

Češi nechtějí měnit práci tak často jako zaměstnanci ve světě

Na rozdíl od západních trhů, kde firmy bojují s rostoucí fluktuací zaměstnanců, je v České republice zatím patrný opačný trend, pracovníci zde upřednostňují jistotu zaměstnání před změnou. Kromě lehkého výkyvu letos na jaře lidé o změně práce spíše uvažují, než ji realizují.

Podle průzkumu společnosti McKinsey & Company opustilo od dubna letošního roku svou práci více než 15 milionů amerických zaměstnanců. Téměř dvě třetiny amerických firem očekávají, že počet pracovníků, kteří chtějí změnit zaměstnání, bude i v následujících měsících dále narůstat, což potvrzují i samotní zaměstnanci. Zhruba 40 % jich totiž v průzkumu uvedlo, že je pravděpodobné, že v následujících třech až šesti měsících odejdou ze své práce, pro dalších 18 % je to pak téměř jisté.

V České republice je touha po změně zaměstnání menší. Svědčí o tom jak klesající fluktuace v některých oborech, tak i zjištění průzkumu Grafton Recruitment. Dle něj lidé o změně často jen uvažují. Asi nejmenší chuť ke změně mají zaměstnanci v oboru IT, kde by jich pouze desetina využila zajímavé nabídky, pokud by přišla. Trochu více se po nové práci příležitostně poohlíží pracovníci z obchodu a marketingu (22 %) či z podnikových služeb (30 %), nejvíce pak z výroby, kde si práci aktivně hledá čtvrtina zaměstnanců a dalších 37 % by využilo dobrou nabídku, pokud by se jim naskytla.

„Výkyv v jinak docela nízké fluktuaci nastal v Česku letos na jaře po ukončení lockdownu, kdy se zaměstnanci ze sektorů zasažených restrikcemi začali postupně vracet ke svému původnímu



Ilustrační foto: Shutterstock.com

zaměstnání. Zaznamenali jsme to zejména v oboru zákaznických služeb, kam se v době zavřeného země uchýlilo dost pracovníků z hotelů a cestovního ruchu,” říká Jonathan Appleton, ředitel asociace ABSL, která sdružuje poskytovatele podnikových, zákaznických a IT služeb. Celkově se v oboru podnikových služeb drží míra fluktuace na předcovidových 13 %, což je z pohledu celého trhu podprůměrná hodnota. Některé firmy z oboru se mohou chlubit i mnohem nižším údajem, výjimkou není, zejména v případě IT center, ani 5 %.

Mezi nejčastější důvody odchodu ze zaměstnání patří vedle finančního ohodnocení i osobní potřeba změny.

V průzkumu McKinsey & Company zaměstnanci uváděli i nedostatečné ocenění svými zaměstnavateli a nadřazenými a chybějící pocit sounáležitosti v práci. „Zvyšování mezd nebo rozšiřování nabídky bonusů jsou jen dočasná řešení. Pokud chtějí zaměstnavatelé fluktuaci pracovníků skutečně zabránit, musí se zaměřit především na posílení vztahů se zaměstnanci a naslouchat jejich potřebám,” říká Jonathan Appleton. To potvrzuje i průzkum personální agentury Grafton Recruitment, v rámci nějž 95 % respondentů vyjádřilo zájem pracovat u zaměstnavatele, kterému na nich záleží a který vychází vstříc jejich potřebám. ✕