

Ženy jsou při odpovídání na pracovní inzeráty odvážnější

Praha, 26. června 2018



Jaké jsou důvody pro změnu zaměstnání? Jak hodnotí čeští zaměstnanci péči ze strany zaměstnavatelů a jejich požadavky? Jakým způsobem hledají nové zaměstnání? A jak vyhodnocují pracovní inzeráty? Na tyto a další otázky odpovídá série zaměstnaneckých průzkumů agentury STEM/MARK ve spolupráci se společností Sofidea z jara letošního roku.

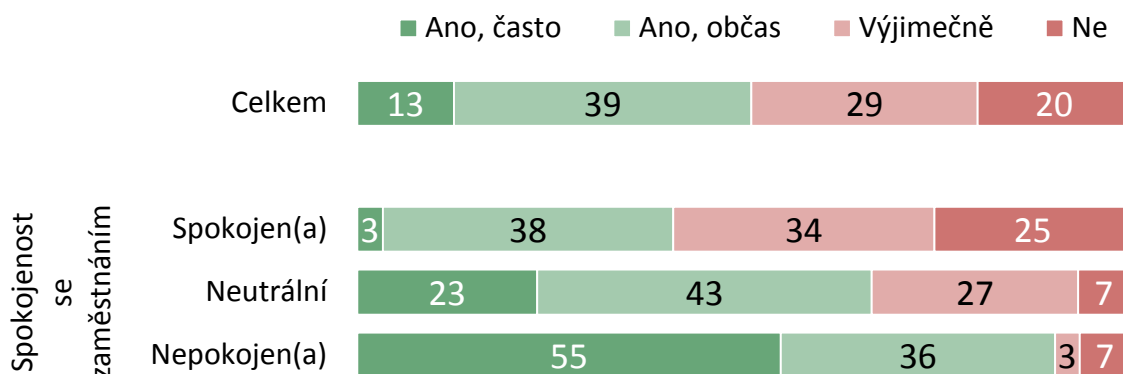
Významná část českých zaměstnanců je se svým zaměstnáním spokojená

Aktuální průzkum agentury STEM/MARK se dotazoval českých zaměstnanců na celkovou míru spokojenosti se svým zaměstnáním. Spokojenost (součet odpovědí rozhodně spokojen a spíše spokojen) deklarují více než dvě třetiny zaměstnanců (70 %). Pětina lidí vyjadřuje neutrální postoj ke své pracovní pozici, jeden z deseti českých zaměstnanců je pak přímo nespokojen. Spokojenost převažuje u žen, zaměstnanců s vyšším vzděláním a Pražanů.

I spokojený zaměstnanec se poohlíží po nových pracovních možnostech

Graf 1: Sledování pracovních příležitostí dle míry spokojenosti zaměstnanců

Poohlížíte se po jiných pracovních možnostech? Jste spokojeni se svým současným zaměstnáním?



Všichni respondenti (vlna duben 2018), n=304 [údaje v %]

Analýza agentury STEM/MARK ukázala, že i spokojený zaměstnanec se čas od času poohlíží po jiných pracovních příležitostech. V konkrétních číslech se ukazuje, že každý čtvrtý spokojený zaměstnanec se stejně občas podívá na nabídku pracovních příležitostí, které ho zajímají. Může ho k tomu vést potřeba porovnat si své stávající podmínky práce u zaměstnavatele s jinými nabídkami na trhu. Následně se člověk může rozhodnout pro změnu práce anebo naopak pro setrvání, protože si potvrdí své dobré dosavadní pracovní podmínky.

„Z našeho výzkumu se potvrdilo, že čeští zaměstnanci vnímají aktuální situaci na trhu práce. Poptávka po zaměstnancích je vysoká a ti si tak uvědomují svou výhodnou vyjednávací pozici, která jim umožňuje srovnávat jejich podmínky s dalšími relevantními pracovními možnostmi. Jde především o mladé do 30 let a zaměstnance s nižším příjmem.“ interpretuje výsledky průzkumu Jan Burianec ze společnosti STEM/MARK.

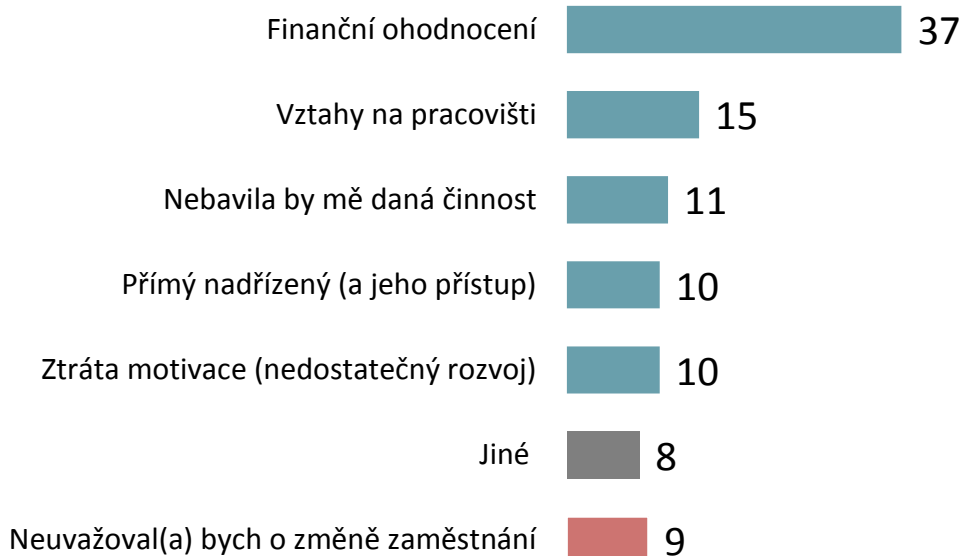
„Lidé jsou často otevření pracovním nabídkám, přestože aktivně práci nehledají. Důvodem je jednak vědomí zajímavých příležitostí na trhu práce, ale podle mých zkušeností je to i proto, že v důsledku konjunktury a nedostatku kvalifikovaných pracovníků, se zvyšuje tlak na výkon stávajících zaměstnanců. To se následně odráží v jejich vytíženosti, chybovosti i vztazích na pracovišti.“ Dodává Adéla Humlová, jednatelka společnosti Sofidea.

Hlavním důvodem změny zaměstnání jsou peníze

V konkrétních důvodech pro změnu zaměstnání nenastalo velké překvapení. První příčku obsadilo nízké finanční ohodnocení (37 %), druhou potom nevyhovující vztahy na pracovišti (15 %). V součtu uvedených důvodů lze usoudit, že převažují více individuální motivy před skupinovými či sociálními, jako je právě pracovní kolektiv a vztahy na pracovišti. Desetina zaměstnanců by pak v současnosti ani hypoteticky o změně zaměstnání neuvažovala.

Graf 2: Důvody ke změně zaměstnání

Co by pro Vás bylo nejvýznamnější příčinou toho, že byste začal(a) zvažovat změnu zaměstnání?



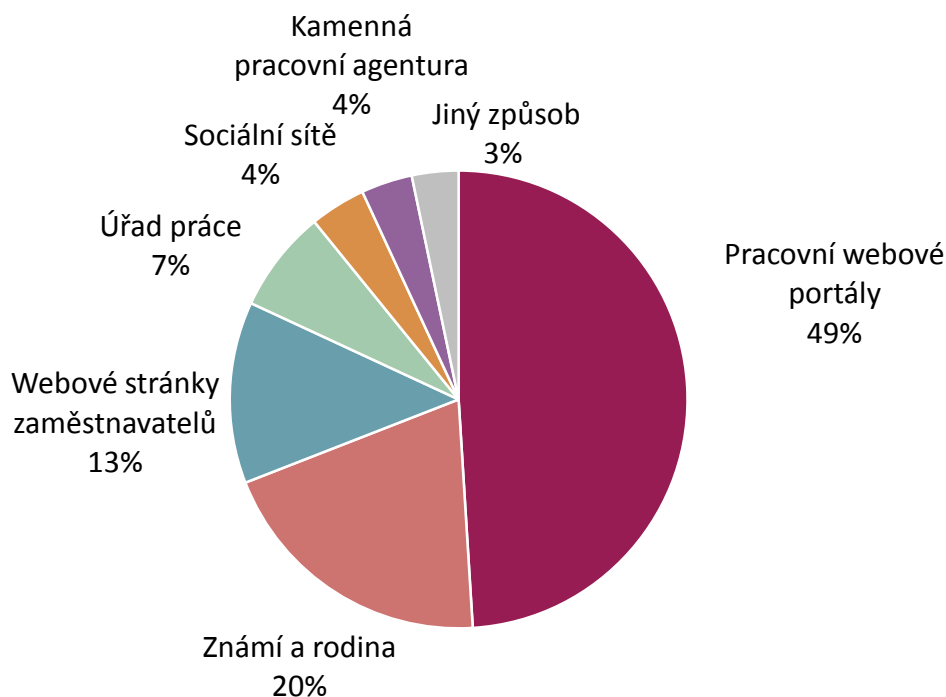
Všichni respondenti (vlna březen 2018), n=323 [údaje v %]

Vyhledávání pracovních příležitostí především v klidu přes internet

V případě hledání nového zaměstnání, využívají lidé prvotně webové portály specializující se na pracovní nabídky. Tento způsob by upřednostnila polovina dotázaných. Mezi další preferované možnosti patří kontakty od známých a rodiny (pětina) a webové stránky konkrétních potenciálních zaměstnavatelů (více než jedna desetina). Úřad práce či kamenné pobočky pracovních agentur jsou až alternativní variantou.

Graf 3: Nejefektivnější způsoby při hledání zaměstnání

**Představte si, že se dostanete do situace, kdy hledáte práci.
Jaký způsob byste využili jako první?**



Všichni respondenti (vlna duben 2018), n=304 [údaje v %]

Inzeráty stručně a jasně – rozhodující je plat a pracovní náplň

Při prohlížení pracovních inzerátů je primární informací výše platu a náplň práce. Zbylé informace jako lokalita (dostupnost), úvazek (pracovní doba), pracovní podmínky, typ a název firmy či nefinanční benefity jsou již spíše doplňujícího charakteru. Požadavky zaměstnavatelů na zaměstnance se přitom zdají samotným zaměstnancům mnohdy nadsazené. Více než polovina lidí se domnívá, že zaměstnavatelé „hodně chtějí, ale málo nabízejí“. Tento názor zastávají častěji mladí do 30 let. Zajímavé je, že obdobný názor často mají i zaměstnavatelé na mladé uchazeče o práci.

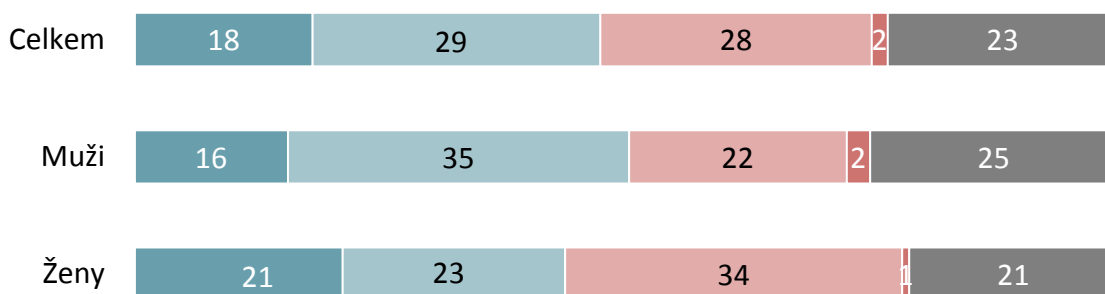
„Při čtení inzerátu na lidi působí kromě samotného obsahu pozice také způsob prezentace firmy. Podle mých zkušeností na lidi dobře působí pracovní nabídky, ze kterých jsou patrné hodnoty firmy, její firemní kultura a celková atmosféra, která z prezentace vyzařuje. Je tedy čím dál důležitější, aby personalista byl také zdatný obchodník a marketér, který umí firmu prodat, nebo s marketéry alespoň aktivně spolupracuje.“ Doplnuje Adéla Humlová.

Ženy více věří ve své schopnosti

Graf 4: Postupy při odpovídání na pracovní inzeráty

Které z následujících tvrzení se nejvíce blíží vaší obvyklé praxi při odpovídání na inzeráty zaměstnavatelů?

- Odpovídám, když splňuji všechny požadavky
- Odpovídám, když splňuji většinu požadavků
- Pokud jsem schopen danou práci vykonávat
- Zkouším odpovídat, i když požadavky nesplňuji
- Nevím



Všichni respondenti (vlna duben 2018), n=304 [údaje v %]

Z výsledků agentury STEM/MARK lze usoudit, že čeští zaměstnanci jsou poměrně sebevědomí ohledně odpovídání na pracovní inzeráty. Téměř třetina odpovídá i na pozice, u kterých nesplňují všechny požadavky zaměstnavatele. Více než pětina pak odpoví i na inzerát, u kterého sice nesplňují požadavky, ale věří, že jsou schopni danou práci vykonávat.

„Bylo pro nás překvapením, že ženy jsou při odpovídání na inzeráty zaměstnavatelů odvážnější než muži. Každá třetí deklaruje, že odpoví na pracovní inzerát i tehdy, pokud nesplňuje požadavky zaměstnavatele v případě, že si myslí, že je schopna práci vykonávat. Zatímco u mužů je to jen každý čtvrtý. Jedna třetina mužů (oproti necelé čtvrtině žen) odpovídá na inzerát jen tehdy, pokud splňuje většinu požadavků zaměstnavatele“ doplňuje výsledky průzkumu Jan Burianec.

Výzkumů agentury STEM/MARK uskutečněných online dotazováním - CAWI (prostřednictvím Českého národního panelu) se zúčastnilo 323 (v březnu) a 304 (v dubnu) respondentů z cílové skupiny aktuálních zaměstnanců.

Sběr dat probíhal během jara 2018.

Kontakt:

Jan Burianec – burianec@stemmark.cz, telefon: 776 179 823

Adéla Humlová – adela.humlova@sofidea.cz, telefon: 603 420 095