



Prvé kroky na trhu práce 2021

Ako prilákať a udržať vo firme talentovaných, ambiciózných a pracovitých mladých ľudí?

(manuál pre zamestnávateľa)

Kde ich osloviť?

Hlavnými zdrojmi informácií sú pre študentov a absolventov **pracovné portály, webstránky spoločností, Facebook a LinkedIn.**

Pohovor

Drvivá väčšina opýtaných preferuje **osobný pohovor** so zamestnávateľom (až 82 % uviedlo túto možnosť pohovoru ako prvú voľbu). Ako druhú voľbu uviedli najčastejšie **video interview** (30 %) a **online testy** (23 %).

82 % respondentov preferuje osobný pohovor.

22 % respondentov chce odísť zo svojho súčasného zamestnania.

Čo im ponúknuť?

Medzi hlavné faktory pri výbere práce a zamestnávateľa patrili **atraktívny plat** a príležitosť **kariérne rásť a rozvíjať svoj potenciál**. Okrem profesijného rozvoja by respondenti chceli byť súčasťou organizácie so zabezpečenou dlhodobou budúcnosťou a chcu cítiť, že je postarané o ich celkovú pohodu.

Vzrastá požiadavka atraktívneho platu.

Ako ich motivovať?

Najlepšou stratégiou, ako motivovať mladého človeka, sa ukazuje ponúknuť mu možnosť naučiť sa niečo nové/osvojiť si **nové vedomosti** (uviedlo 74 % respondentov). Ďalšími motivačnými faktormi sú **rozvoj expertnej vedomosti** (51 %) a **rozvoj silných stránok** zamestnanca (47 %). To potvrdzuje, že mladí sa chcu predovšetkým stať expertmi v svojom odbore, a nie nevyhnutne manažermi.

Aké pracovné prostredie preferujú?

Prácu z viacerých lokalít (napr. kancelária, domov) **s flexibilným časom** preferuje 56 % respondentov. Ukázalo sa však, že práca z domu má svoje **nástrahy**, akými sú najmä pocit samoty a nedostatok ľudskej interakcie (pre 62 % opýtaných), rozptýlenia v podobe rodinných povinností a domácich prác (58 %), ale aj (ne)schopnosť časového manažmentu (52 %). Viac ako štvrtina respondentov má pocit, že mimo kancelárie pracuje oveľa viac, ako keby boli v nej. Ideálnym nastavením sa ukazuje **hybridná práca**, keďže 58 % respondentov uviedlo, že by preferovali prácu mimo kancelárie jeden až dva dni v týždni.

Preferencia **menších kancelárií s 2 až 6 ľuďmi** sa oproti minulému prieskumu z roku 2017 zvýšila (35 %). Súkromní kancelárii by chcelo už len 18 % opýtaných. Vzrastá dôležitosť spoločností kolaboračných priestorov, kde sa tím môže stretnúť a usporadúvať ideálne workshopy a diskusie.

Negatívna atmosféra a vzťahy na pracovisku sú hlavným dôvodom odchodu zamestnancov.

Čomu sa vyhnúť?

Hlavným dôvodom, prečo by respondenti opustili prácu/zamestnávateľa, je **zlá atmosféra na pracovisku** a **negatívne vzťahy medzi spolupracovníkmi** (67 % respondentov uviedlo tento dôvod ako jeden z 3 hlavných dôvodov pre opovenie zo zamestnania). Nasleduje **nedostatočné ocenenie práce** (kľúčové pre 43 % respondentov) a **nízky plat**. Kvôli lepšej ponuke od iného zamestnávateľa by prácu zmenilo 41 % respondentov. Nezabúda sa ani na **príliš veľa práce**, keď zamestnanci nemajú čas na svoj osobný život, alebo majú stresujúcu prácu. Tieto body zároveň potvrdzujú aktuálny trend posunu potreby mentálneho zdravia do popredia.

Práca z domu prináša aj nástrahy.

Preferovaný model: hybridná práca (1 - 2x v týždni práca na dialku).

O prieskume

Deloitte predstavuje 6. vydanie medzinárodnej štúdie „Prvé kroky na trhu práce“, ktorá predstavuje názory na prácu, život a vzdelanie viac ako 9 000 študentov a čerstvých absolventov z popredných univerzít prevažne so zameraním na podnikanie a financie z 18 krajín strednej Európy a Francúzska. Prieskum sa zamerá na ich skúsenosti a prístup k práci. Okrem toho mapuje oblasti a hodnoty, ktoré sú pre nich dôležité, zisťuje najdôležitejšie faktory, na základe ktorých si vyberajú budúceho zamestnávateľa, ako hodnotia situáciu na trhu práce a či vnímajú vplyv pandémie na svoje očakávania. Zistenia v tomto dokumente odrážajú odpovede slovenských respondentov.

Zdroj: Deloitte CE Prvé kroky na trhu práce 2021

Pohlavie respondentov

72 %

28 %

Vek respondentov

19,5 %

53,6 %

26,8 %



18-22 r.

23-24 r.

25-30 r.