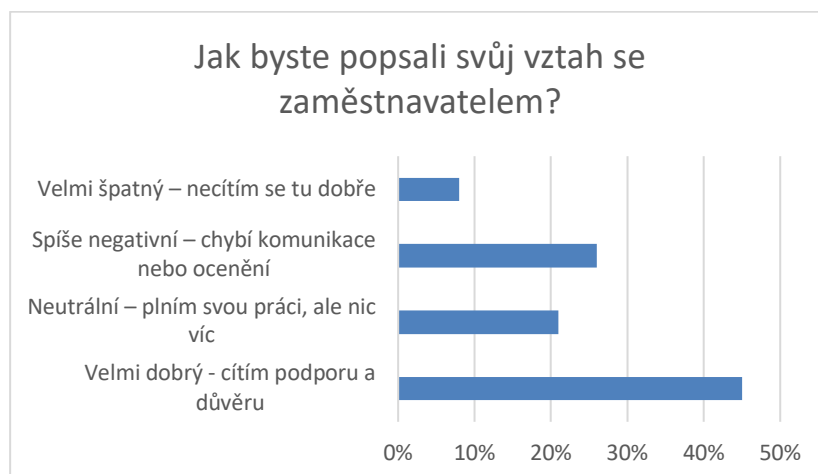


TISKOVÁ ZPRÁVA
Praha 10. března 2025

Třetina zaměstnanců není v práci spokojená, nejčastěji jde o zástupce střední generace

Spíše negativní, nebo velmi špatný pocit má ze svého zaměstnání třetina respondentů nedávného průzkumu, který zrealizovala agentura Grafton Recruitment. Nejvíce nespokojených je přitom z generací X a Y. Zástupci nejmladší a nejstarší generace na trhu práce patří naopak k nejspokojenějším.

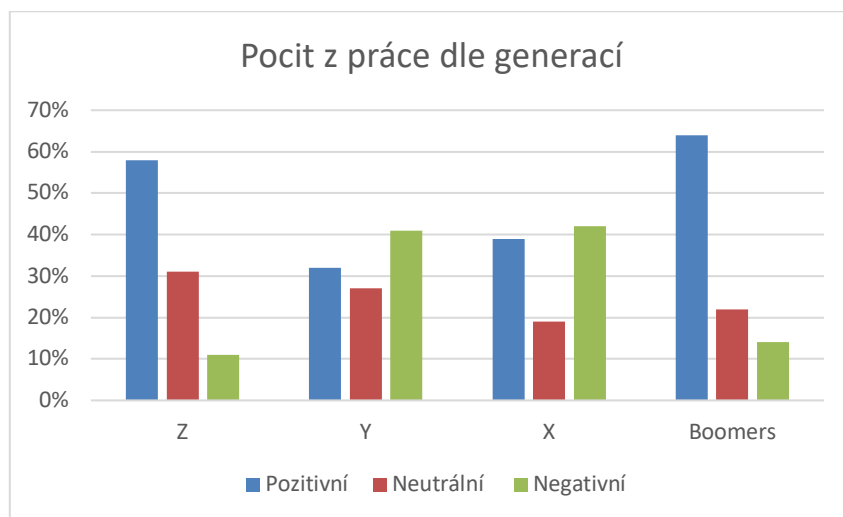
„Nejmladší zaměstnanci nemají dostatek zkušeností a srovnání, a proto jsou obvykle méně kritičtí než jejich starší kolegové. Ti nejstarší zase spoustu věcí neřeší, jsou loajální a oceňují stabilitu,“ komentuje výsledky Jitka Kouba, marketingová ředitelka Grafton Recruitment, a dodává: „Naopak střední generace X a Y mají dostatek zkušeností, aby rozpoznaly nedostatky zaměstnavatele a často se je nebojí ani otevřeně komentovat. Pokud se zaměstnavatel nepokusí jejich výtky reflektovat, začnou se obvykle rychle poohlížet po nové práci.“



Pokud se na spokojenost českých zaměstnanců podíváme optikou oborů, ve kterých působí, pak k nejspokojenějším patří pracovníci z IT a podnikových služeb (spokojených až 90 %), k nejméně spokojeným pak lidé pracující ve výrobě (spokojených necelá polovina), obchodu a marketingu (spokojených bezmála dvě třetiny). Důvody se přitom různí. Zatímco v IT a podnikových službách jsou lidé spokojeni zejména kvůli práci, která je baví, a přátelskému kolektivu, ve výrobě jejich spokojenost snižuje nedostatečné finanční ohodnocení a v obchodu a marketingu únava a stres.

Finance a stres přitom nejsou jen příčinou nespokojenosti, ale patří i k důvodům, proč si plná čtvrtina zaměstnanců aktivně hledá novou práci a další třetina je otevřená zajímavým nabídkám. „*Hlavním důvodem, proč lidé všech generací opouštějí své stávající zaměstnání, je zjištění, že u jiného zaměstnavatele je stejná práce lépe odměňována,*“ říká Jitka Kouba. Kromě mzdy hrají při rozhodování o ukončení pracovního poměru významnou roli i vztahy na pracovišti, míra stresu a osobnost nadřízeného (generace X a Y). Důležitá je i zpětná vazba, jejíž nedostatek může u zaměstnanců vést k frustraci a pocitu zbytečnosti a následně pak i k hledání nového zaměstnání, ve kterém se budou cítit užiteční (Boomers a X). U zaměstnanců do 40 let pak bývá důvodem k odchodu

ze zaměstnání i omezená možnost kariérního růstu. S rostoucím věkem důležitost tohoto aspektu slábne.



Průzkumu se v únoru 2025 zúčastnilo 293 respondentů různých věkových skupin i oborového zaměření.

O Grafton Recruitment Czech Republic

Grafton Recruitment, s.r.o. byla založena v roce 1994 a v současné době je zastoupena 14 pobočkami po celé ČR: v Praze, Brně, Jihlavě, Ostravě, Ústí nad Labem, Českých Budějovicích, Plzni, Zlíně, Liberci, Olomouci, Hradci Králové a Kolíně. Grafton Recruitment nabízí efektivní řešení v otázkách nábory, ať už se jedná o jednorázové vyhledání zaměstnance nebo velkoobjemové nábory pro soukromý i veřejný sektor. Specializuje se dále na agenturní zaměstnávání formou dočasného přidělování. Připravuje také na míru řešení outsourcingu nebo kompletní zajištění servisu nábory řízením celého procesu jako hlavní dodavatel.

Patří rovněž mezi přední poskytovatele outplacementových služeb a poradenství nebo výběru zaměstnanců pomocí assessment center, speciálních testů a dodatečně nabízí poradenský servis v oblasti lidských zdrojů. Grafton Recruitment je součástí Gi Group. Více informací na www.grafton.cz.

Pro více informací kontaktujte: Marta Lipovská, +420 606 716 555, marta.lipovska@prcom.cz
Jitka Kouba, Marketing Director, Grafton Recruitment, +420 602 496 741, jitka.kouba@grafton.cz