očekávání pozitivní a táhne spokojenost Čechů výrazně vzhůru**. O poznání hůře lidé hodnotí například možnost využít při práci své jazykové znalosti, ovšem jen zhruba pro desetinu je to opravdu podstatné.”

Náplň a atraktivita práce



1.C.1. 3 NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ASPEKTY V NÁPLNI A ATRAKTIVITĚ PRÁCE

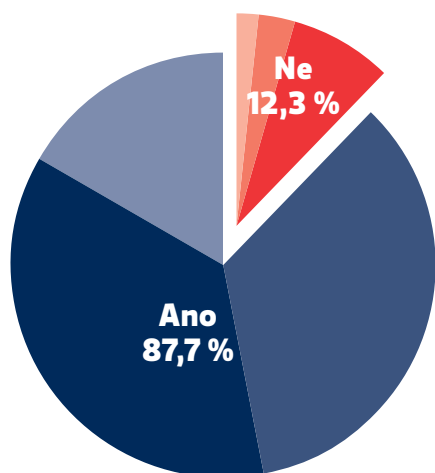
Moje práce mě uspokojuje.



- 3,9 % Zcela nesouhlasím
- 5,4 % Nesouhlasím
- 13,8 % Spíše nesouhlasím
- 35,8 % Spíše souhlasím
- 30,5 % Souhlasím
- 11,2 % Zcela souhlasím



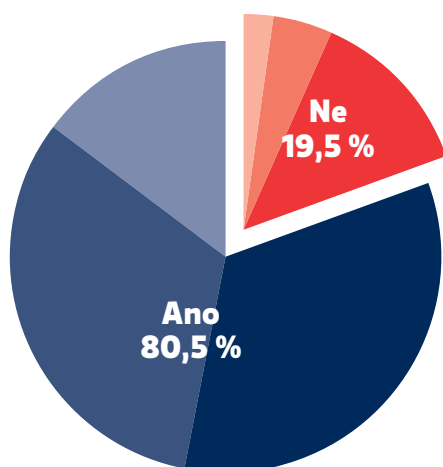
Má práce je užitečná a smysluplná.



- 1,8 % Zcela nesouhlasím
- 2,9 % Nesouhlasím
- 7,6 % Spíše nesouhlasím
- 34,9 % Spíše souhlasím
- 36,3 % Souhlasím
- 16,5 % Zcela souhlasím



Náplň mé práce je zajímavá.

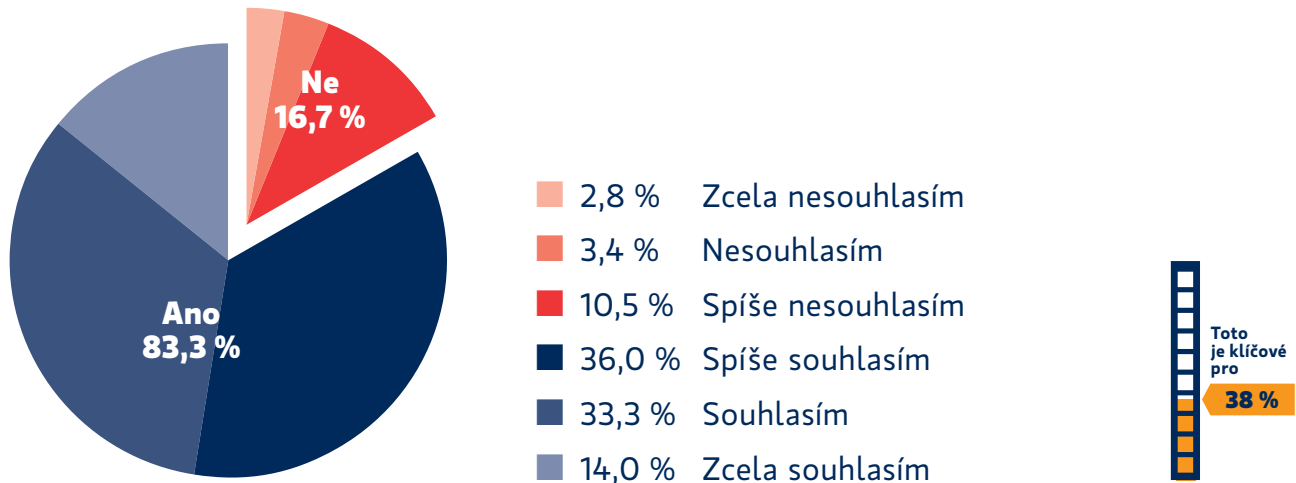


- 2,4 % Zcela nesouhlasím
- 4,5 % Nesouhlasím
- 12,6 % Spíše nesouhlasím
- 33,6 % Spíše souhlasím
- 32,2 % Souhlasím
- 14,7 % Zcela souhlasím



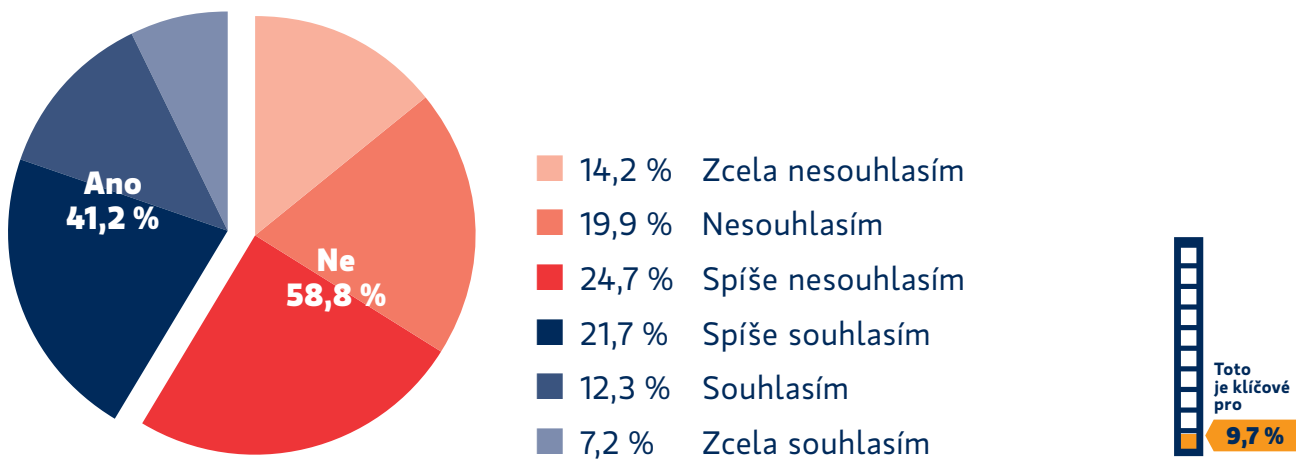
1.C.2.1 S ČÍM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE ATRAKTIVITY PRÁCE NEJSPOKOJENĚJŠÍ

Cítím, že má práce je pro firmu/společnost důležitá.



1.C.2.2 S ČÍM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE ATRAKTIVITY PRÁCE NEJMÉNĚ SPOKOJENÍ

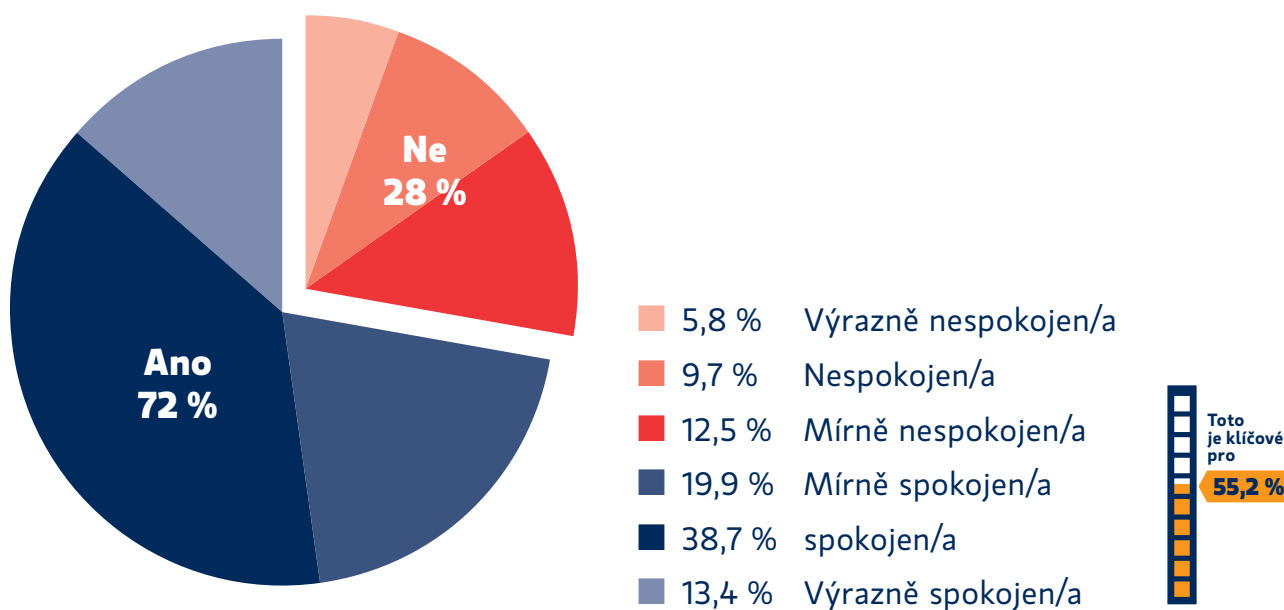
Využívám svých jazykových znalostí.



(1D) OSOBNOST A PŘÍSTUP PŘÍMÉHO NADŘÍZENÉHO

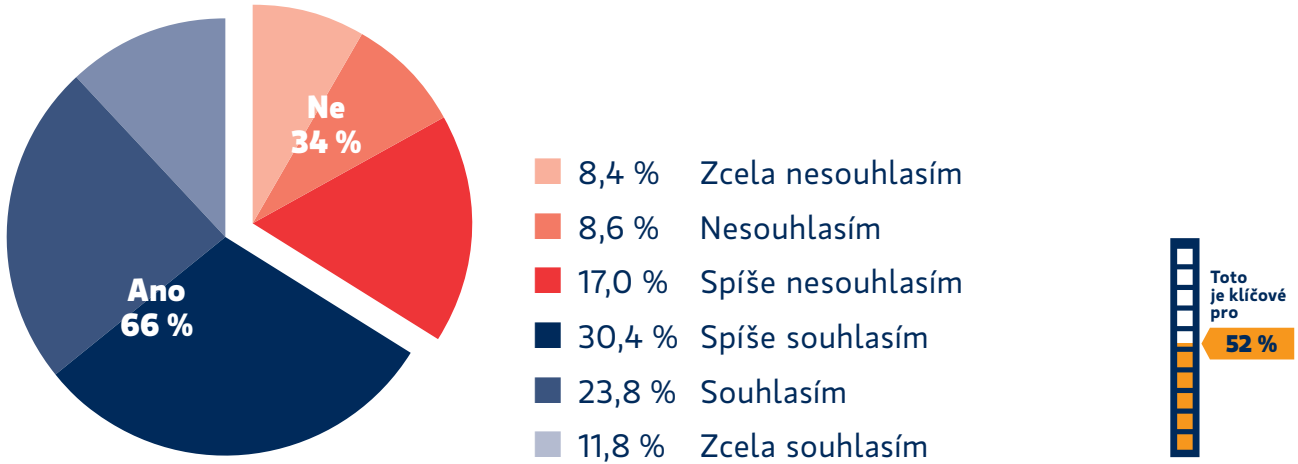
“Osobnost přímého nadřízeného se výraznou měrou podílí na tom, jak lidé vnímají svou práci, potažmo svého zaměstnavatele jako celek. **Lidé chtějí férové, důvěryhodné a spolehlivé šéfy**, kteří dokáží **jasně definovat cíle** a umějí se postavit za svůj tým, když je třeba. V těchto ohledech jsou Češi vesměs spokojeni. O něco hůře naopak hodnotí zájem nadřízených o to, jak se jejich lidem daří nad rámec pracovních povinností.”

Jsem spokojen/a s osobností
a přístupem přímého nadřízeného.

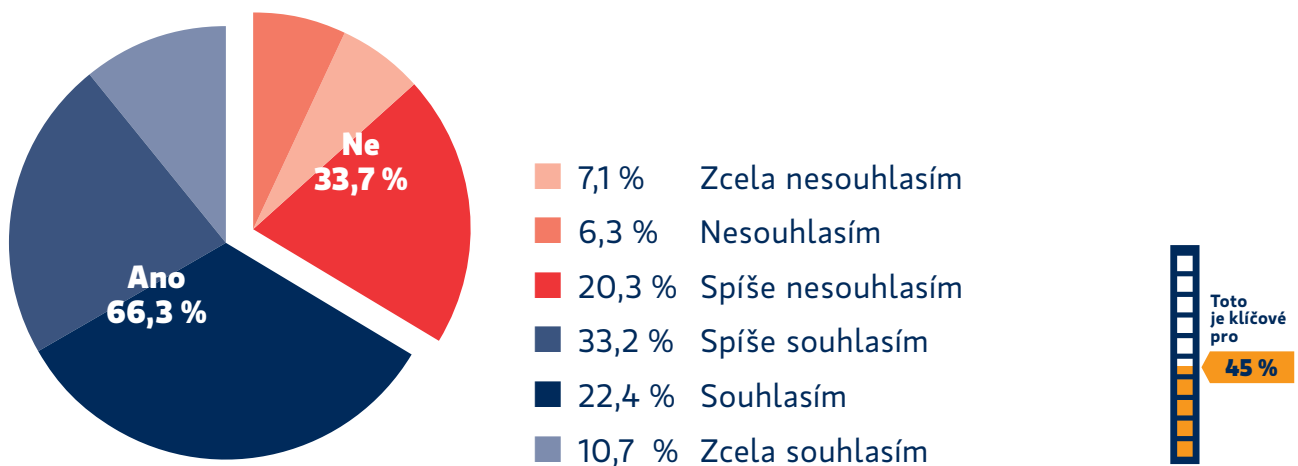


1.D.1. 3 NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ASPEKTY CO SE TÝČE OSOBNOSTI A PŘÍSTUPU NADŘÍZENÉHO

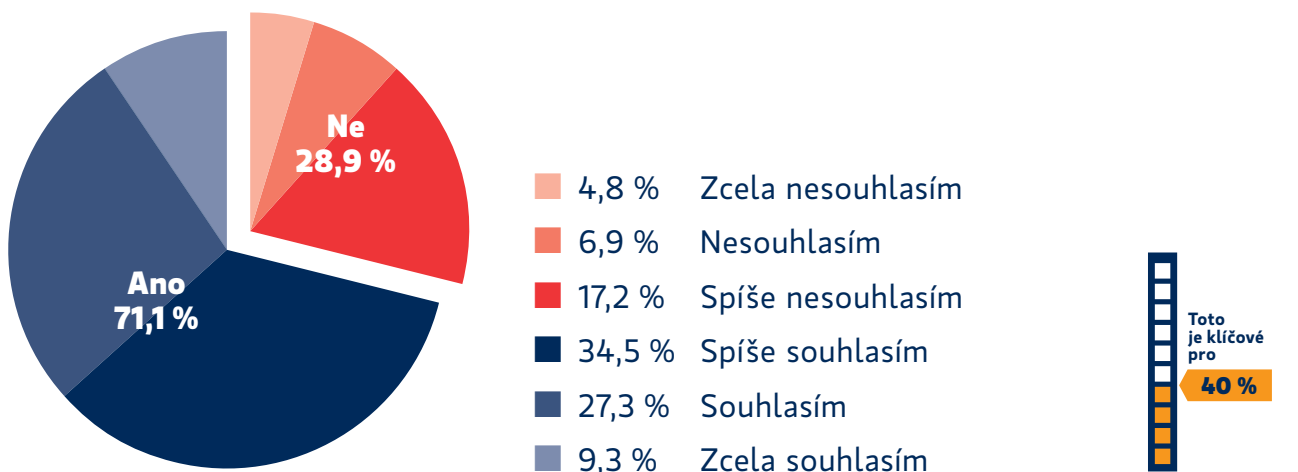
Umí se postavit za své podřízené, když je to potřeba.



Je spolehlivý, důvěryhodný a jedná spravedlivě.

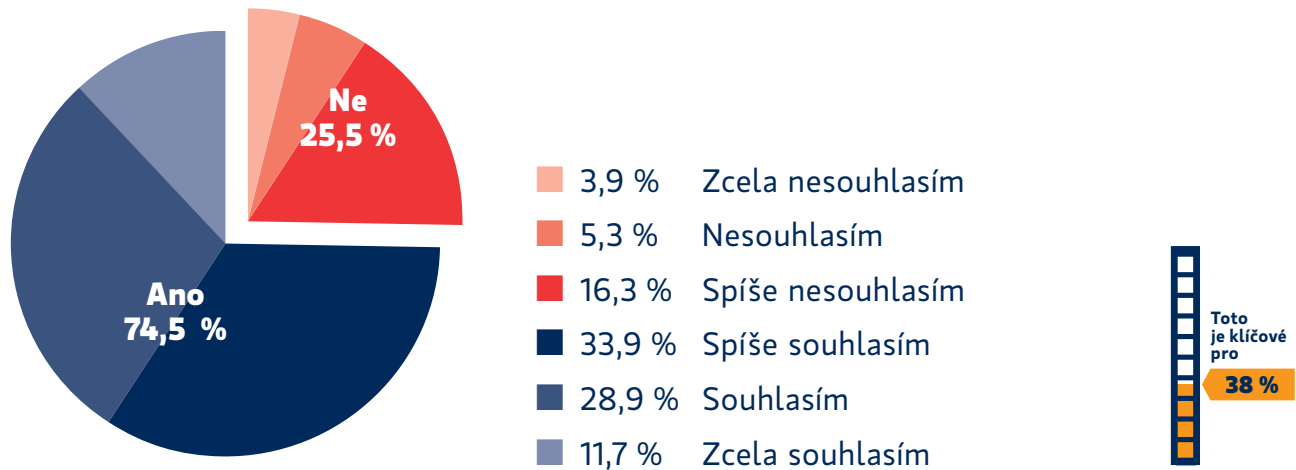


Vždy mi jasně vysvětlí, co ode mne očekává.



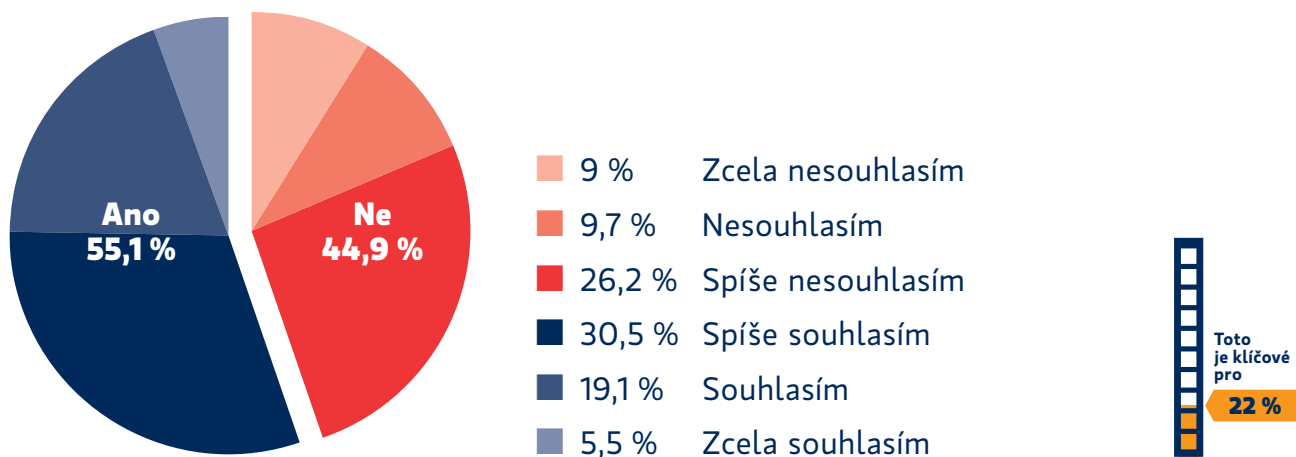
1.D.2.1 S ČÍM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE OSOBNOSTI A PŘÍSTUPU NADŘÍZENÉHO NEJVÍCE SPOKOJENÍ

Je dostupný, když ho potřebuji.



1.D.2.2 S ČÍM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE OSOBNOSTI A PŘÍSTUPU NADŘÍZENÉHO NEJMÉNĚ SPOKOJENÍ

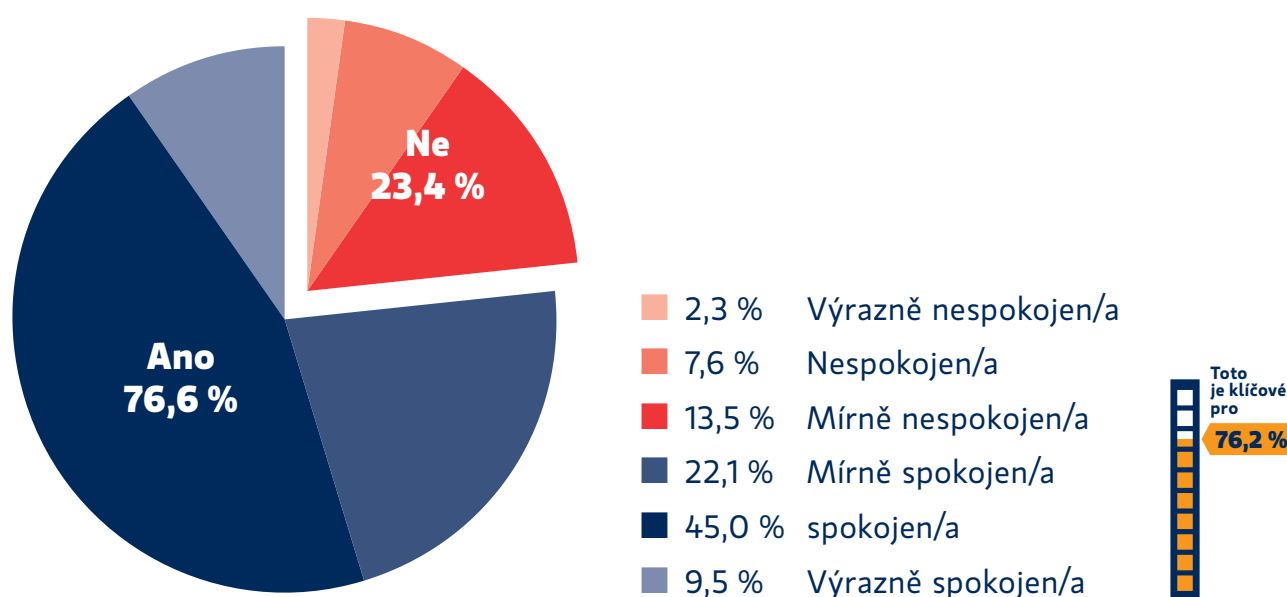
Stará se o blaho svých nadřízených.



(1E) VZTAHY A ATMOSFÉRA NA PRACOVIŠTI

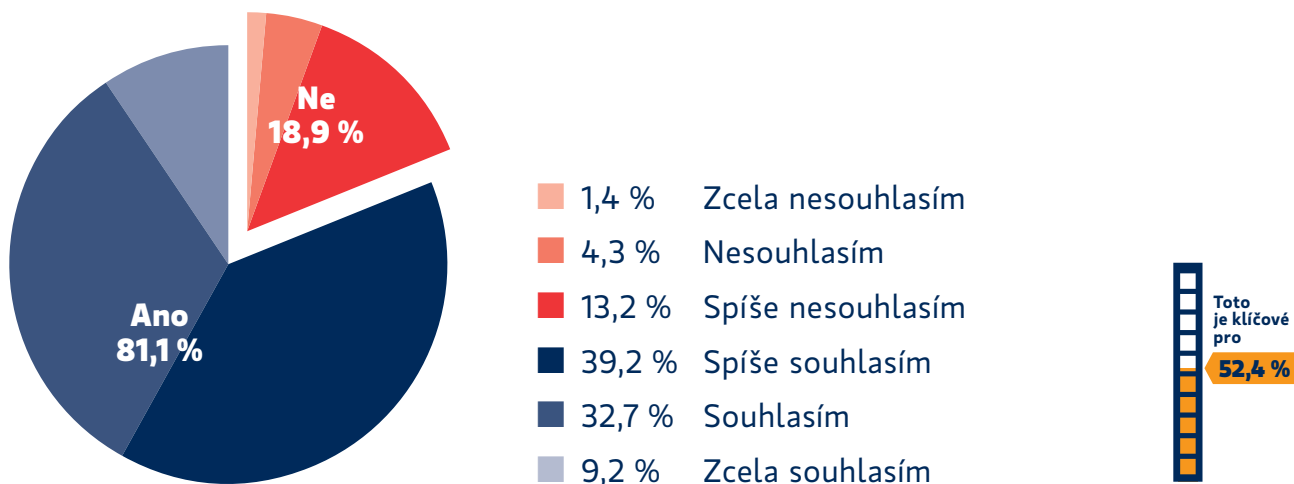
“Vztahy s kolegy a celková atmosféra na pracovišti jsou **nejdůležitější ze všech zjišťovaných oblastí**. Češi si se svými kolegy většinou velmi dobře rozumí, pracovní vztahy nezřídka přerůstají v hlubší přátelství. Ovšem i přesto – nebo možná právě proto dochází celkem běžně k třenicím, spojeným s pomluvkami a dalším zákulisním jednáním. **Jde o jednu z velmi častých příčin změny zaměstnání.**”

Celková spokojenost se vztahy a atmosférou na pracovišti.

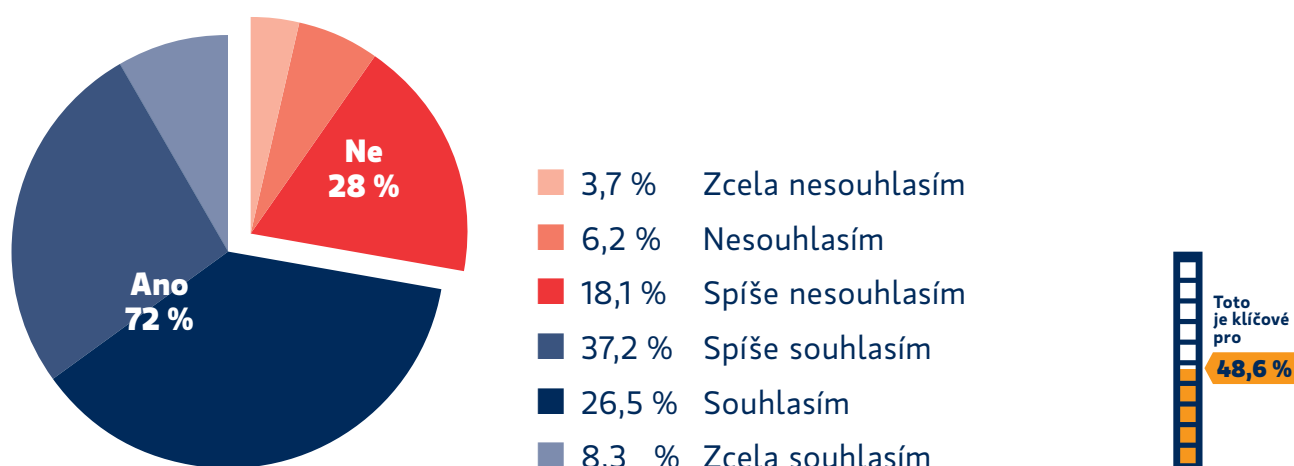


1.E.1. 3 NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ASPEKTY OHLEDNĚ SPOKOJENOSTI SE VZTAHY A ATMOSFÉROU NA PRACOVÍŠTI

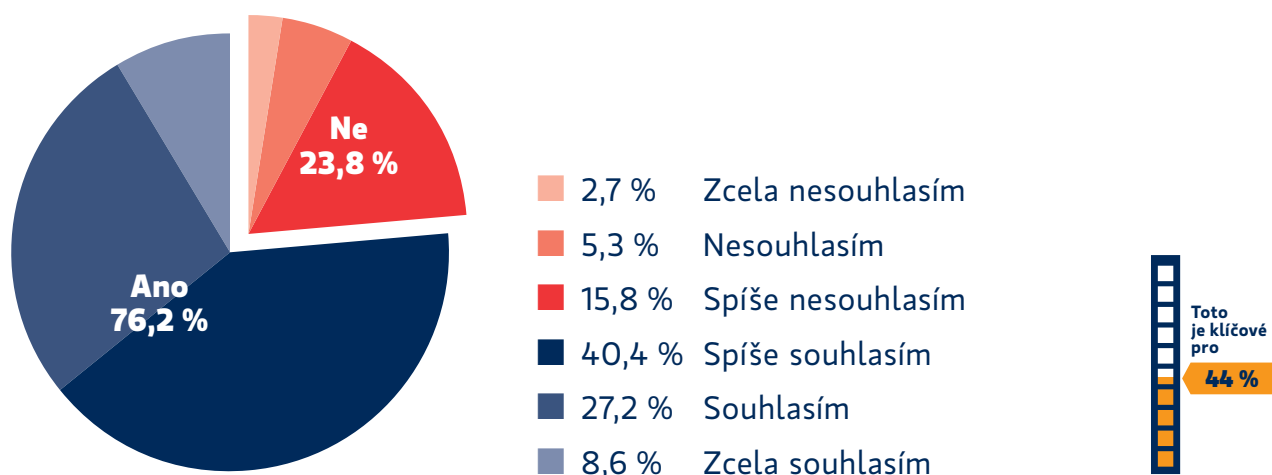
V týmu funguje vzájemná spolupráce.



Atmosféra na pracovišti je pohodová a uvolněná.

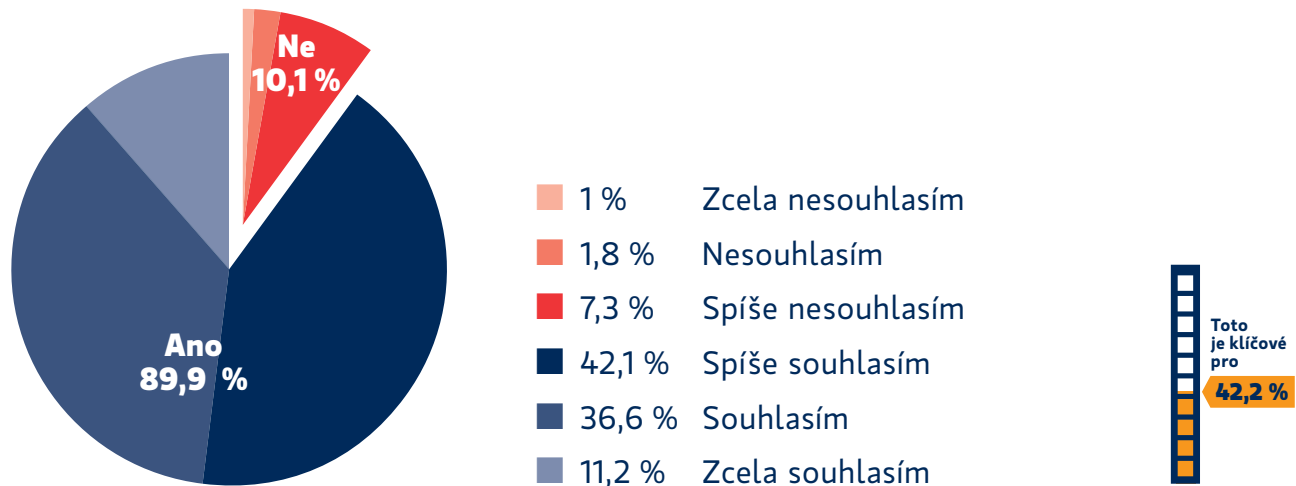


Jsme jeden tým, na kolegy se mohu spolehnout.



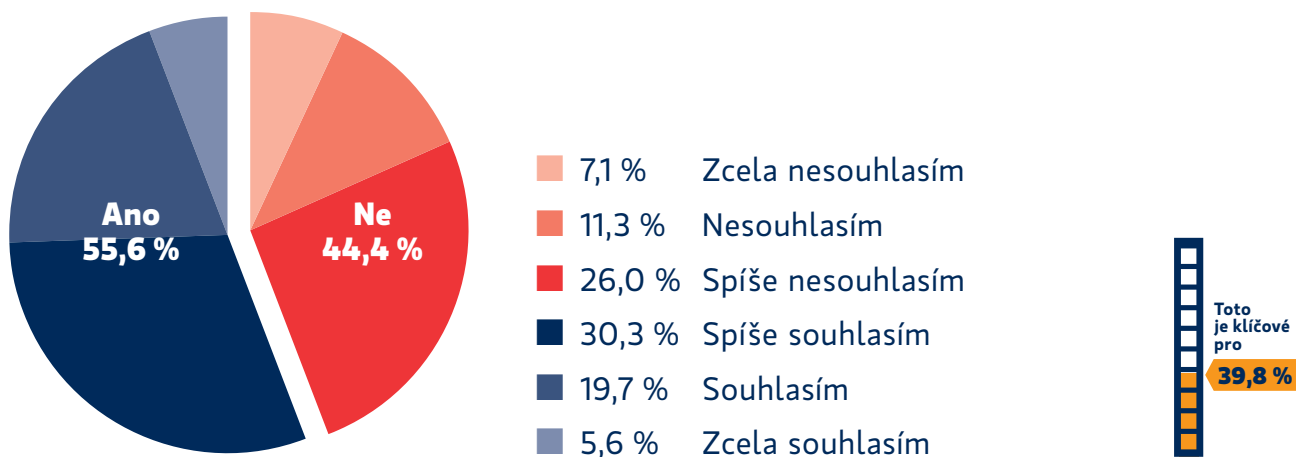
1.E.2.1 ASPEKT, SE KTERÝM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE VZTAHŮ A ATMOSFÉRY NEJVÍCE SPOKOJENÍ

S kolegy si rozumím.



1.E.2.2 ASPEKT, SE KTERÝM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE VZTAHŮ A ATMOSFÉRY NEJMÉNĚ SPOKOJENÍ

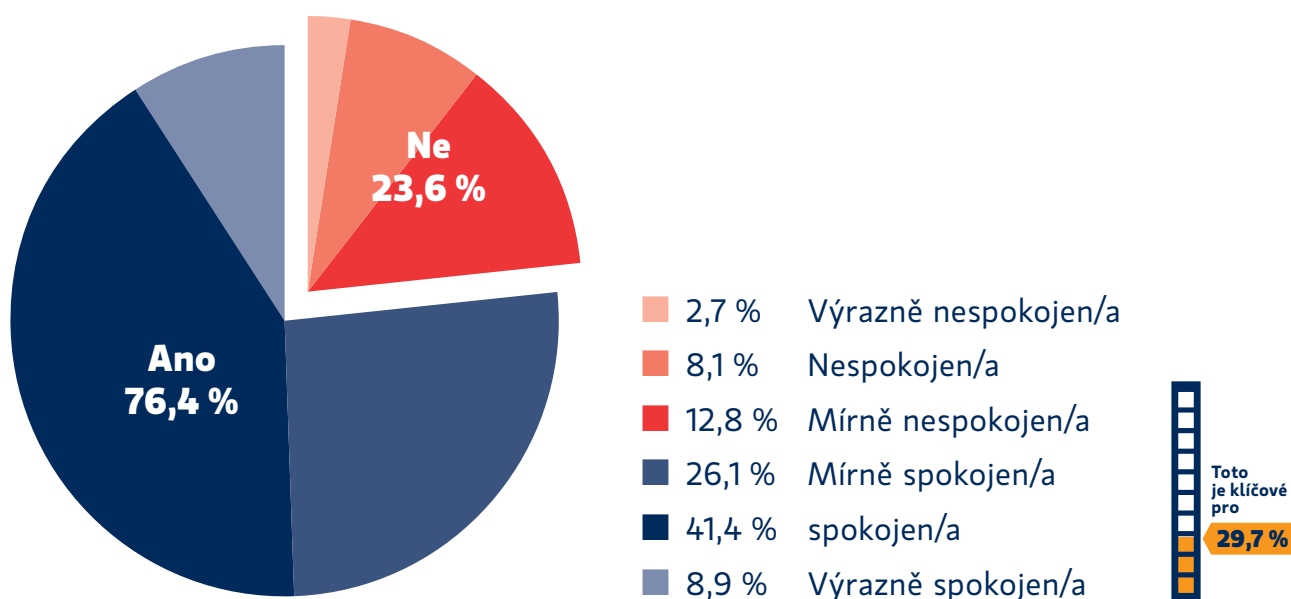
Komunikace na pracovišti je přímá a otevřená, bez pomluv a zákulisních jednání.



(1F) PRINCIPY FUNGOVÁNÍ SPOLEČNOSTI

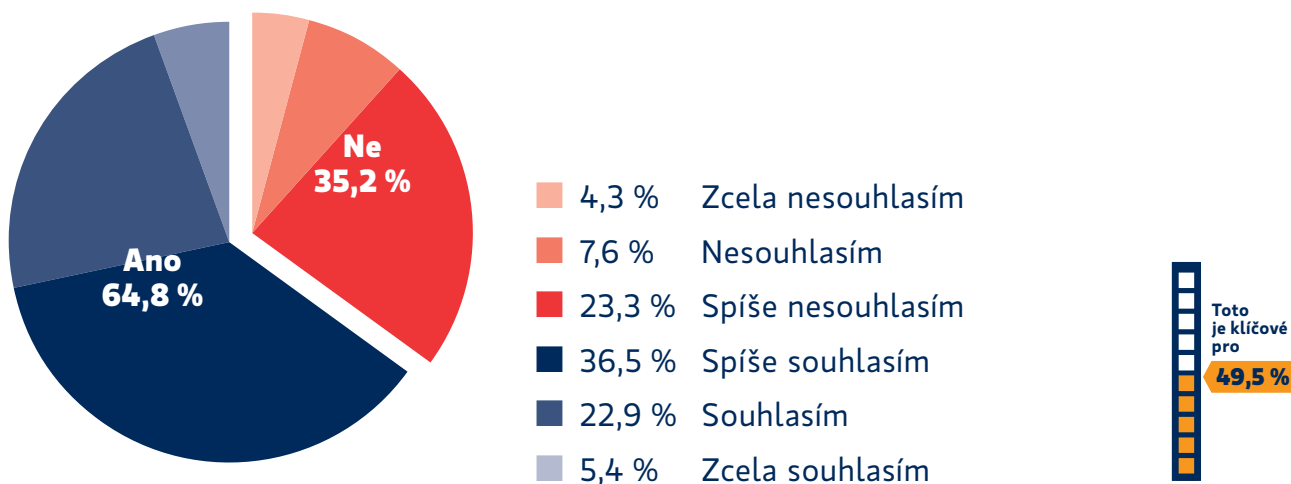
“Češi v zaměstnání nežijí v bublinách omezených na nejužší tým, do jejich spokojenosti se promítá také fungování a přístup zaměstnavatele jako celku. Příkladají tomu však obvykle mnohem menší váhu, evidentně platí **'bližší košile než kabát'**. Patrně také proto, že lidé vesměs cítí jen malou možnost ovlivnit směřování celé společnosti.”

Celková spokojenost s principy fungování společnosti.

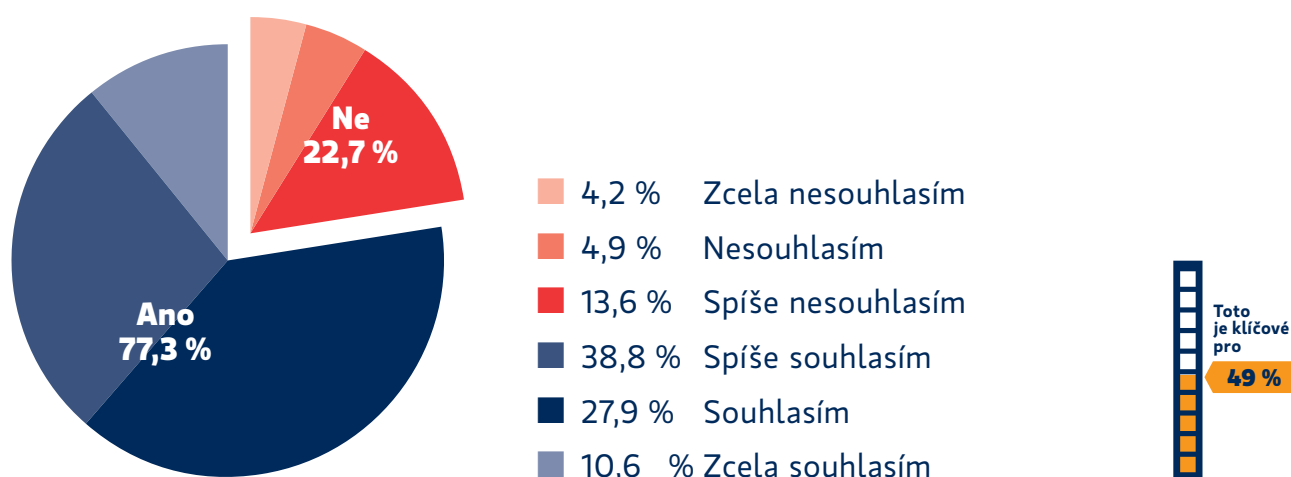


1.F.1. 3 NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ASPEKTY CO SE TÝČE PRINCIPŮ FUNGOVÁNÍ SPOLEČNOSTI

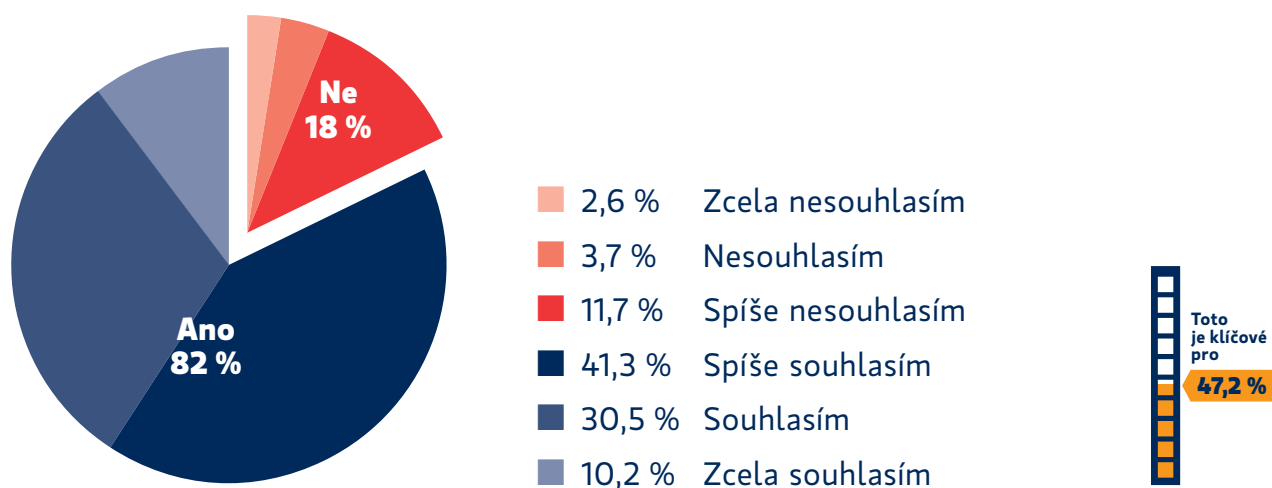
Ve firmě/společnosti panuje dobrá atmosféra.



Zaměstnavatel jedná eticky a v souladu se zákony.

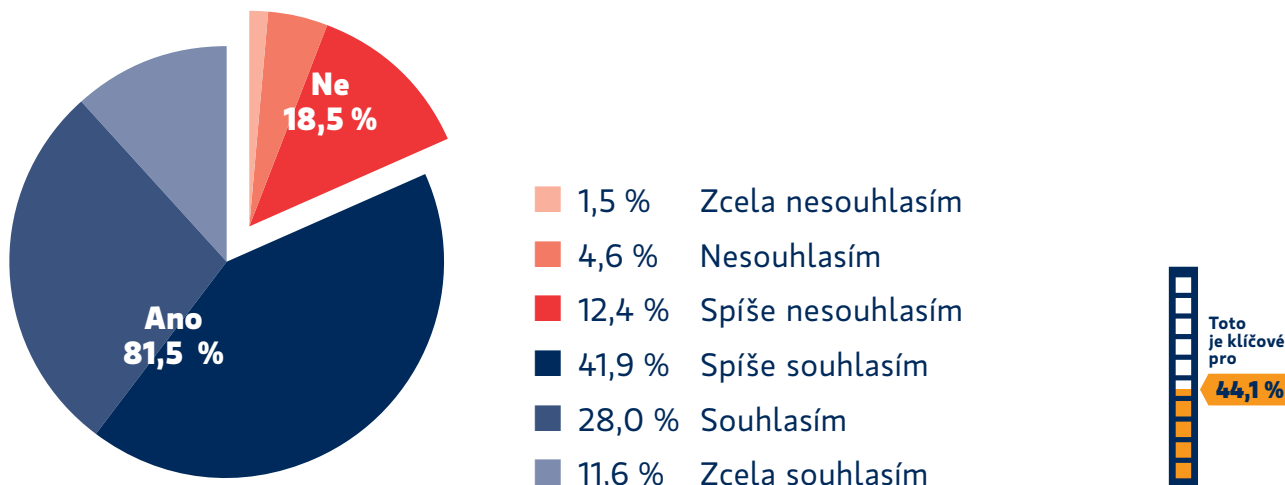


Firma/společnost jako celek odvádí kvalitní práci.



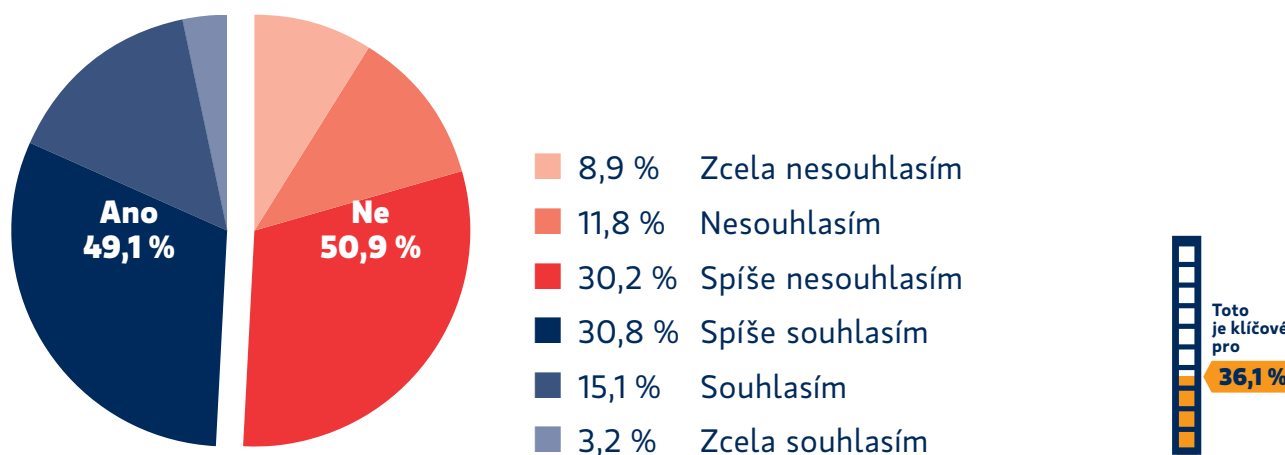
1.F.2.1 ASPEKT, S NÍMŽ JSOU LIDÉ CO SE TÝČE PRINCIPŮ FUNGOVÁNÍ SPOLEČNOSTI NEJVÍCE SPOKOJENI

Firma/společnost má dobré jméno u svých klientů/zákazníků.



1.F.2.2 ASPEKT, S NÍMŽ JSOU LIDÉ CO SE TÝČE PRINCIPŮ FUNGOVÁNÍ SPOLEČNOSTI NEJMÉNĚ SPOKOJENI

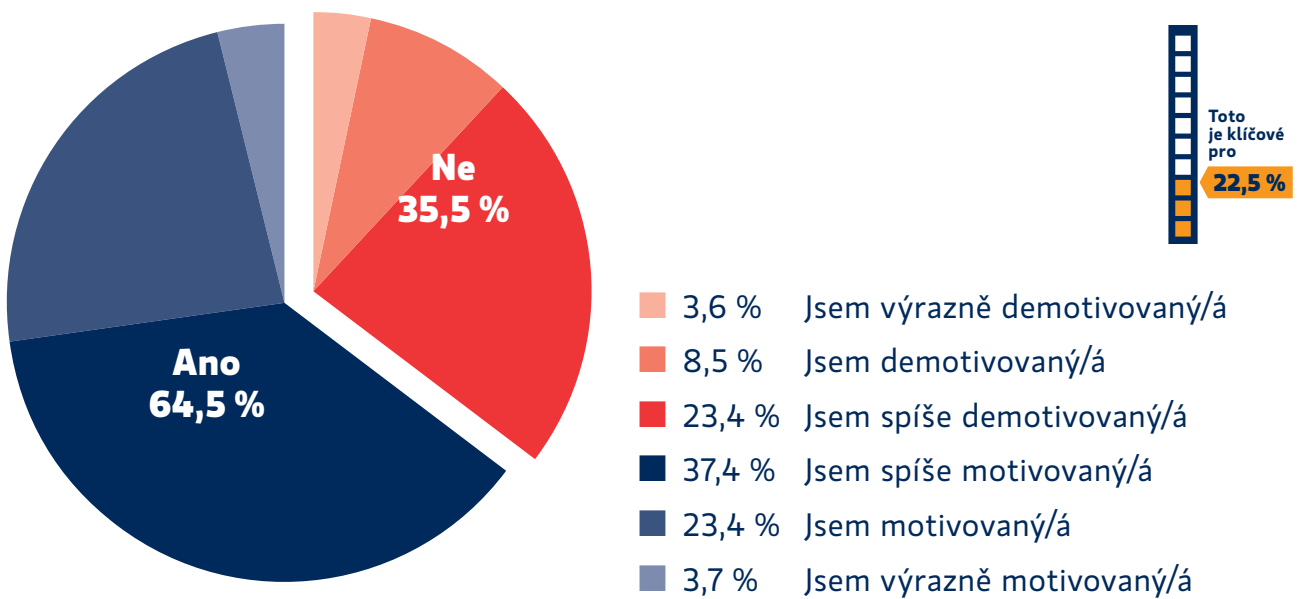
Povyšování, přijímání a hodnocení zaměstnanců probíhá ve firmě/společnosti spravedlivě.



(1G) ANGAŽOVANOST A MOTIVACE PŘI PRÁCI

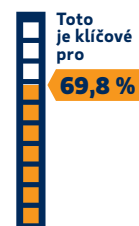
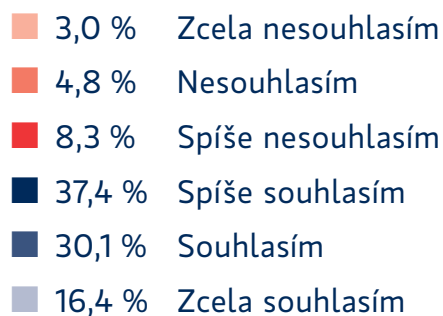
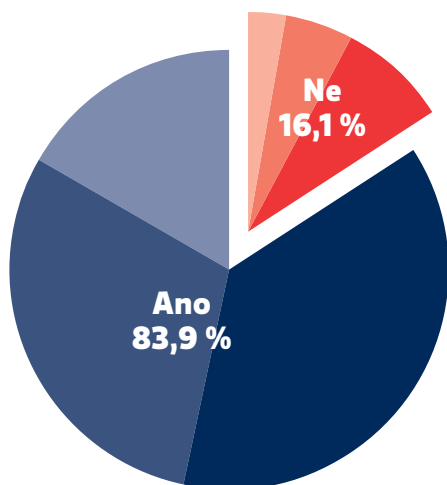
“Většinu Čechů jejich konkrétní práce baví, 16 % z nich dokonce velmi – to je skvělý výsledek. S přesahem na zaměstnavatele jako celek však míra zapojení i hodnocení spokojenosti klesá.”

Celková spokojenost v oblasti angažovanosti a motivace při práci.

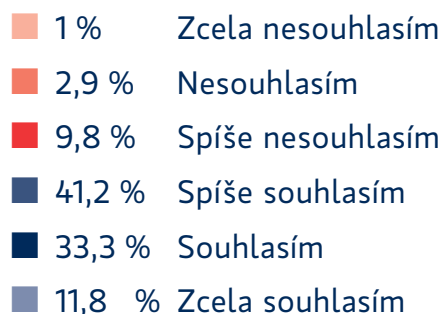
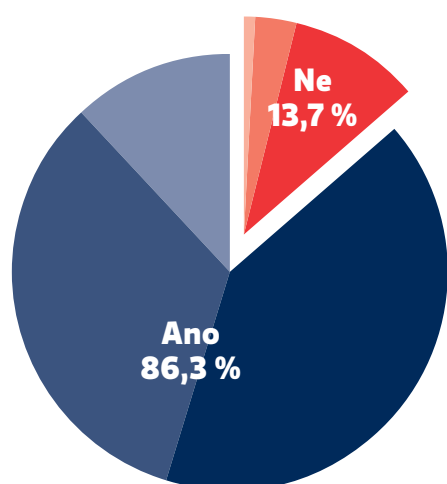


1.G.1. 3 NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ASPEKTY CO SE TÝKÁ ANGAŽOVANOSTI A MOTIVACE PŘI PRÁCI

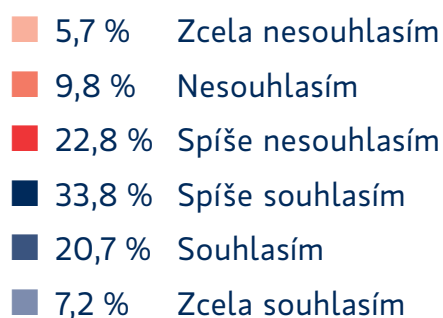
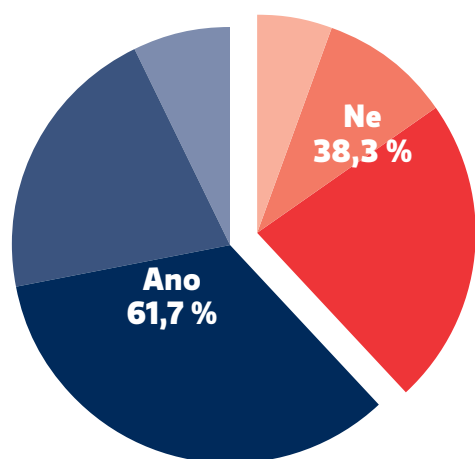
Má práce mě bavit.



Mnou odváděná práce má význam a dopad.

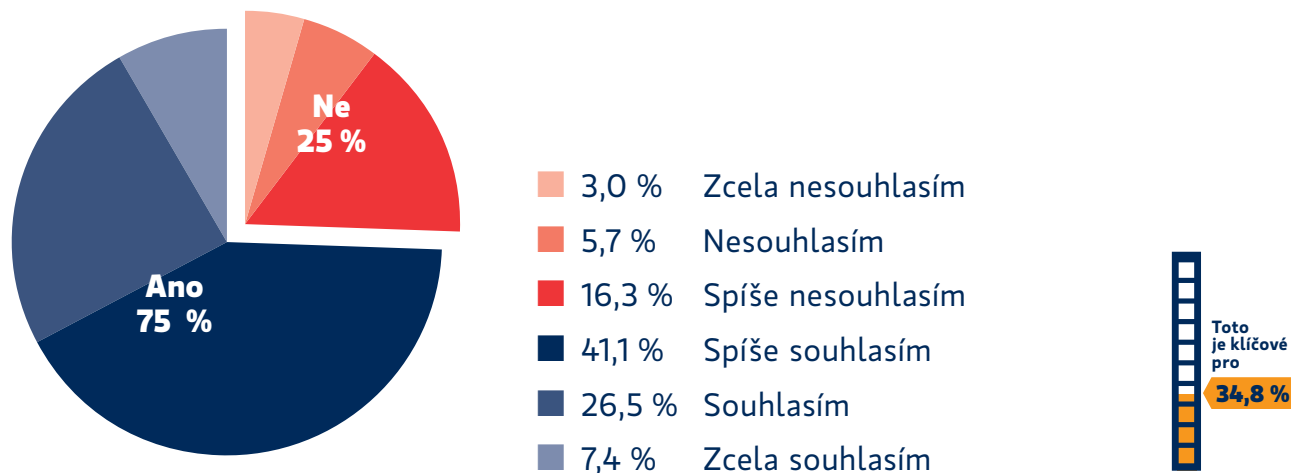


Můj přímý nadřízený viditelně oceňuje moji práci.



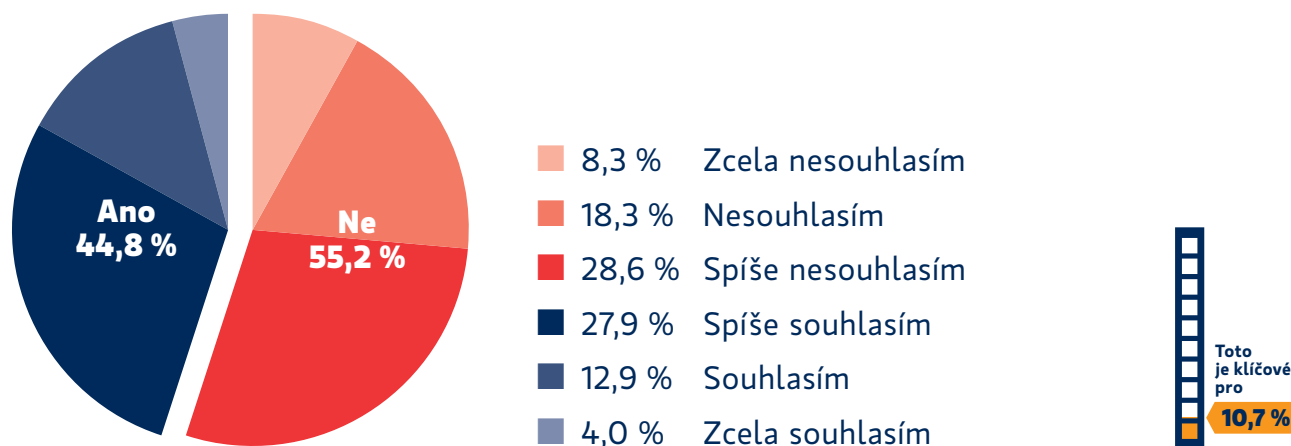
1.G.2.1 ASPEKT, SE KTERÝM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE ANGAŽOVANOSTI A MOTIVACE V PRÁCI NEJVÍCE SPOKOJENÍ

Nadřízení mají důvěru v má rozhodnutí.



1.G.2.2 ASPEKT, SE KTERÝM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE ANGAŽOVANOSTI A MOTIVACE V PRÁCI NEJMÉNĚ SPOKOJENÍ

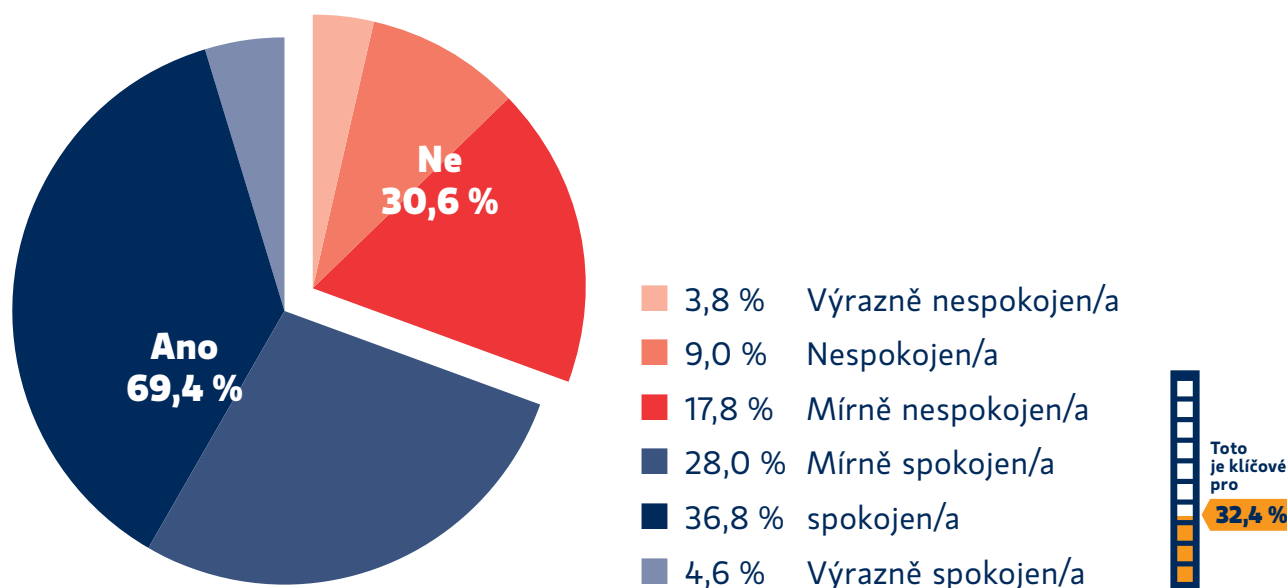
Jsem osobně angažovaný/-á ve změnách, které jsou ve firmě/společnosti prováděny.



(1H) SLADĚNÍ PRÁCE S OSOBNÍM ŽIVOTEM A MOŽNOSTI DALŠÍHO ROZVOJE

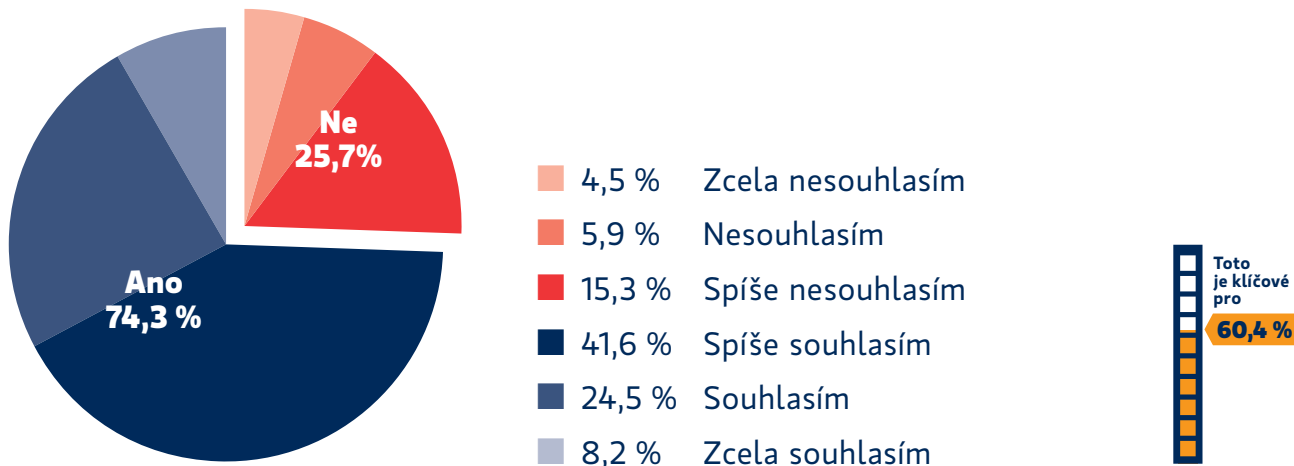
“Sladění práce a osobního života lidé přikládají čím dál tím větší význam. **Jen zhruba třetina Čechů je v tomto ohledu jasně spokojená** – zaměstnavatelé tedy mají celkem výrazný prostor pro zlepšení přístupu. Ještě výrazněji to platí pro možnost dalšího rozvoje v rámci společnosti.”

Spokojenost se sladěním práce s osobním životem a možnostmi dalšího rozvoje.

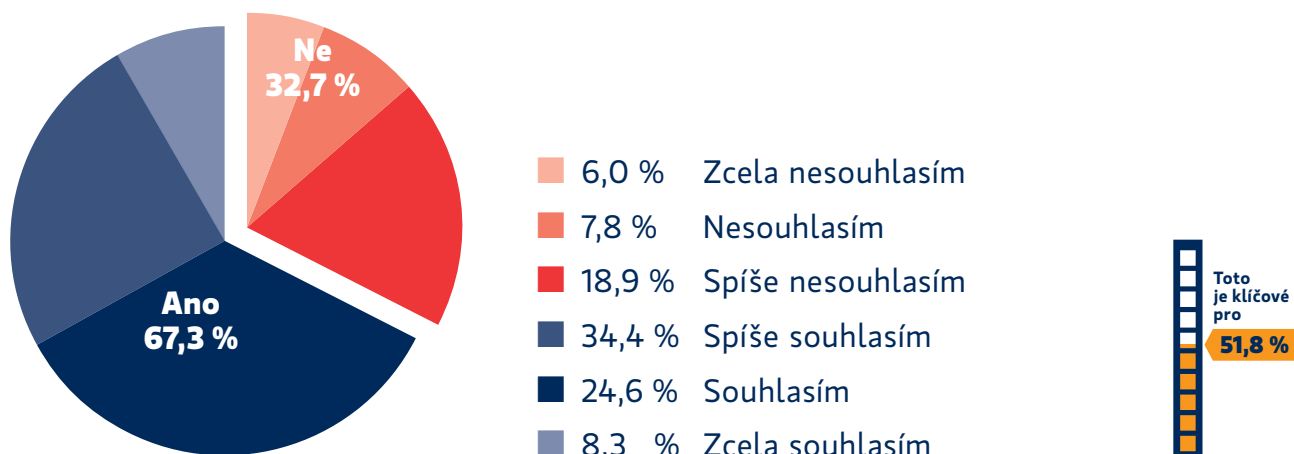


1.H.1. 3 NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ASPEKTY CO SE TÝČE SLADĚNÍ PRÁCE S OSOBNÍM ŽIVOTEM A ROZVOJEM

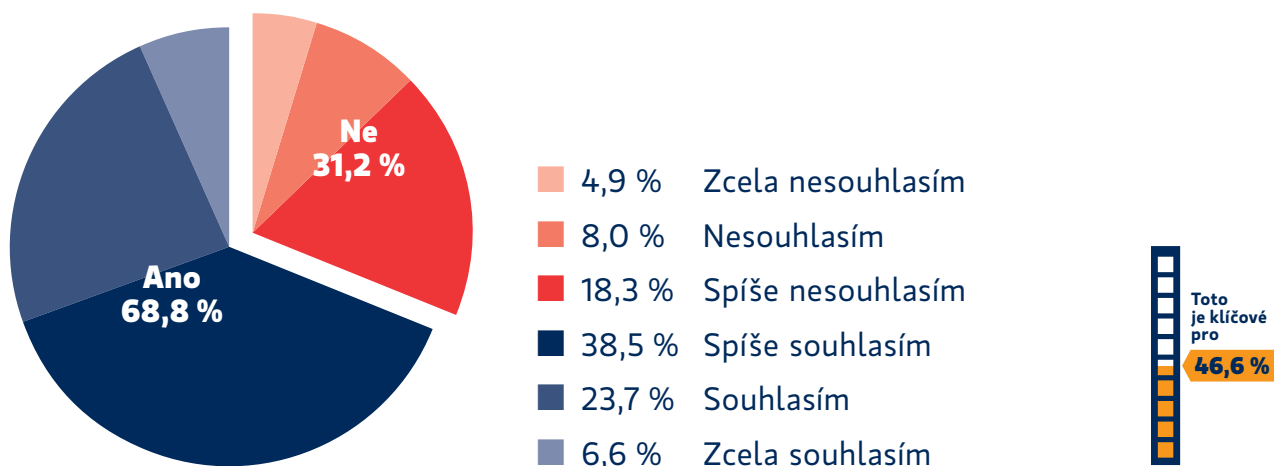
Cítím, že mám jistotu zaměstnání.



Mám dostatek prostoru a času na rodinu, zájmy, koníčky a relaxaci mimo práci.

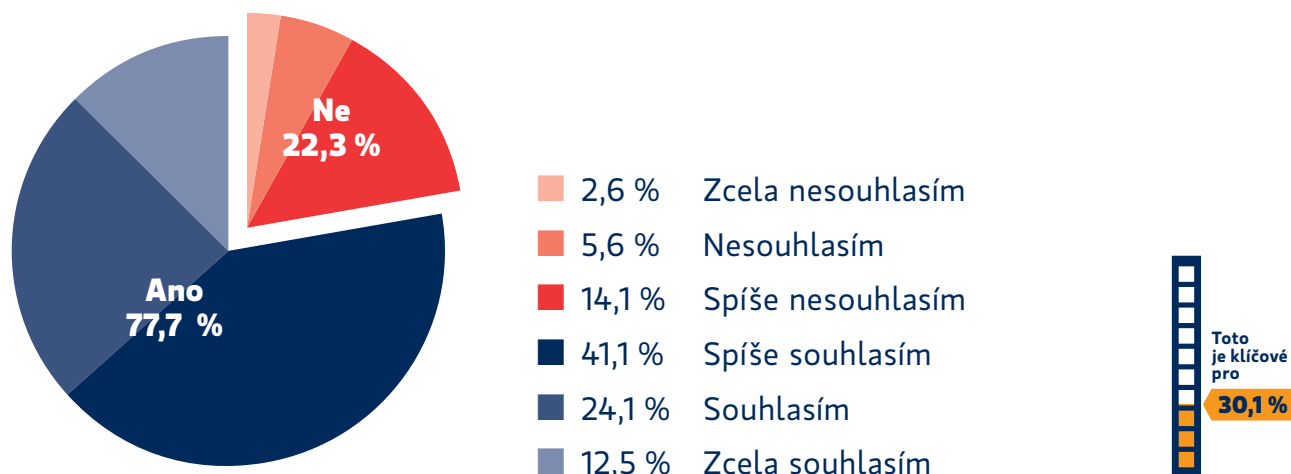


Má práce mi umožňuje udržet vyváženost pracovního a soukromého života.



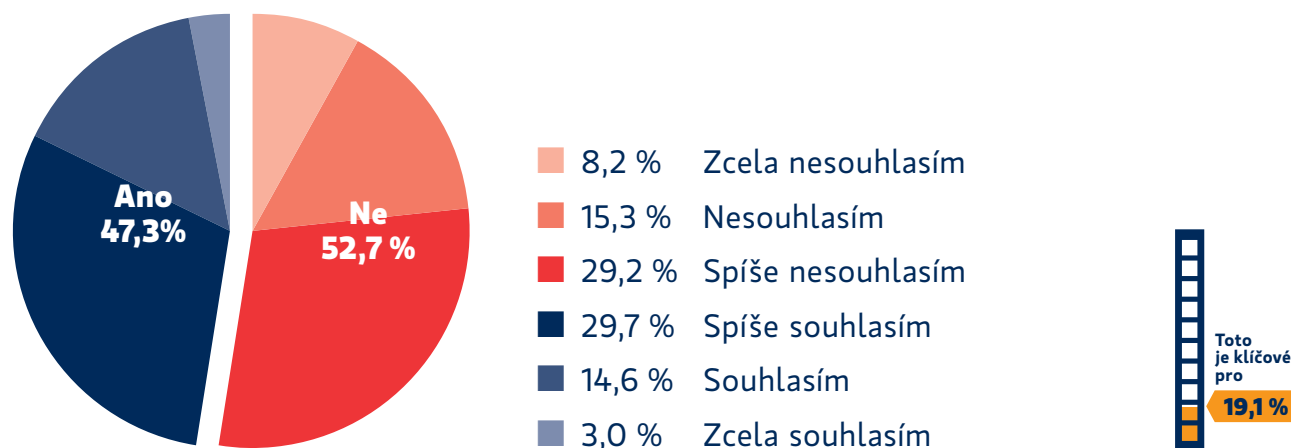
1.H.2.1 ASPEKT, SE KTERÝM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE SLADĚNÍ PRÁCE S OSOBNÍM ŽIVOTEM A ROZVOJEM NEJVÍCE SPOKOJENI

Firma/společnost má dobré finanční výsledky a celkově se jí daří.



1.H.2.2 ASPEKT, SE KTERÝM JSOU LIDÉ CO SE TÝČE SLADĚNÍ PRÁCE S OSOBNÍM ŽIVOTEM A ROZVOJEM NEJMÉNĚ SPOKOJENI

Jsem spokojen/a s příležitostmi kariérního postupu ve firmě/společnosti.



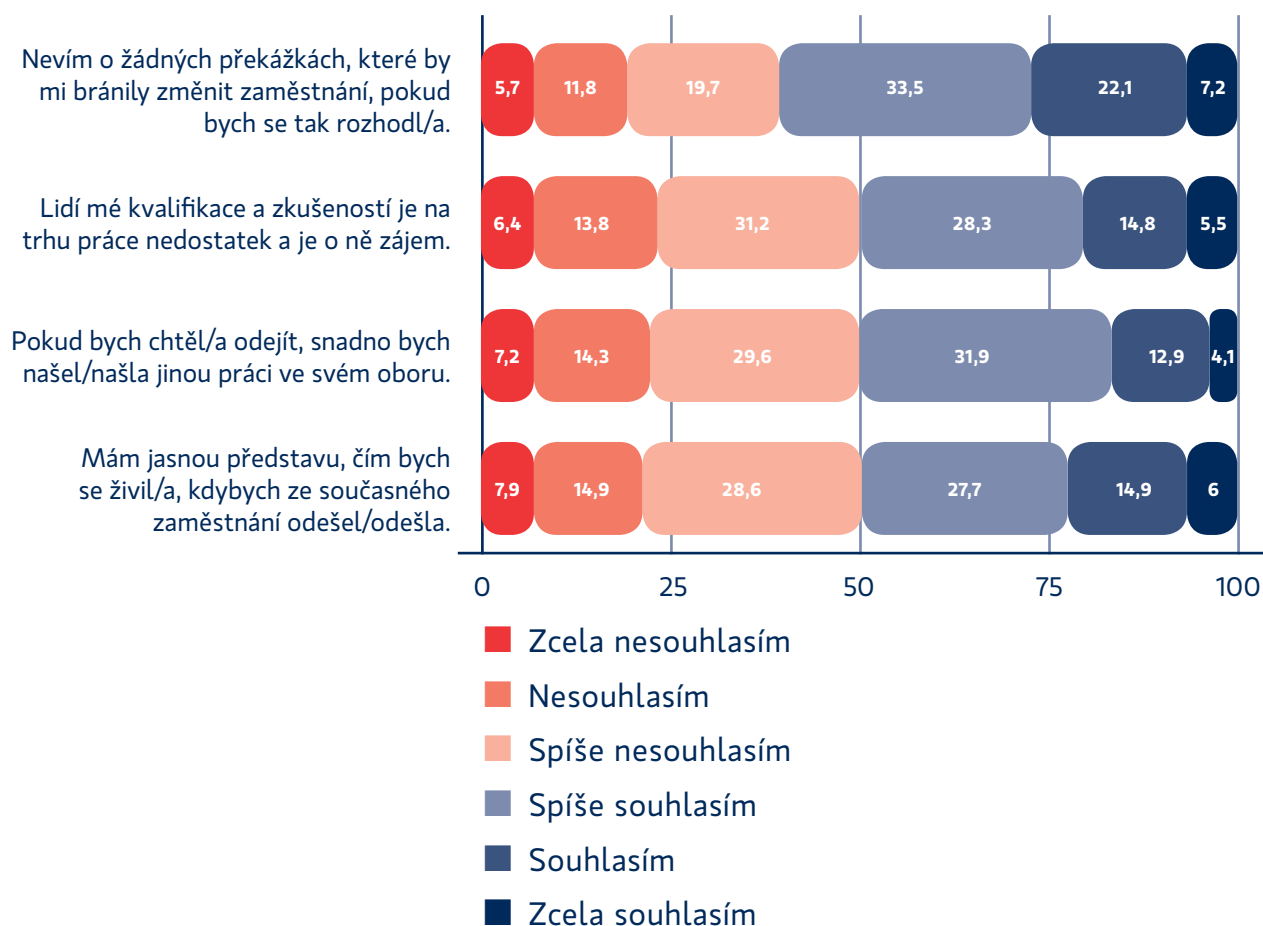
(2) HODNOCENÍ VLASTNÍ SITUACE, DOSTUPNÝCH MOŽNOSTÍ A TENDENCE KE ZMĚNĚM PRÁCE

11,6 % zaměstnanců, kteří v brzké době mohou bez větších komplikací změnit zaměstnání. Ve vztahu ke svému zaměření a zkušenostem vnímají příhodné podmínky na trhu, aktuálně již sami změnu uceleně zvažují a jsou poměrně dobře připraveni na související kroky.

2.1 HODNOCENÍ VLASTNÍ SITUACE NA PRACOVNÍM TRHU

“Zhruba pětina českých zaměstnanců hodnotí své možnosti na pracovním trhu velmi kladně: cítí se být žádaní a věří, že by si v případě potřeby novou práci snadno našli. Obdobná část lidí ovšem své možnosti hodnotí přesně naopak. Plných 23 % navíc nemá představu, čím by se v případě odchodu ze současné práce dále živil.”

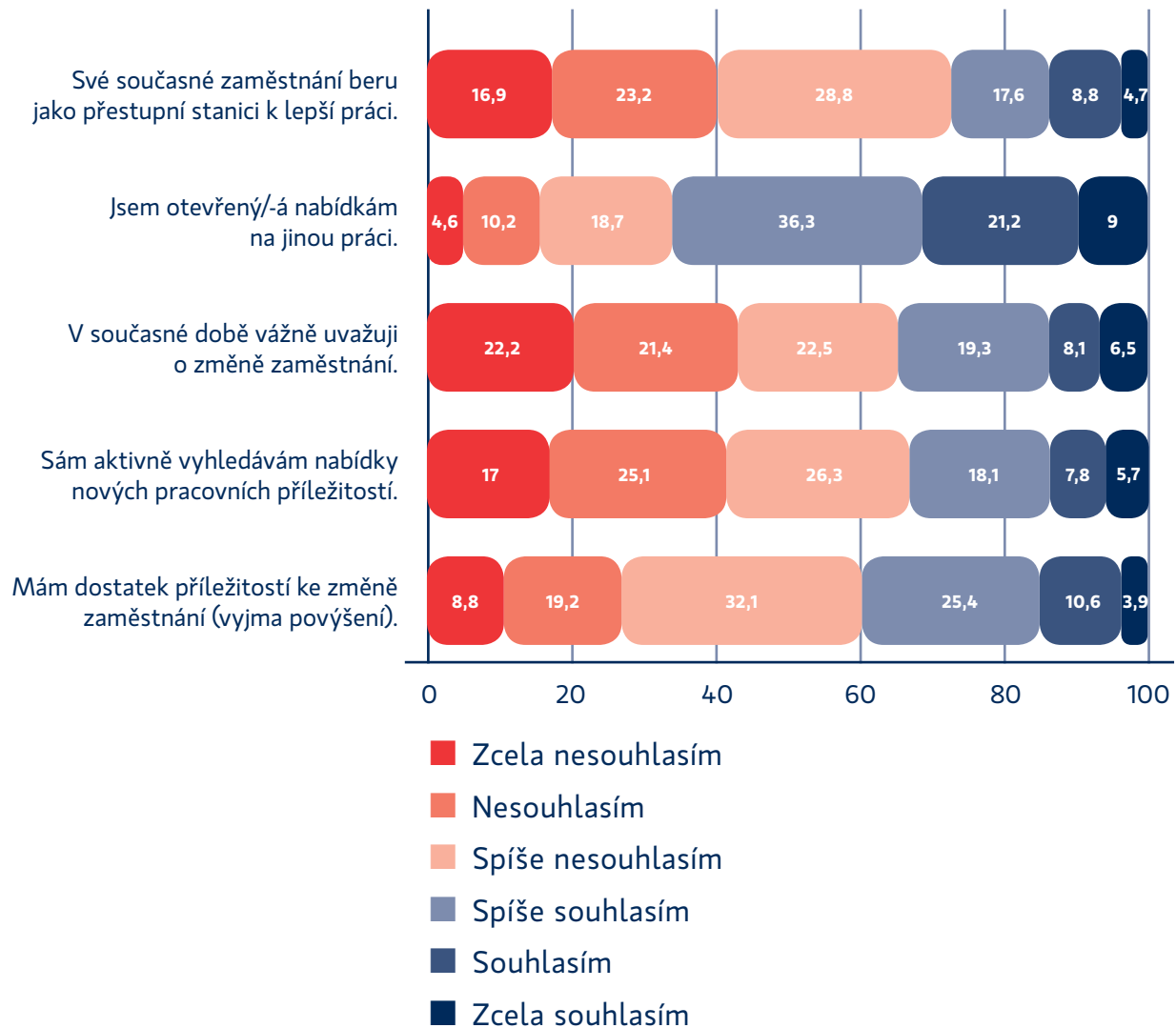
Hodnocení vlastní situace na pracovním trhu.



2.2 PŘÍSTUP K PŘÍPADNÉ ZMĚNĚ ZAMĚSTNÁNÍ

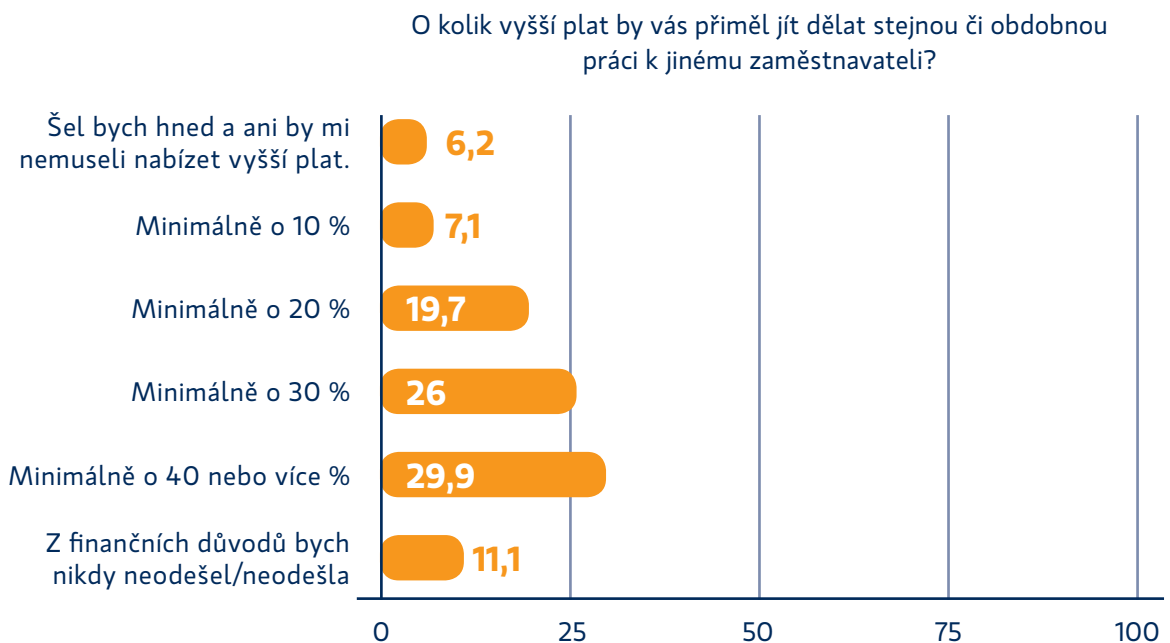
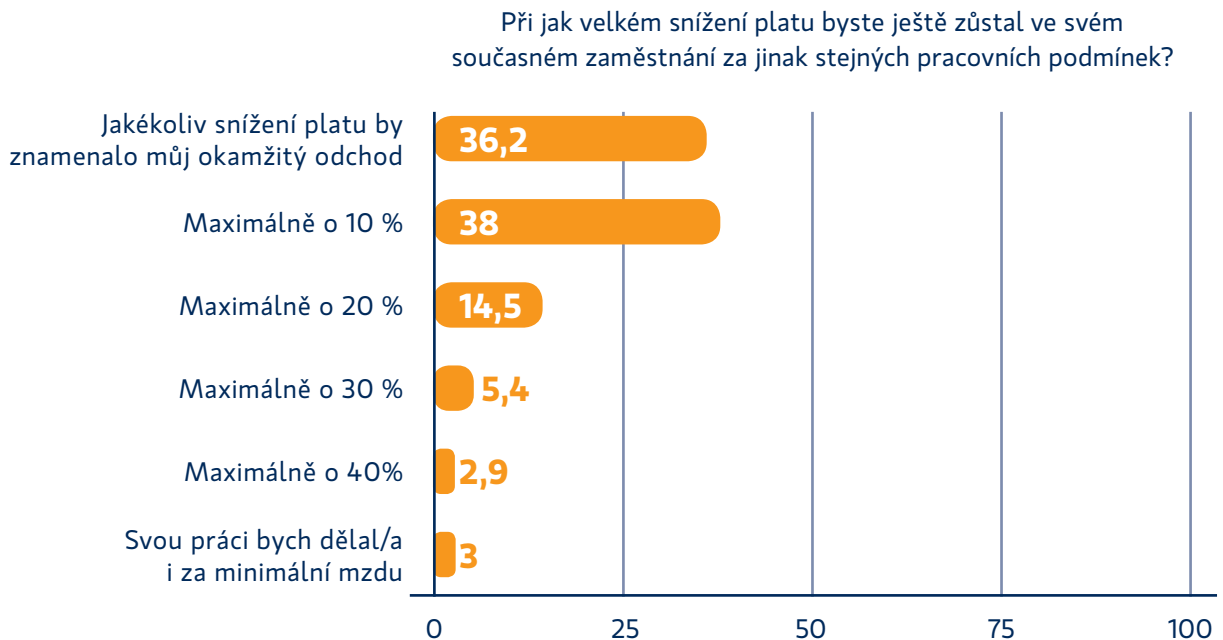
“Dvě třetiny lidí se nebrání zajímavým pracovním nabídkám, **necelých 14 % samo nové pracovní příležitosti intenzivně vyhledává**. Zaměstnanci, kteří dospějí k vážným úvahám o změně práce, se obvykle velmi záhy také rozhlížejí po dostupných možnostech. Jen čtyři procenta lidí zoufale touží po změně, ale nejsou v tomto ohledu připraveni podniknout žádné kroky.”

Přístup k případné změně zaměstnání



2.3 VLIV ZMĚNY VÝŠE MZDY ČI PLATU NA OCHOTU NAJÍT SI JINOU PRÁCI

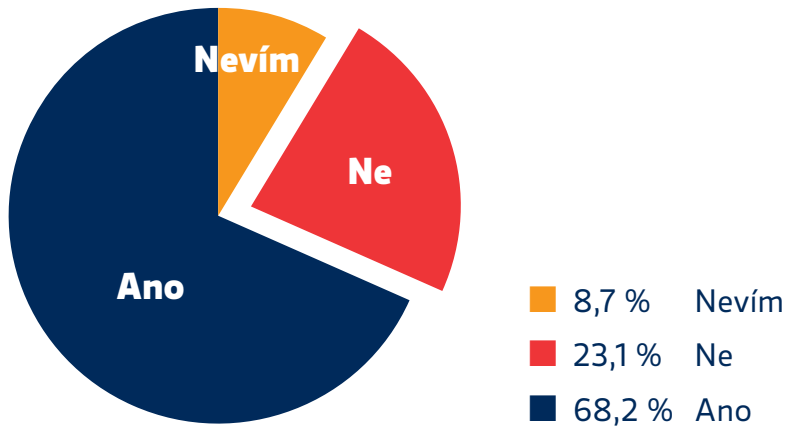
“Pouze 11 % zaměstnanců by se podle svých slov nenechalo přeplatit. Laťka pro většinu ostatních je však v tomto ohledu vysoko: 56 % lidí by nový zaměstnavatel musel nabídnout alespoň o 30 % vyšší mzdu, aby je přilákal.”



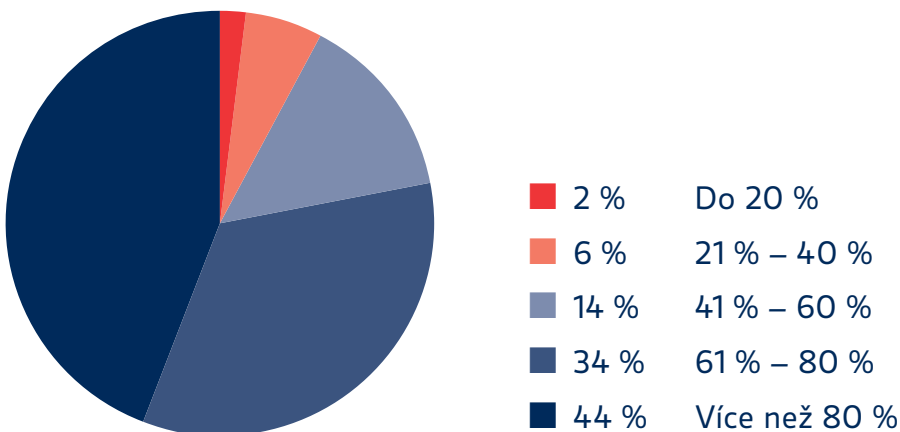
2.4 HODNOCENÍ VLASTNÍHO VÝKONU V SOUČASNÉ PRÁCI

“Češi v práci jedou na dvě třetiny plynu. I proto, že je brzdí nejrůznější ‘zbytečné’ procesy a administrativa.”

Dáváte své práci maximum, co dokážete?



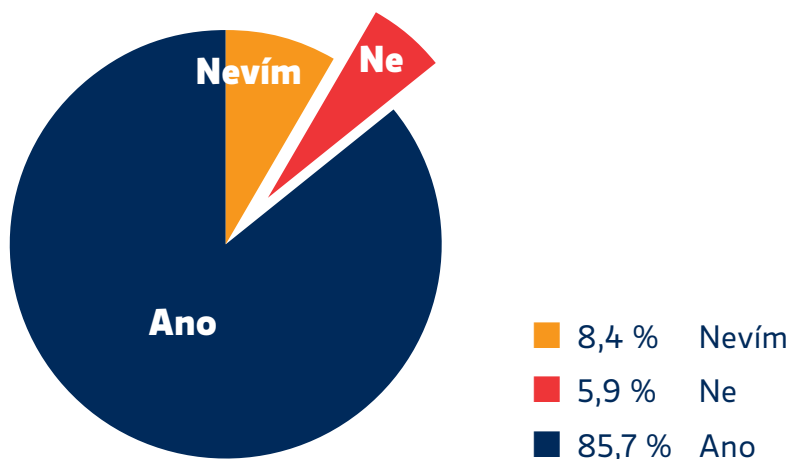
Odhadněte, jakou část Vašeho pracovního času trávíte užitečnou a pro firmu/společnost opravdu důležitou činností.



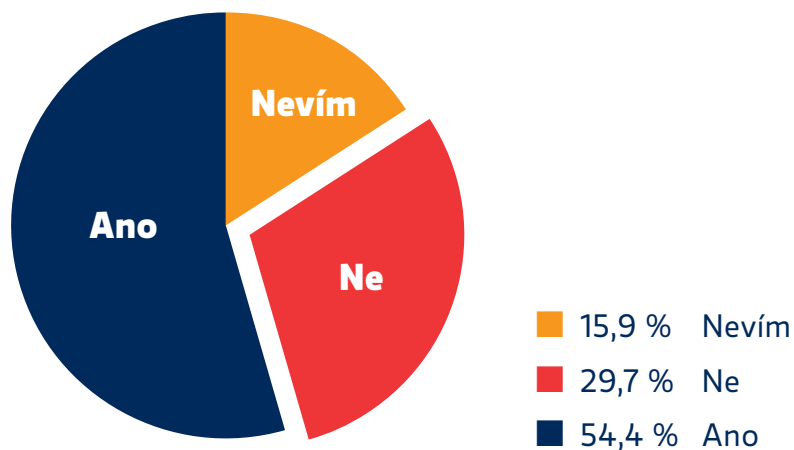
2.5 PRACOVNÍ CÍLE, JEJICH VNÍMÁNÍ A PLNĚNÍ V SOUČASNÉM ZAMĚSTNÁNÍ

“Pouze 55 % Čechů považuje cíle, které jim stanovilo vedení, za rozumné. Přesto je drtivá většina lidí plní.”

Splnili jste v rámci týmu své cíle za uplynulé období?



Považujete managementem stanovené cíle za smysluplné?



(3) OBLIBA A DOSTUPNOST MODERNÍCH BENEFITŮ

TOP 3 PRO ZAMĚSTNANCE:

1. Dva a více týdnů dovolené navíc

„Týden dovolené navíc už je běžný standard, Čechům to však přestává stačit. Více než dva týdny placeného volna navíc by velmi rádo získalo 40 % lidí. Třetina by to přitom ocenila více než zvýšení mzdy o 10 %.“

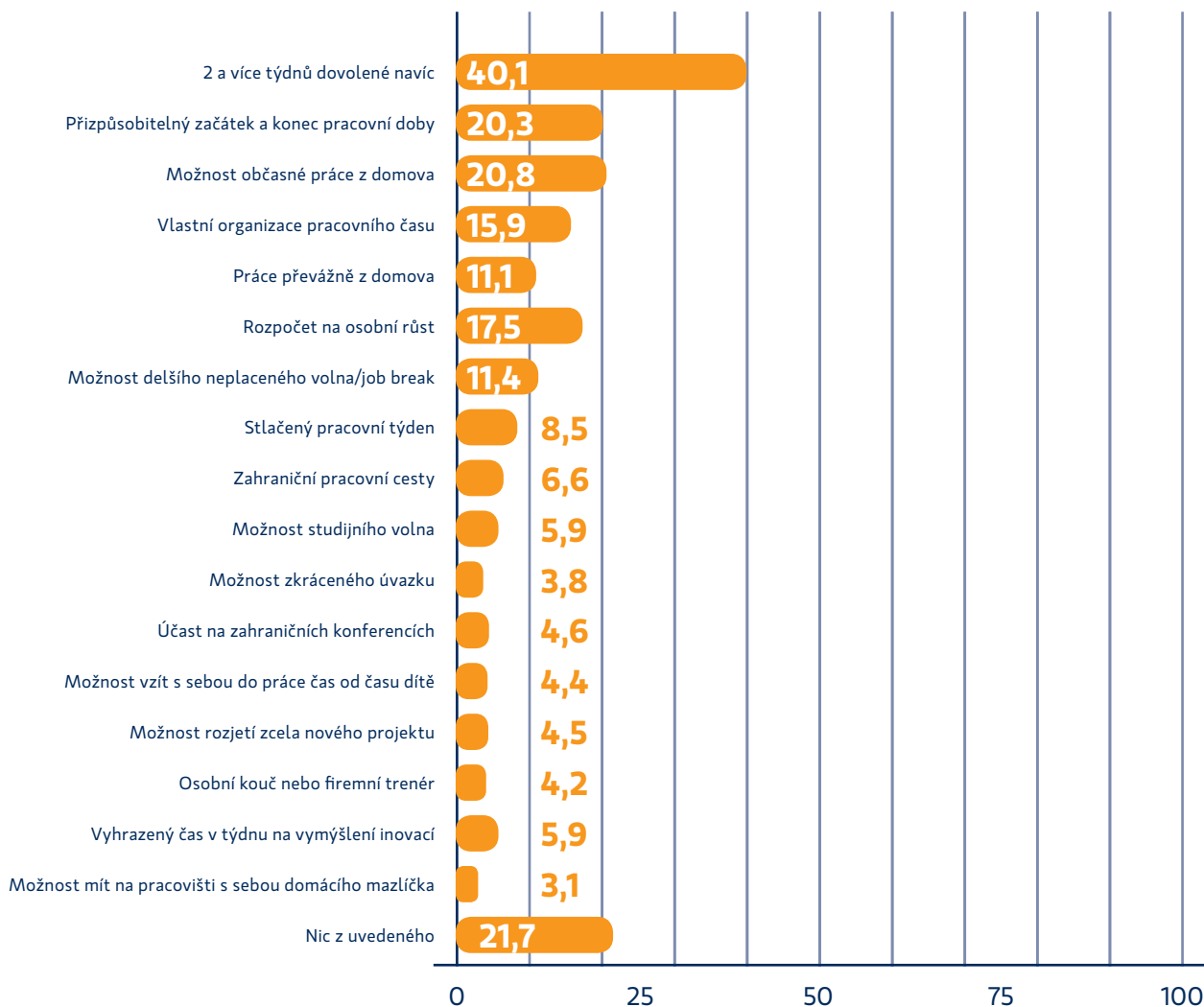
2. Flexibilita v čase i místě výkonu práce

„Lidé čím dál tím silněji touží po větší volnosti co do času i místa výkonu práce. Například možnost občasné práce z domova výrazně schází zhruba pětině lidí, pro 15 % je přitom tato možnost důležitější než případné zvýšení mzdy. Podobné je to také s vlastní organizací pracovního času, ovšem v tomto ohledu zaměstnavatelé Čechům vycházejí vstříc již o něco častěji.“

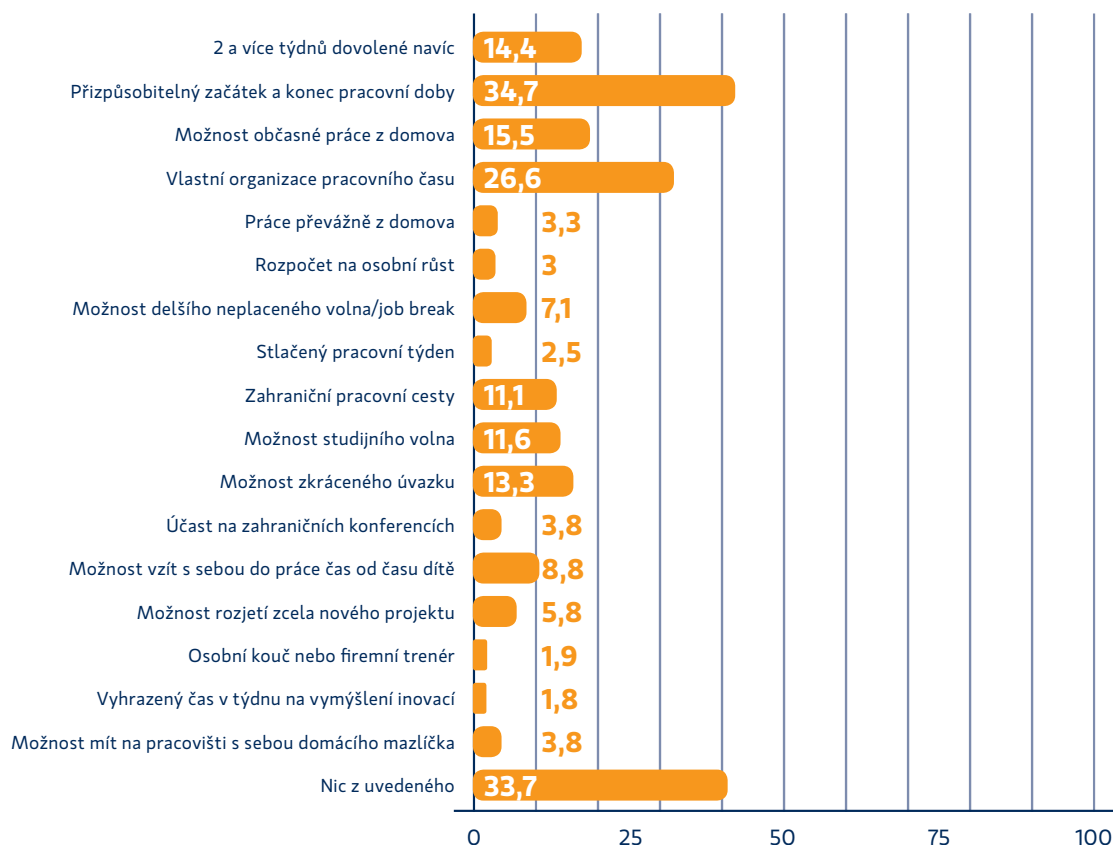
3. Větší podpora osobního růstu

„Mezi nově se rozmáhající benefity, o něž lidé velmi stojí, patří také vlastní rozpočet na osobní růst. Nyní jej mají k dispozici jen 3 % Čechů, touží po něm však dalších 17,5 %!“

Moderní benefity, které lidé chtějí
ale zaměstnavatel to zatím neumožňuje.



Benefit jenž v zaměstnání mají možnost využít



Daný benefit důležitější než 10 % zvýšení platu

