TLAČOVÁ SPRÁVA

Bratislava 14. decembra 2023

**10 najčastejších dôvodov, pre ktoré dnes ľudia menia prácu**

**Kde nájsť nových ľudí, ktorí zabezpečia chod firmy, čím ich prilákať a ako si udržať skúsených a zaškolených pracovníkov – to sú otázky, ktoré dnes trápia väčšinu** **zamestnávateľov. Aký je však pohľad zamestnancov a potenciálnych uchádzačov o prácu? Aké sú najčastejšie dôvody, pre ktoré sa rozhodnú opustiť súčasnú pracovnú pozíciu a odísť inam? A čo ich presvedčí prijať novú pracovnú ponuku? Zaujímavé dáta priniesol v tomto smere Generačný prieskum personálnej agentúry Grafton.**

Dnešnou realitou na Slovensku je množstvo dlhodobo neobsadených pracovných pozícií a rekordne nízka nezamestnanosť. Tá bola v septembri tohto roka v polovici krajov pod úrovňou 4 %, v Bratislavskom kraji dokonca miera evidovanej nezamestnanosti atakovala hranicu 3 %. Výsledkom je tak čoraz tvrdší boj o ľudí na personálnom trhu. Aby v ňom bol zamestnávateľ úspešný, musí ponúknuť pre talentovaných zamestnancov či uchádzačov o prácu tie najlepšie riešenia. Aké? To do istej miery závisí aj od ich veku, ako ukázal aktuálny Generačný prieskum personálnej agentúry Grafton. „*Dnešnú pracovnú silu totiž reprezentujú až 4 rôzne generácie. Zástupcovia každej z nich majú pritom svoj osobitý svetonázor, hodnoty, pohľad na život aj preferencie. A podobne rôzne sú aj ich motivácie pri zotrvaní na súčasnej pracovnej pozícii, pri uvažovaní o zmene, alebo pri prijatí novej pracovnej ponuky,“* hovorí Martin Malo, riaditeľ personálnej agentúry Grafton Slovakia a Gi Group.

**Aké sú najčastejšie dôvody, pre ktoré ľudia opúšťajú zamestnanie?**

Asi nikoho neprekvapí, že najčastejším dôvodom sú peniaze. Lepšie finančné ohodnotenie v novom zamestnaní uviedlo v Generačnom prieskume agentúry Grafton viac ako 70 % respondentov, a to naprieč všetkými generáciami. Medzi ďalšie dôvody patrí napríklad nespokojnosť s nadriadeným, zlé vzťahy na pracovisku či nestabilnosť súčasného zamestnania - poradie ich dôležitosti sa však pri jednotlivých vekových kategóriách líši.

*„Viaceré dôvody, prečo ľudia opúšťajú zamestnanie, sa v čase vyvíjajú. Je to pochopiteľné, pretože počas života sa menia aj naše priority – iný pohľad na svoj pracovný život a budúcnosť máme na začiatku svojej kariéry, iný keď začne byť prioritu rodina a zabezpečenie bývania, ktoré je spojené napríklad aj so splácaním hypotéky, a celkom iné veci začnú byť pre nás dôležité, keď sa blížime k dôchodku,“* vysvetľuje Martin Malo a dodáva: *„Z tohto hľadiska je pochopiteľné, že pre generáciu Z, teda mladých vo veku 16 – 26 rokov, je zo všetkých vekových skupín najdôležitejšia možnosť kariérneho postupu a spätná väzba.**Opúšťajú zamestnanie vtedy, keď majú pocit, že sa kariérne neposúvajú, alebo si ich v zamestnaní nikto nevšíma, to znamená, že nie je dôležité ako a akú prácu odvedú. Pre generáciu Y, teda ľudí medzi 27 až 42 rokmi, je spomedzi všetkých generácií najdôležitejšia stabilita. Odchádzajú preto najčastejšie, ak má ich**zamestnávateľ neistú**budúcnosť. No a pri najstarších na pracovnom trhu, to znamená pri generáciách X a Boomers, je druhým najčastejším dôvodom na ukončenie zamestnaneckého vzťahu nevyhovujúce jednanie zo strany nadriadeného.“*

**10 najčastejších dôvodov na opustenie súčasného zamestnania**

Rebríček, ktorý zahŕňa všetky generácie na pracovnom trhu, je nasledovný:

1. Mzdové porovnanie: rovnaká práca je inde výrazne lepšie odmeňovaná (70 %)
2. Nevyhovujúce správanie sa nadriadeného (32 %)
3. Absencia stability: budúcnosť zamestnávateľa je neistá (30 %)
4. Nevyhovujúce vzťahy s kolegami (27 %)
5. Chýbajúca spätná väzba: v zamestnaní nikoho nezaujíma, ako a akú prácu odvediem (25 %)
6. Žiadna možnosť kariérneho rastu, povýšenia (24 %)
7. Žiadna možnosť odborného rastu, vzdelávania (17 %)
8. Nízka miera flexibility: absencia flexibilnej pracovnej doby a/alebo home office (15 %)
9. Zložité vnútorné procesy: realizovať čokoľvek nové trvá veľmi dlho (13 %)
10. Zamestnávateľ technologicky ustrnul, využíva zastarané technológie a postupy (11 %)

**Čo rozhoduje o prijatí novej pracovnej ponuky?**

V prieskume agentúry Grafton uviedli pracovníci zo všetkých generácií ako najzávažnejší dôvod na prijatie novej pracovnej ponuky vyššiu mzdu za porovnateľný alebo rovnaký rozsah práce ako v súčasnom zamestnaní. Týka sa to viac ako 80 % všetkých respondentov. *„Zásadná naprieč všetkými generáciami je aj pravdivá informácia o výške mzdy na pracovnom pohovore,“* upozorňuje M. Malo.

Medzi ďalšie dôvody patria perspektívna náplň práce, možnosť kariérneho rastu či flexibilnejší pracovný čas. *„Pre generáciu Y, to znamená pre ľudí vo veku 27 ž 42 rokov, ktorí sú podstatnou časťou pracovného trhu, je pritom druhý v poradí dôležitosti práve flexibilný pracovný čas a možnosť práce na home office. Je to pochopiteľné, keďže ide o generáciu rodičov, pre ktorú je rovnováha medzi prácou a súkromím vlastne nutnou podmienkou na to, aby dokázali pracovať čo najefektívnejšie. Aj náš prieskum ukázal, že práca je pre nich dôležitá, ale nechcú, aby sa stala celým ich životom,“* uzatvára Martin Malo z agentúry Grafton.

*\*\*\*\*\**

**Generačný prieskum Grafton:**

Na prieskume sa zúčastnilo celkovo 786 respondentov štyroch generácií. Prieskum mal formu dotazníkového prieskumu. Čas na vyplnenie dotazníka, ktorý bol respondentom zaslaný e-mailom, bol približne 10 minút, čo je ideálny čas na udržanie pozornosti. Jednotlivé generácie sú špecifikované na základe najzreteľnejšieho kritéria, ktorým je vek.

**Štyri generácie pracujúcich**

Prieskum agentúry Grafton poukázal na isté generačné rozdiely, no zároveň potvrdil aj to, že sa pomaly, ale isto zmývajú historicky zažité stereotypy a trh začína reflektovať na prirodzenú generačnú diverzitu. Každá z generácia má totiž svoje silné stránky, ktoré môžu byť pre pracovný tím prospešné.

* **Generácia Z – 16 až 26 rokov**

Z prieskumu vyplynulo, že generácia Z má vo vzťahu k svojej práci vysoké očakávania. Nie sú ochotní pracovať za minimálnu mzdu, za svoj pracovný výkon chcú byť aj patrične ohodnotení. Robiť viac vecí naraz je pre nich prirodzené, preto vyhľadávajú flexibilné pracovné možnosti. Ich osobný čas je pre nich dôležitý, nechcú robiť nadčasy, striktne oddeľujú súkromie od práce.

* **Generácia Y – 27 až 42 rokov**

Sú vzdelaní, ctižiadostiví a orientovaní na výkon, túžia ale po zmysluplných projektoch. Práca je pre nich dôležitá, no podstatná je aj rovnováha medzi prácou a súkromím. Nechcú byť denne zavretí v kancelárii, pretože technológie im umožňujú pracovať odkiaľkoľvek, kde je internet. Mnoho z nich za dobre odvedenú prácu automaticky očakáva vysokú mzdu.

* **Generácia X – 43 až 58 rokov**

K typickým vlastnostiam tejto generácie patrí samostatnosť, nezávislosť a sebestačnosť. Jej predstavitelia vykonávajú svoju prácu najlepšie ako vedia, no musí byť zladená s ich súkromným životom. Nie sú ochotní pracovať na úkor svojej rodiny. V práci potrebujú cítiť, že majú zodpovednosť za svoje pracovné úlohy. Nemajú radi, ak ich niekto neustále kontroluje.

* **Generácia Boomers – 59 a viac rokov**

Charakterizuje ich hlavne rešpekt k autoritám, lojalita k inštitúciám a potreba istoty a stability zamestnania. Životné skúsenosti a vyšší vek ich robia konzervatívnejšími a uzavretejšími. Nie sú nároční ani v oblasti mzdy a benefitov.

**Pre viac informácií kontaktujte**:

Katarína Droppová, PR Consultant, 10/10 COMMUNICATIONS, +421 948 288 228, katarina.droppova@1010comms.sk

Silvia Keráková, PR Consultant, 10/10 COMMUNICATIONS, +421 940 601 902, silvia.kerakova@1010comms.sk

**O** **Grafton Slovakia**

Personálna agentúra Grafton Slovakia bola založená v roku 2004 a v súčasnej dobe pôsobí v Bratislave, Nitre, Košiciach, Prešove a Žiline. Je súčasťou Gi Group Holding. Svojim lokálnym aj medzinárodným klientom, ako i uchádzačom o prácu ponúka široké portfólio služieb v oblasti náboru, dočasného pridelenia zamestnancov a talent manažmentu či rôznorodých HR riešení. Pripravuje tiež na mieru riešenia outsourcingu alebo kompletné zaistenie servisu náboru riadením celého procesu ako hlavný dodávateľ. Patrí medzi popredných poskytovateľov outplacementových služieb a poradenstva, ako aj výberu zamestnancov pomocou assessment centier, špeciálnych testov a dodatočne ponúka poradenský servis v oblasti ľudských zdrojov. Viac na [www.grafton.sk](http://www.grafton.cz/)

**O Gi Group Holding**

Gi Group Holding je prvá talianska nadnárodná spoločnosť pôsobiaca v oblasti zamestnávania a zároveň je jedným zo svetových lídrov v oblasti služieb zameraných na rozvoj trhu práce. Skupina pôsobí v oblasti dočasného pridelenia i zamestnávania na hlavný pracovný pomer, ďalej potom vyhľadávania a výberu zamestnancov, executive search, školenia, podpory relokácie, outsourcingu a poradenstva v oblasti personálnych a administratívnych služieb. Spoločnosť zamestnáva viac než 6 000 zamestnancov a vďaka svojej priamej prítomnosti a strategickým partnerstvám pôsobí vo viac než 100 krajinách Európy, APAC, Ameriky a Afriky. Gi Group Holding poskytuje služby viac než 20 000 klientskych spoločnostiam a s tržbami vo výške 3,3 miliardy EUR (2021) je 5. najväčšou európskou personálnou firmou a 16. na svete (podľa Staffing Industry Analysts).[www.gigroupholding.com](http://www.gigroupholding.com/)