

BENEFIT+

**ROZŠÍŘENÝ
PRŮZKUM
BENEFITŮ**

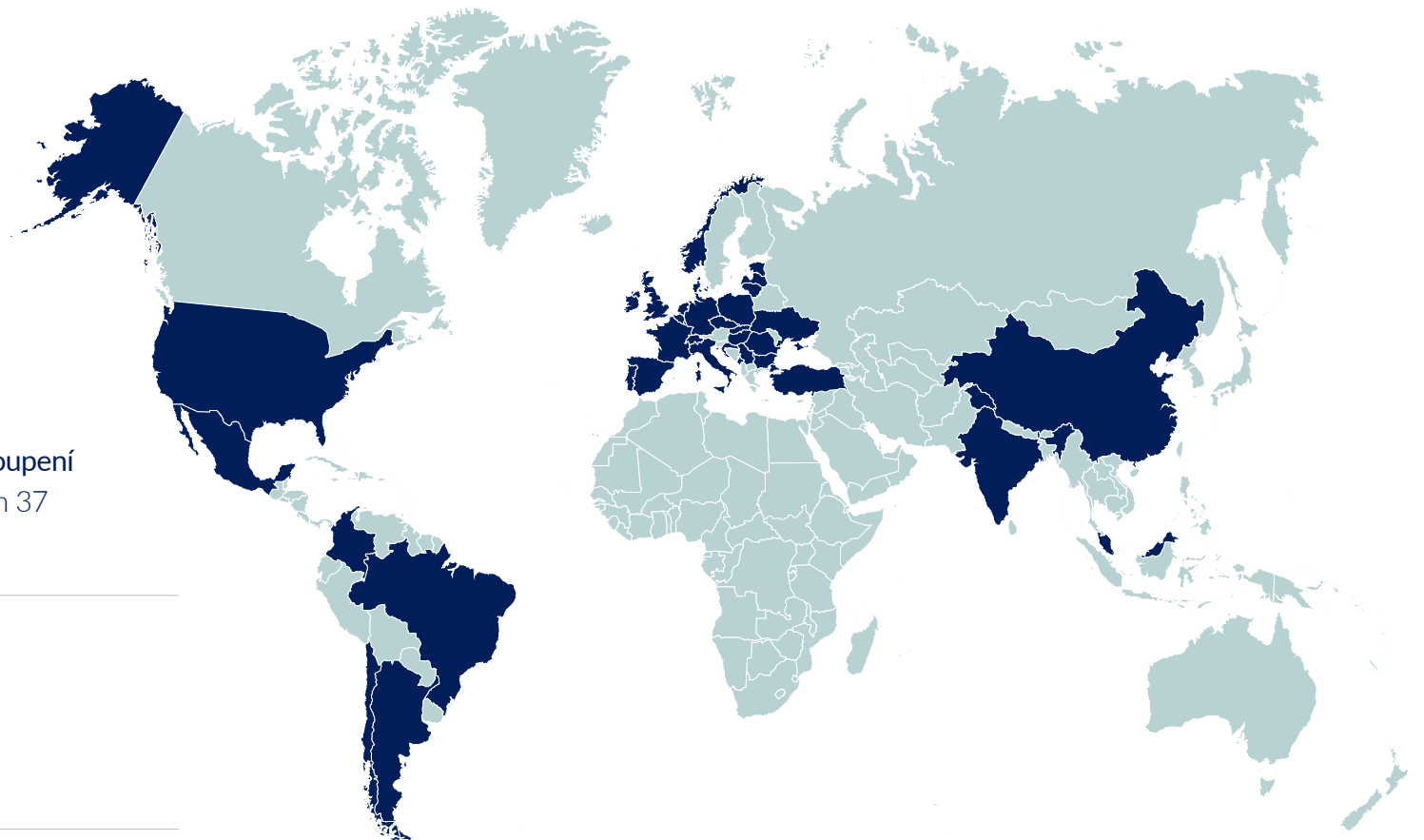
**EXTENDED
BENEFIT
SURVEY**



2024
**ČESKO
CZECHIA**

KDE PŮSOBÍME V ROCE 2024

WHERE WE OPERATE IN 2024



100 zemí, ve 37 přímé zastoupení
100 countries, direct presence in 37



Máme více než
700 poboček
We have over 700 branches



A více než **9 000 zaměstnanců**
And more than 9,000 employees

Naše značky v ČR
Our brands in the Czech Republic

OBSAH | CONTENTS

Úvodník Editorial	4
Metodika Methodology	6
Hlavní závěry průzkumu Key Conclusions	7
Struktura vzorku Sample Structure	10
Analýza benefitů bílých límečků White-collar Benefit Analysis	13
Analýza benefitů modrých a černých límečků Blue and Black-collar Benefit Analysis	31
Fluktuace Fluctuation	41
Umělá inteligence v náboru AI in recruitment	47
Kde nás najdete Where to Find Us	54

Vážení obchodní partneři,

připravili jsme pro vás další vydání našeho tradičního průzkumu, který mapuje zájem českých zaměstnanců o finanční a nefinanční benefity. Do průzkumu se letos zapojilo 1 951 respondentů, kteří nám prozradili, jaké benefity jim poskytuje jejich současný zaměstnavatel a o jaké by měli zájem v budoucnu.

Letošní rok přinesl prostřednictvím vládního konsolidačního balíčku do oblasti odměňování formou benefitů výraznou změnu. Zatímco v předchozích letech byly benefity daňově uznatelnou položkou, letos se zavedl limit, který stanovuje, že od daně budou osvobozeny jen benefity v hodnotě do poloviny průměrné měsíční mzdy. Očekávané plošné snižování benefitů se však nekonalo. Hodnotu poskytovaných benefitů snížila jen necelá třetina zaměstnavatelů. Jiní zaměstnavatelé se dostávají do situace, kdy za udržení škály benefitů pro své zaměstnance zaplatí dokonce více, než tomu bylo doposud. Zároveň se dá předpokládat, že se paleta benefitů nebude do budoucna rozšiřovat.

Aby byl průzkum co nejpřesnější, rozdělili jsme respondenty a výsledné žebříčky na modré a černé límečky, tedy pracovníky z řad dělníků a kvalifikovaných řemeslníků z výrobních oborů a bílé límečky, reprezentované pracovníky kancelářských oborů, zejména zaměstnance z IT a telekomunikací, financí, HR, obchodu a marketingu. Rozdíly v preferencích jsme sledovali i mezi jednotlivými věkovými skupinami, podrobněji jsme se zaměřili zejména na nejmladší generaci na trhu práce, generaci Z.

Zajímavým zjištěním v tomto ohledu je skutečnost, že navzdory rozdílným názorům a motivacím jednotlivých věkových skupin jsou v oblasti benefitů ve svých preferencích všichni respondenti jednotní. Napříč obory i generacemi tak shodně vítězí finanční benefity, jako jsou nejruznější odměny, bonusy či prémie, a benefity související s dovolenou, volnem či flexibilitou. Bohužel, stejně jako v předchozích letech platí, že nabídka zaměstnavatelů se stále nepotkává s preferencemi a poptávkou zaměstnanců.

Věříme, že vám náš průzkum přinese inspiraci a pomůže vám připravit skutečně atraktivní nabídku, která napomůže k úspěšnému udržení vašich stávajících zaměstnanců nebo k náboru nových.

S úctou,
Martin Malo

Martin Malo
Managing Director
Grafton Recruitment and Gi Group
Czech Republic & Slovakia



Dear business partners,

We have prepared a new edition of our traditional survey, which maps the preferences of Czech employees for financial and non-financial benefits. This year, 1,951 respondents participated in the survey and revealed to us what benefits they are provided with by their current employer and what benefits they would be seeking in the future.

This year, the government's consolidation package, has brought significant change to the area of compensation in the form of benefits. While in previous years benefits were a tax-deductible item, this year a limit has been introduced which stipulates that only benefits worth up to half of the average monthly salary will be exempt from tax. However, the expected across-the-board reduction in benefits did not take place. Just under a third of employers reduced the value of benefits provided. Other employers are finding themselves paying even more than they used to in order to maintain a range of benefits for their employees. At the same time, it can be assumed that the range of benefits will not expand in the future.

In order to make the survey as precise as possible, we divided the respondents as well as the final rankings into the categories of blue- and black-collar workers, i.e. low-skilled workers and skilled craft workers in manufacturing, and white-collar workers, represented by office employees, particularly in IT and telecommunications professionals, finance, HR, sales and marketing. We also examined differences in preferences between age groups, focusing in particular on the youngest generation in the labour market, Generation Z.

An interesting finding in this respect is that despite the different opinions and motivations of the individual age groups, all respondents are unanimous in their preferences in the area of benefits. Thus, across sectors and generations, financial benefits such as various bonuses, premiums or financial rewards, as well as benefits related to holidays, time off or flexibility, are consistently winning. Unfortunately, as in previous years, employers' supply is still not meeting employees' preferences and demand.

We hope that our survey will provide inspiration and will help you develop a highly attractive benefit package that will help you to successfully retain your existing employees or recruit new ones.

Sincerely,
Martin Malo

Do průzkumu se zapojilo 1 951 respondentů z celé ČR. Šlo o lidi v ekonomicky produktivním věku, ve valné většině případů zaměstnance na plný úvazek. Zastoupení však byli i pracovníci na úvazek zkrácený.

Průzkum probíhal formou online dotazníkového šetření. Respondenti byli osloveni e-mailem zaslaným na databázi kontaktů společností Grafton Recruitment a Gi Group v období od 3. ledna do 2. února 2024.

Vyplnění dotazníku zabralo respondentům zhruba 10 minut, což je ideální doba pro udržení pozornosti.

1,951 respondents from all over the Czech Republic participated in the survey. These were people of economically productive age, full-time employees in the vast majority. However, part-time employees were also represented.

The survey was conducted in the form of an online questionnaire. The respondents were approached by an email sent to Grafton Recruitment's and Gi Group's contact database between January 3rd and February 2nd 2024.

It took the respondents about 10 minutes to complete the questionnaire, which is an ideal time to stay focused.

• B•E•H•A•V•I•O

Výzkum zpracovala společnost Behavio. Zaměřujeme se na inovace ve výzkumu trhu a odhalování podvědomých motivací vašich zákazníků či zaměstnanců. Od roku 2015 pomáháme v rozhodování velkým společnostem, městům i vládním institucím. Rádi pro vás připravíme výzkum na míru. Najdete nás na www.behavio.cz nebo se nám rovnou ozvěte na vojtech.prokes@behaviolabs.com.

This survey was executed by the Behavio Company. We focus on innovations in market research and in revealing the unconscious motivation of your customers or employees. We have been helping major companies, municipalities and government institutions to make decisions since 2015. We will be happy to prepare tailor-made surveys for you. You can find us at www.behavio.cz or you can contact us by sending an e-mail to vojtech.prokes@behaviolabs.com.



HLAVNÍ ZÁVĚRY PRŮZKUMU

KEY
CONCLUSIONS



KONSOLIDAČNÍ BALÍČEK A BENEFITY

CONSOLIDATION PACKAGE AND BENEFITS

Loňský podzim přinesl vášnivou debatu o negativních dopadech vládního konsolidačního balíčku na oblast zaměstnaneckých benefitů a následně i na celý trh práce. K žádným kritickým scénářům však nakonec nedošlo. Náš aktuální průzkum mezi personalisty ukázal, že ve skutečnosti plných 56 % zaměstnavatelů zachovalo benefity ve stávající výši, protože jejich objem nepřesahuje hranici daňové výhodnosti. Původní nastavení benefitů zachovalo i dalších 16 % společností, a to i navzdory skutečnosti, že to pro ně v současnosti představuje vyšší náklady než v loňském roce. Zbýlých 28 % firem se pak rozhodlo balíček poskytovaných benefitů snížit, a to tak, aby celková výše zůstala daňově výhodná pro obě strany – zaměstnance i zaměstnavatele.

Last autumn brought a heated debate about the negative impact of the government's consolidation package on employee benefits and, consequently, on the entire labour market. However, there have been no critical scenarios in the end. In fact, our recent survey of HR professionals showed that a full 56% of employers have maintained benefits at their current level because the volume of benefits does not exceed the tax-efficiency threshold. A further 16% of companies have also retained their original benefit settings, despite the fact that this currently represents a higher cost to them than last year. The remaining 28% of companies have decided to reduce the benefits package so that the total amount remains tax-efficient for both parties - employees and employers.



PROPAST MEZI NABÍDKOU A POPTÁVKOU TRVÁ

THE GAP BETWEEN SUPPLY AND DEMAND PERSISTS

Rozdíl mezi tím, co zaměstnanci v oblasti benefitů chtějí, a tím, co od zaměstnavatelů skutečně dostávají, zůstává nadále velký, a to napříč všemi sledovanými obory. Asi největší rozdíl byl zaznamenán v případě dorovnání mzdy v době pracovní neschopnosti u černých límečků. O tento benefit stojí 90 % těchto pracovníků, čerpat ho však může jen zhruba desetina z nich. Tento benefit má největší rozdíl mezi poptávkou a nabídkou i u bílých límečků. Zájem o něj má 86 %, dostává jej však jen 11 %.

The gap between what employees want in terms of benefits and what they actually receive from employers remains large across all industries surveyed. Probably the largest gap was noted in the case of salary compensation during periods of incapacity for work for black-collar workers. 90% of these workers want this benefit, but only about a tenth of them receive it. This benefit also shows the largest gap between demand and supply among white-collar workers. 86% are interested in it, but only 11% receive it.



GENERAČNÍ ROZDÍLY V BENEFITECH NEEXISTUJÍ

THERE ARE NO DIFFERENCES IN BENEFITS BETWEEN GENERATIONS

Vzhledem k demografické křivce a pozdějším odchodům do důchodu bude již brzy na trhu práce zastoupeno 5 generací. Zatímco v pracovních návycích a motivacích se mezi sebou jednotlivé věkové skupiny liší a navzájem doplňují, v oblasti benefitů jsou až na drobné odchylky ve svých preferencích jednotné. Zaměstnavatelé tedy nemusí vytvářet balíčky benefitů na míru jednotlivých generací, ale mohou je poskytovat plošně.

Due to the demographic curve and later retirements, 5 generations will soon be represented in the labour market. While the different age groups vary and complement each other in their work habits and motivations, they are aligned in their preferences when it comes to benefits, except for minor variations. Employers therefore do not have to tailor benefits packages to each generation, but can provide them across the board.



ZAMĚSTNANCI SVÉ PREFERENCE NEMĚNÍ

EMPLOYEES DO NOT CHANGE THEIR PREFERENCES

Benefity sledujeme v rámci našich průzkumů již bezmála 10 let a prakticky po celou dobu se v žebříčcích požadovaných i poskytovaných benefitů objevují ty stejné položky, navíc prakticky ve stejném pořadí – finanční benefity, dovolená či volno navíc, flexibilita, profesní rozvoj, péče o zdraví. Když už se nějaká nová nabídka objeví, zájem o ni obratem vzroste – ať už jde o neomezené placené volno, každoroční revizi mezd dle inflace nebo programy péče o duševní zdraví. Je zde tedy poměrně velký prostor na kreativitu zaměstnavatelů, bezpochyby mají své zaměstnance čím překvapit.

We have been monitoring benefits in our surveys for almost 10 years and practically all the time the same items have been listed in the rankings of desired and provided benefits, and virtually in the same priority order - financial benefits, extra holidays or time off, flexibility, professional development, health care. When a new benefit comes along, interest in it increases - whether it's unlimited paid time off, an annual inflationary salary adjustment, or mental health care programs. There is therefore quite a lot of potential for employers to be creative, and they undoubtedly have something to surprise their employees with.



FINANČNÍ BENEFITY CHCE PRAKTICKY KAŽDÝ

NEARLY EVERYONE WANTS FINANCIAL BENEFITS

Donedávna vysoká inflace nadále vyvolává velký tlak zaměstnanců na růst mezd a finančních benefitů. K nejpobulárnějším z nich patří v případě modrých a černých límečků 13./14. mzda a bonusy (shodně 98 %), bílé límečky spolu s pracovníky z IT zase nejčastěji požadují každoroční revizi mezd dle inflace (97 %). Bohužel, i u těchto položek panují velké rozdíly v nabídce a poptávce.

Until recently high inflation continues to put a lot of pressure on employees to increase salaries and financial benefits. Among the most popular are 13th/14th salary and bonuses for blue- and black-collar workers (98%), while white-collar employees, along with IT professionals, are the most likely to demand an annual salary adjustment for inflation (97%). Unfortunately, even for these items there are large differences in supply and demand.



FIREMNÍ AKCE JEDINÝM BENEFITEM, KDE SE NABÍDKA SETKÁVÁ S POPTÁVKOU

COMPANY EVENTS ARE THE ONLY BENEFIT WHERE SUPPLY MEETS DEMAND

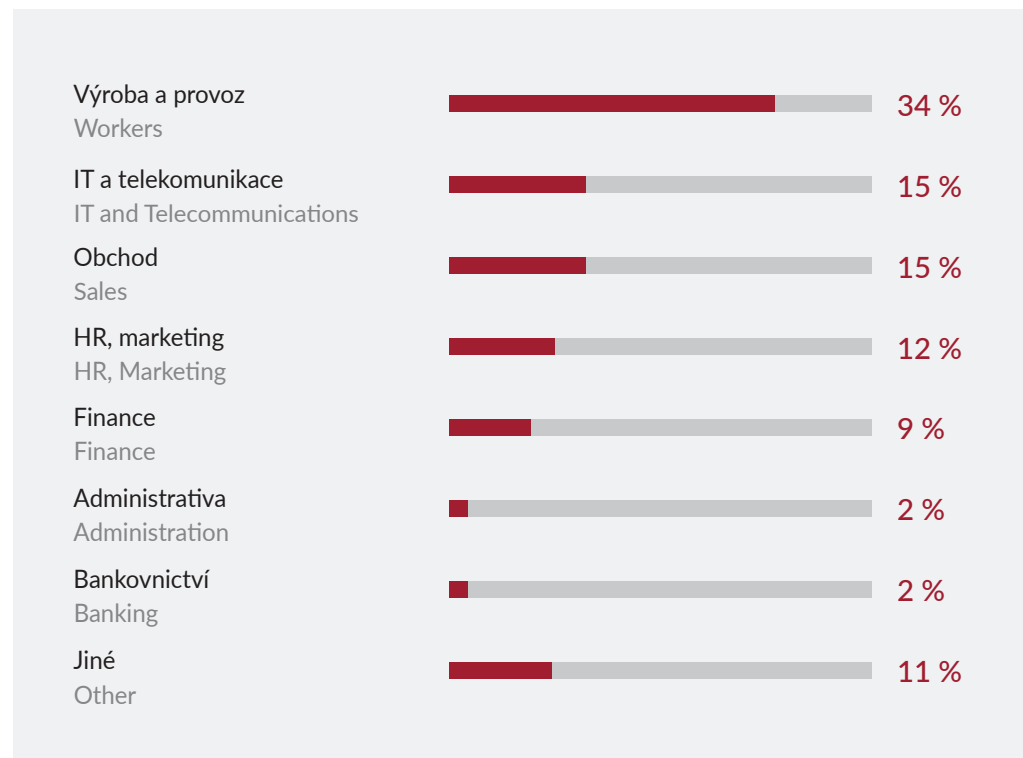
Jediným benefitem, u kterého se nabídka zaměstnavatelů setkává s poptávkou zaměstnanců, jsou firemní akce. Platí to zejména u bílých límečků a pracovníků z IT, kteří stále mnoho času tráví prací z domova a sociální kontakt s kolegy je proto pro ně zajímavou změnou. O firemní akce tedy má zájem 76 % lidí z IT, 75 % se jich může účastnit. U bílých límečků je to 75 % vs. 68 %.

The only benefit where employers' supply meets employees' demand are company events. This is especially relevant for white collars and IT professionals, who still spend a lot of time working from home and therefore find social contact with colleagues an interesting change. 76% of IT people are interested in company events, and 75% can actually attend them. For white-collar employees, it is 75% vs. 68%.

STRUKTURA VZORKU | SAMPLE STRUCTURE

V jakých oborech pracují?

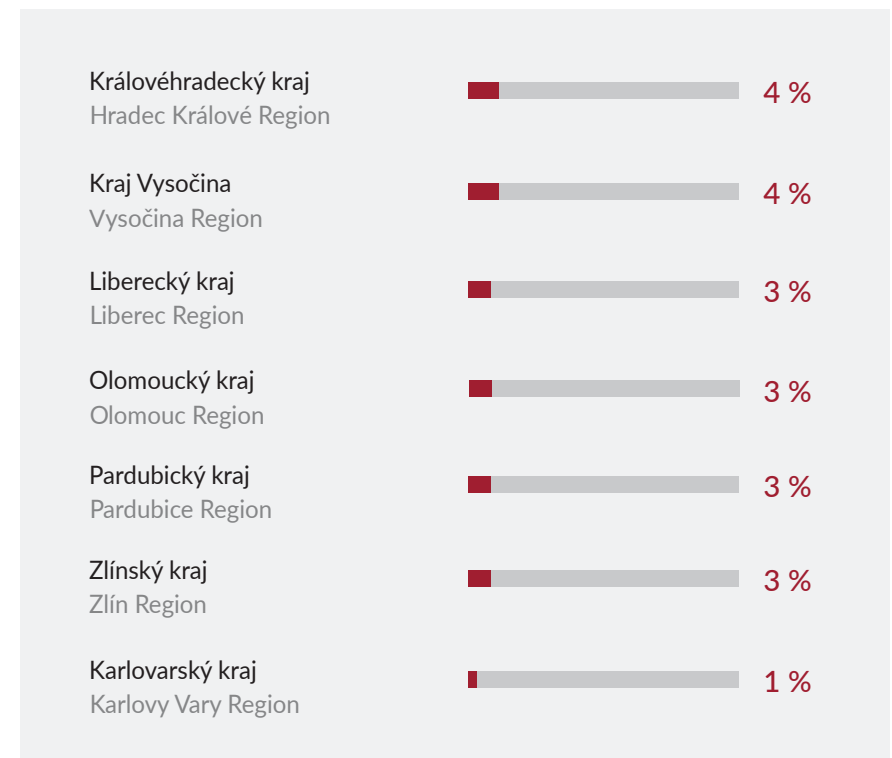
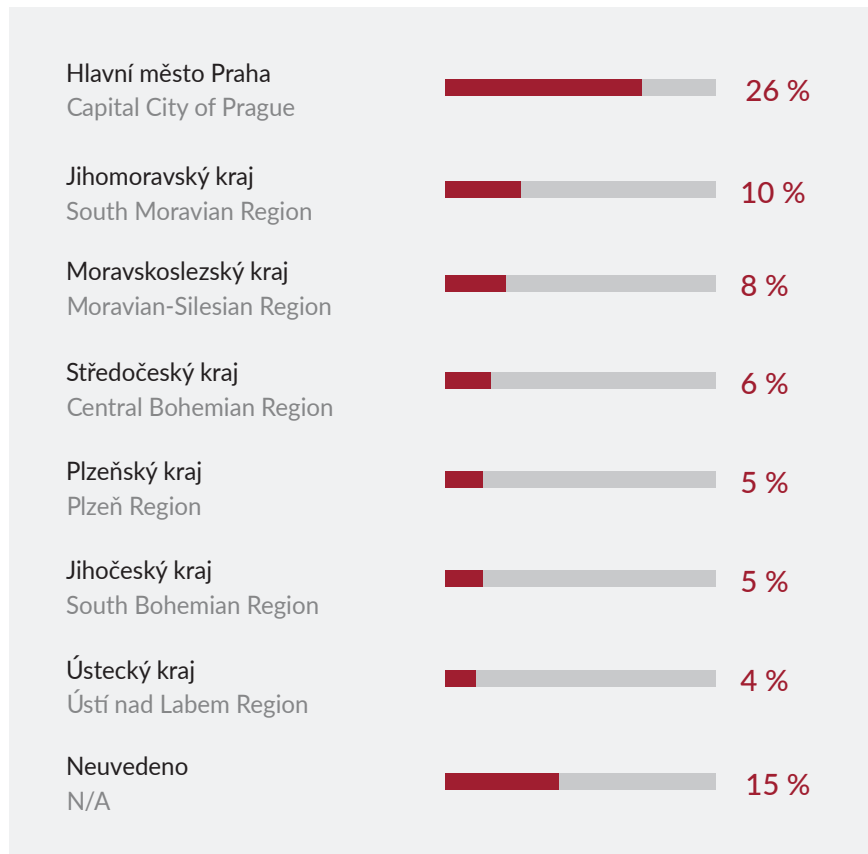
Which sectors do they work in?



STRUKTURA VZORKU | SAMPLE STRUCTURE

V jakém kraji pracují?

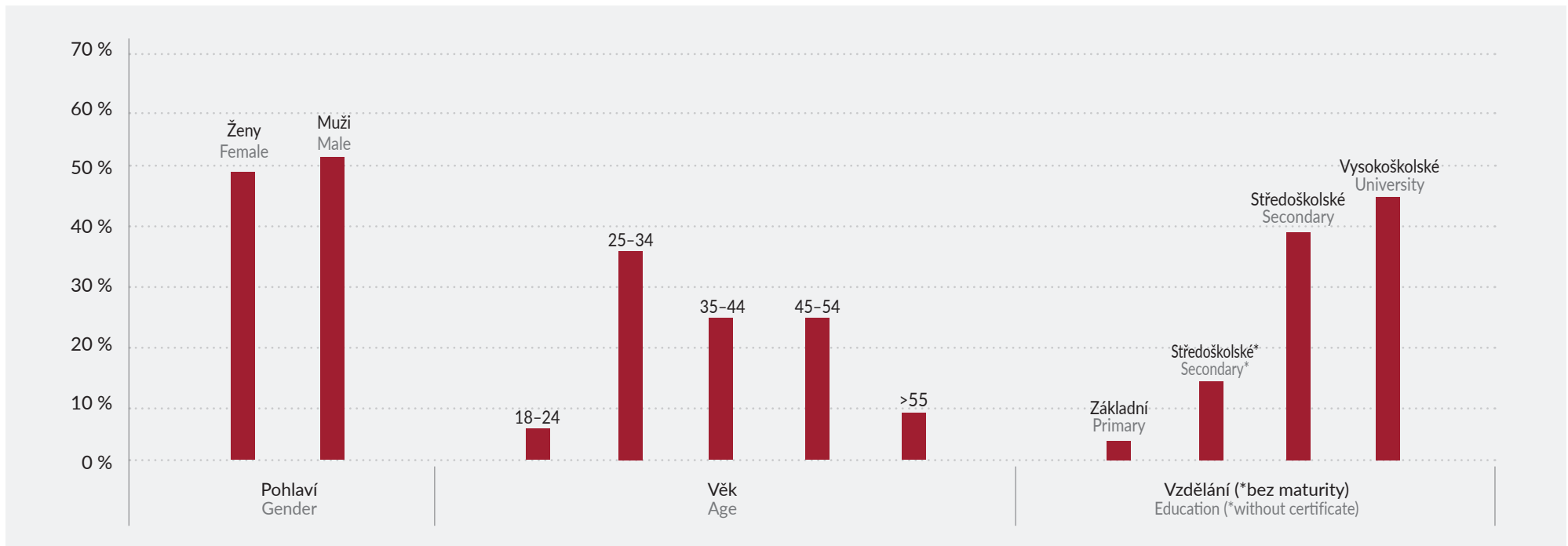
In what region do they work?



STRUKTURA VZORKU | SAMPLE STRUCTURE

Do průzkumu se zapojilo 1 951 respondentů v produktivním věku z celé ČR. Z 51 % šlo o muže, ze 49 % o ženy. Nejvíce účastníků průzkumu mělo ukončené vysokoškolské vzdělání, téměř dvě pětiny ukončily střední školu maturitní zkouškou.

1,951 respondents of the working age from all over the Czech Republic participated in the survey. 51% were men and 49% were women. Most of the participants had a university degree, almost two-fifths had graduated from secondary school with a high school diploma.

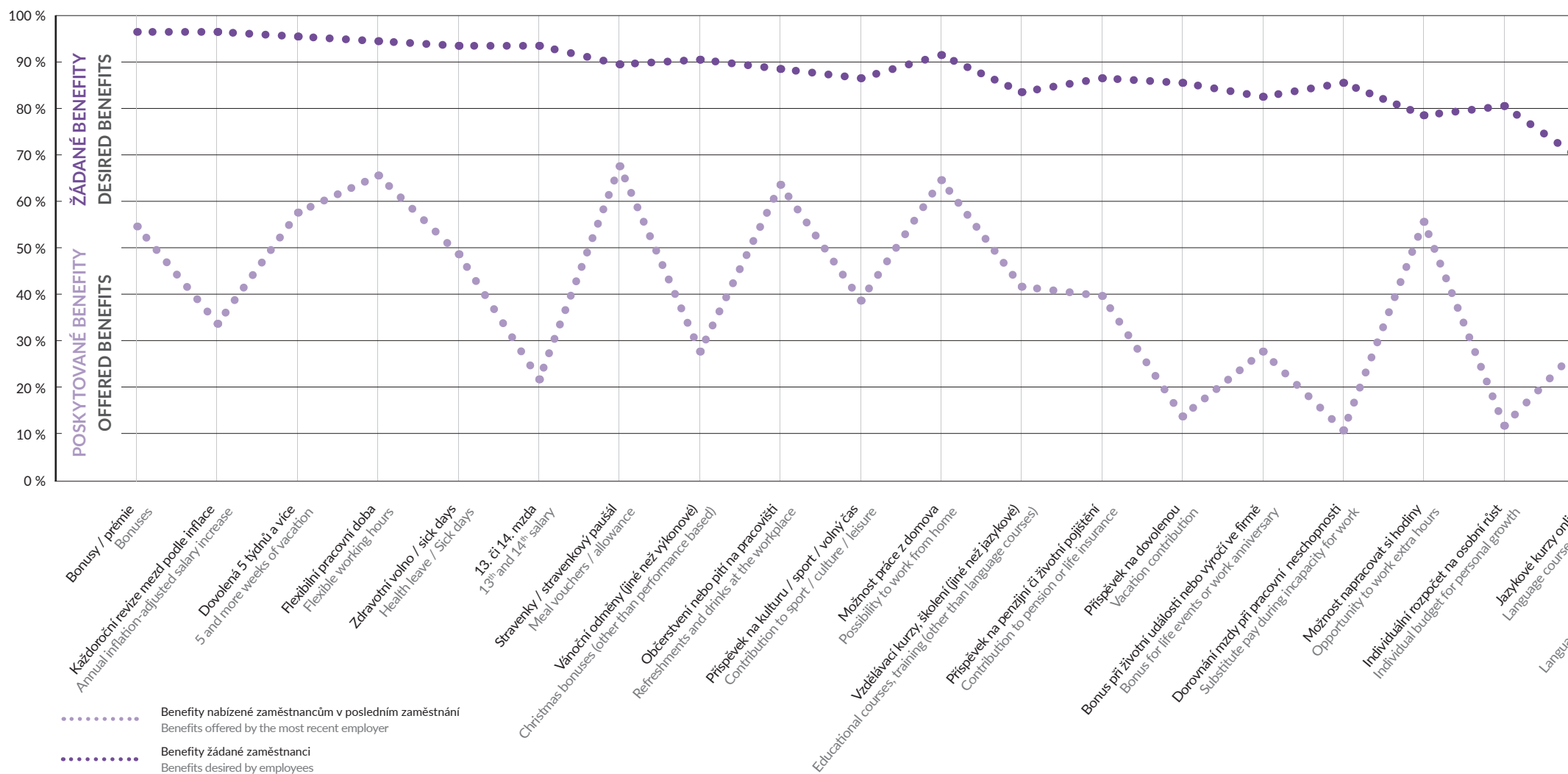


The background is a solid dark blue. Overlaid on this are several thick, white lines that form a series of connected, rounded rectangular shapes, resembling a stylized 'U' or a path. A single, thin, light blue vertical line is positioned on the right side of the frame. Another thin, light blue horizontal line segment is located near the top left, intersecting with the white line structure.

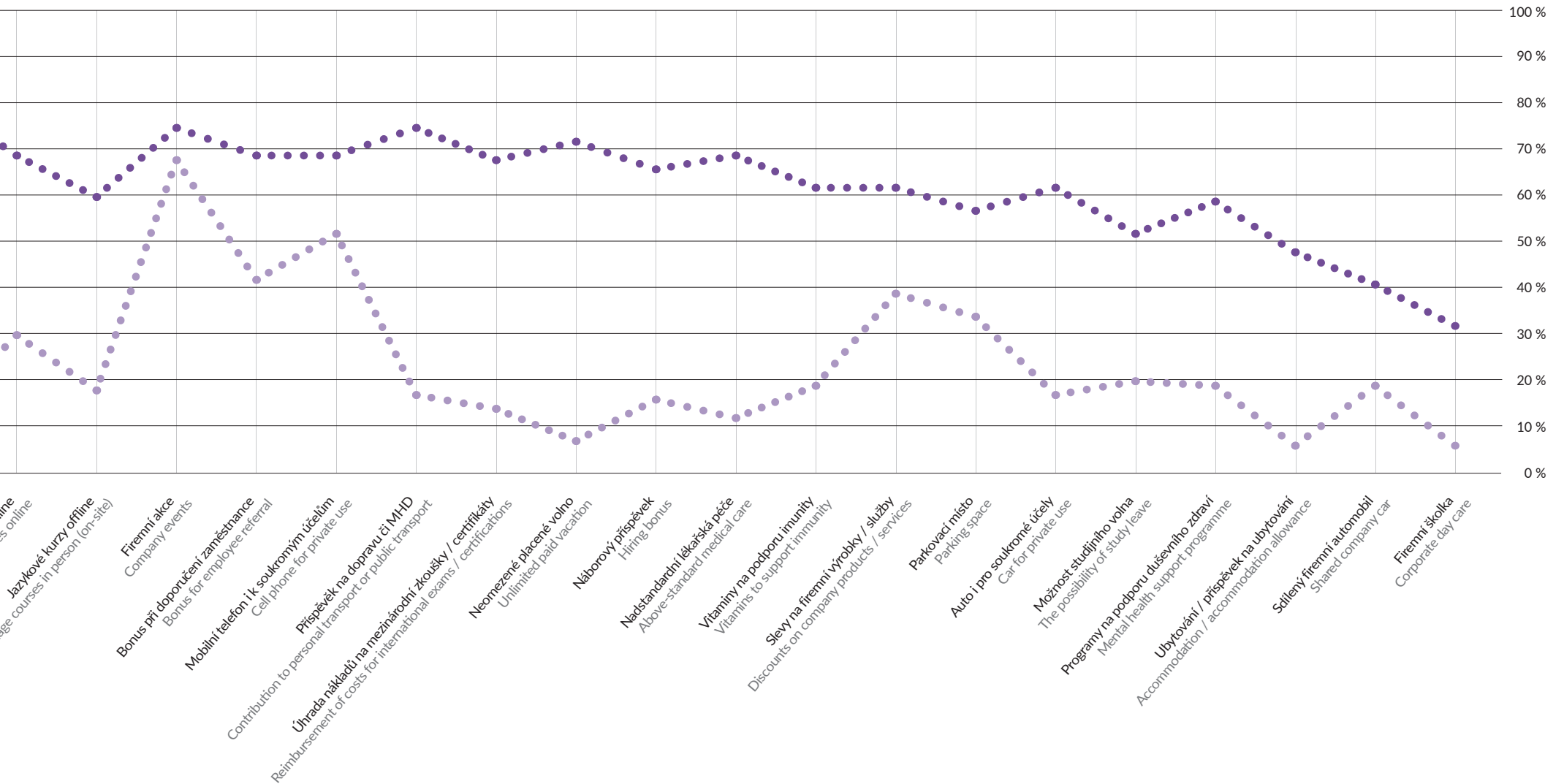
BÍLÉ LÍMEČKY

WHITE-COLLAR WORKERS

BÍLÉ LÍMEČKY | WHITE-COLLAR WORKERS



Počet respondentů: 845
Number of Respondents: 845





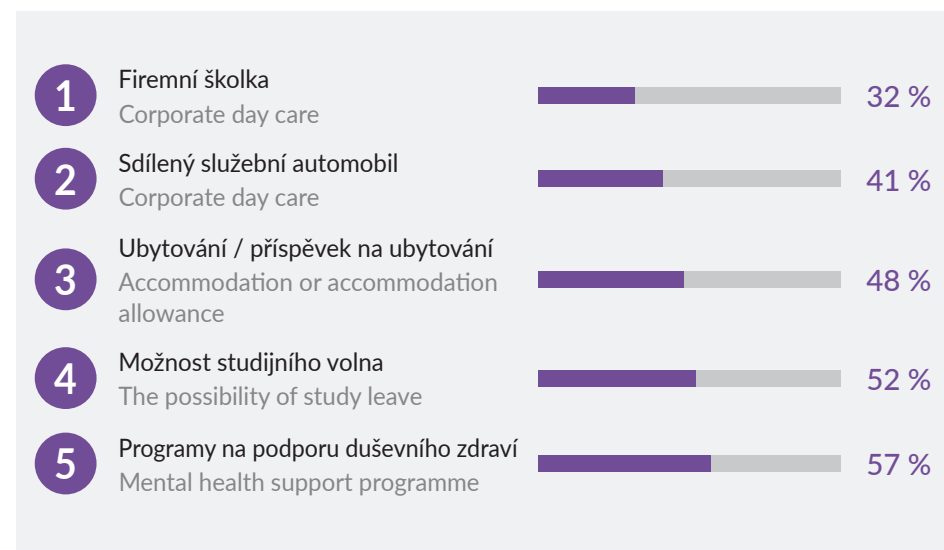
Nejžádanější benefity

Most popular benefits



Nejméně populární benefity

Least popular benefits



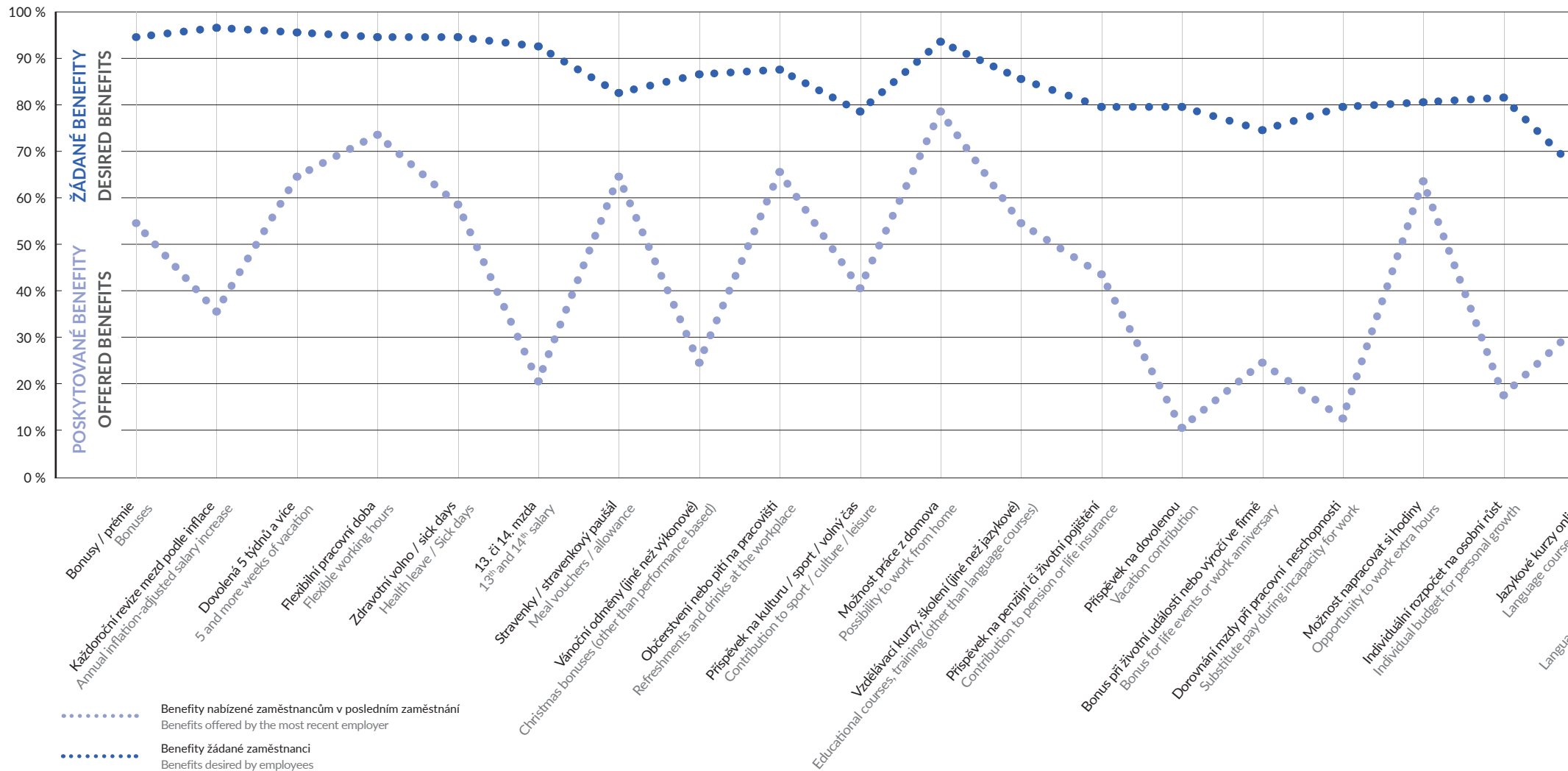


BENEFITY S NEJVĚTŠÍM ROZDÍLEM POPTÁVKY A NABÍDKY BENEFITS WITH THE GREATEST DIFFERENCE BETWEEN DEMAND AND SUPPLY

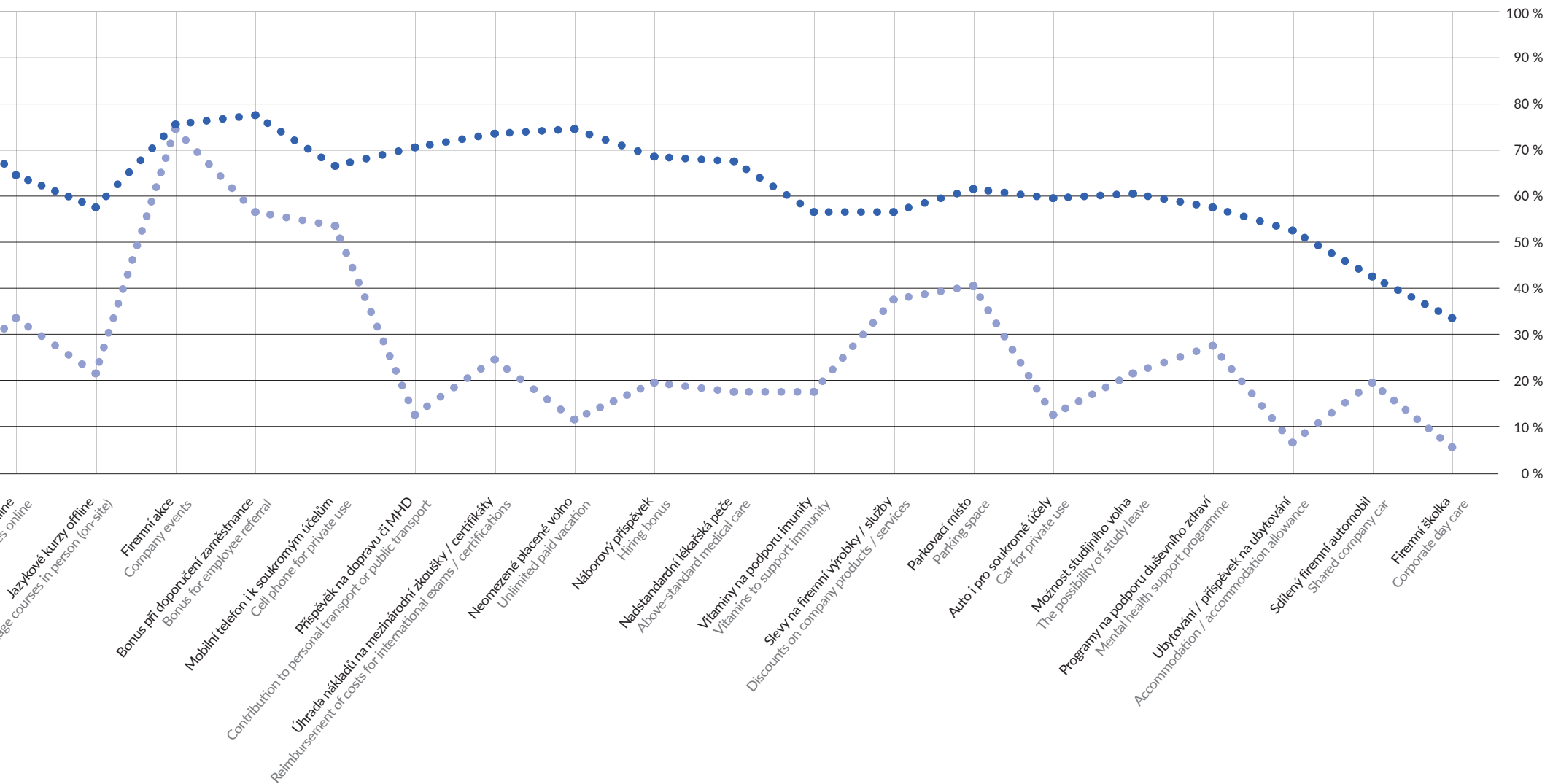


- 1 Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti
Substitute pay during incapacity for work
- 2 Příspěvek na dovolenou
Vacation contribution
- 3 13. či 14. mzda
13th or 14th salary
- 4 Individuální rozpočet na osobní růst
Individual budget for personal growth
- 5 Neomezené placené volno
Unlimited paid vacation
- 6 Každoroční revize mezd podle inflace
Annual inflation-adjusted salary increase
- 7 Vánoční odměny (jiné než výkonové)
Christmas bonuses (other than performance based)
- 8 Příspěvek na dopravu či MHD
Contribution to personal transport or public transport
- 9 Nadstandardní lékařská péče
Above-standard medical care
- 10 Bonus při životní události nebo výročí ve firmě
Bonus for life events or work anniversary

IT A TELEKOMUNIKACE | IT AND TELECOMMUNICATIONS



Počet respondentů: 285
Number of Respondents: 285



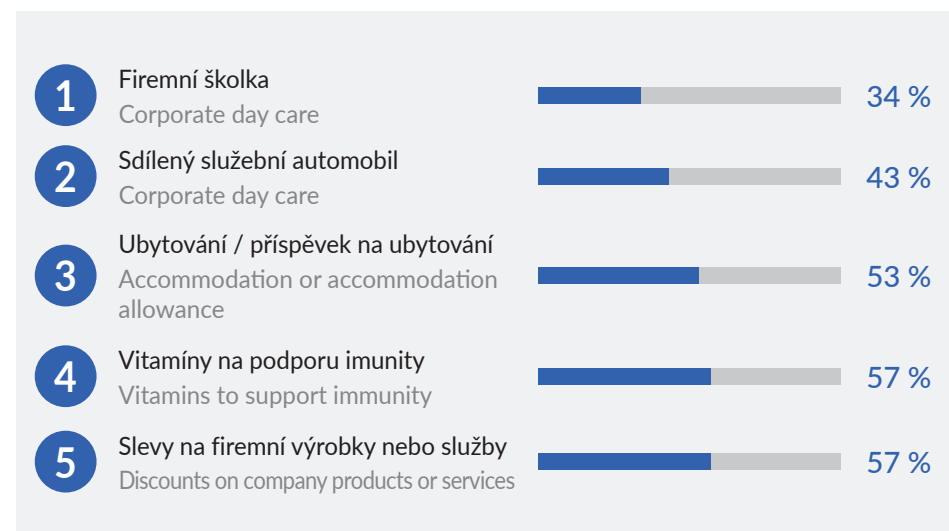
Nejžádanější benefity

Most popular benefits



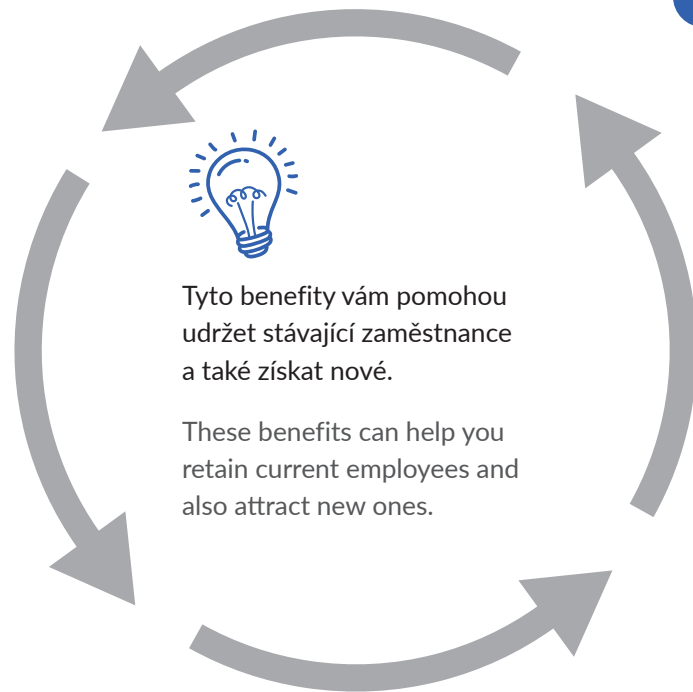
Nejméně populární benefity

Least popular benefits



BENEFITY S NEJVĚTŠÍM ROZDÍLEM POPTÁVKY A NABÍDKY

BENEFITS WITH THE GREATEST DIFFERENCE BETWEEN DEMAND AND SUPPLY

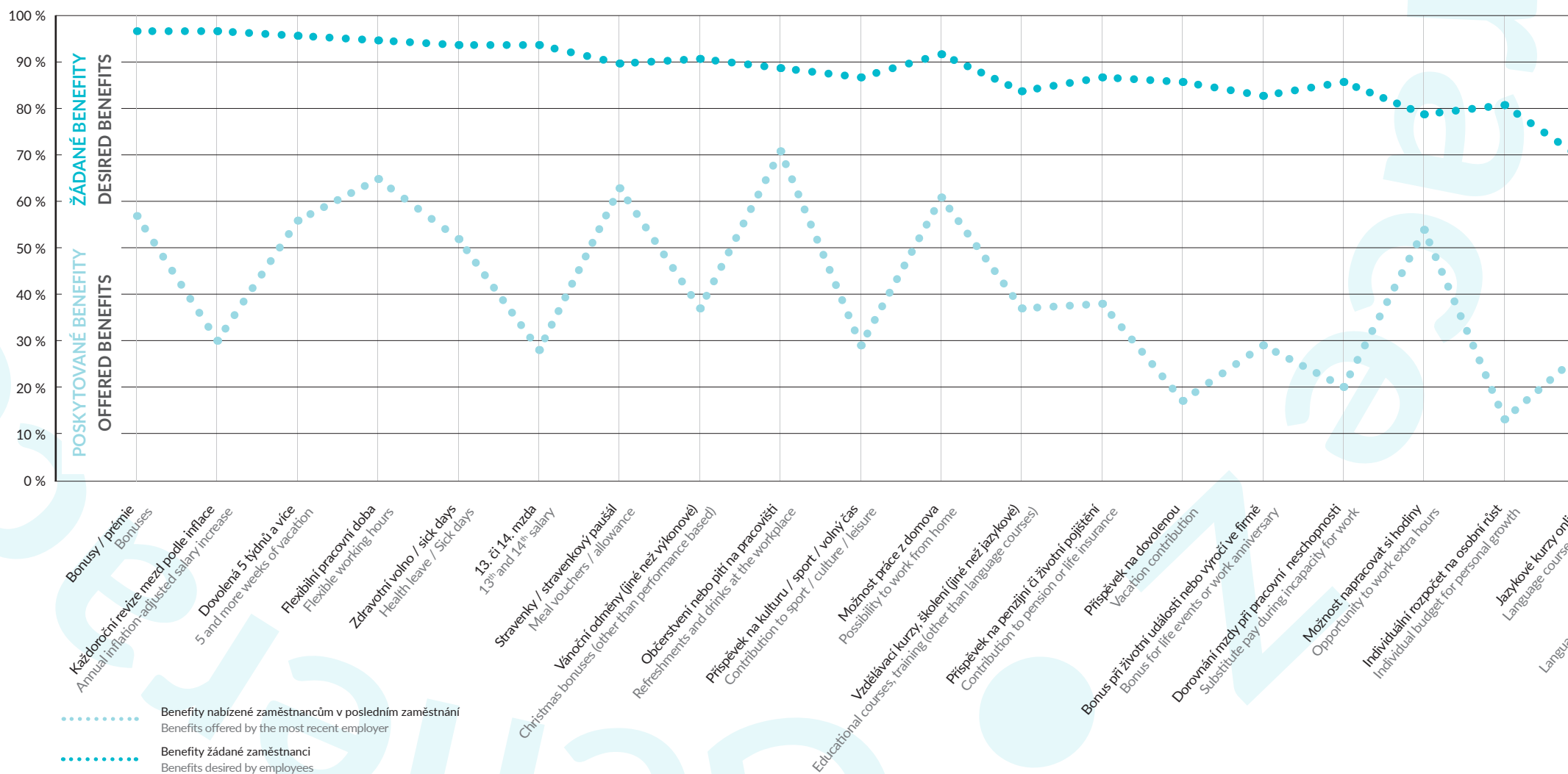


- 1 13. či 14. mzda
13th or 14th salary
- 2 Příspěvek na dovolenou
Vacation contribution
- 3 Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti
Substitute pay during incapacity for work
- 4 Individuální rozpočet na osobní růst
Individual budget for personal growth
- 5 Neomezené placené volno
Unlimited paid vacation
- 6 Vánoční odměny (jiné než výkonové)
Christmas bonuses (other than performance based)
- 7 Každoroční revize mezd podle inflace
Annual inflation-adjusted salary increase
- 8 Příspěvek na dopravu či MHD
Contribution to personal transport or public transport
- 9 Bonus při životní události nebo výročí ve firmě
Bonus for life events or work anniversary
- 10 Nadstandardní lékařská péče
Above-standard medical care

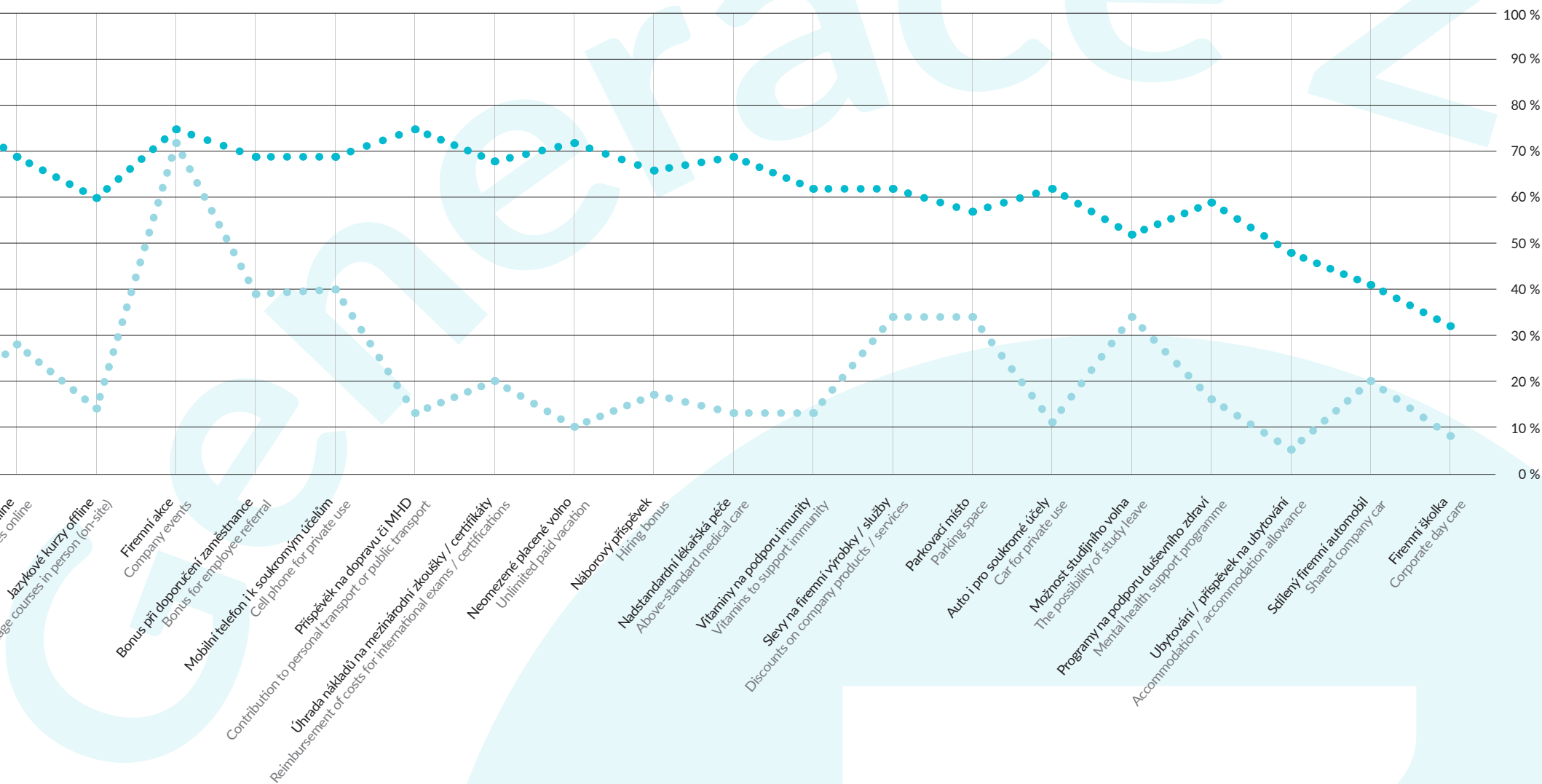


BÍLÉ LÍMEČKY GENERACE Z (17-27 LET)

WHITE-COLLAR WORKERS GENERATIONS Z (17-27 YEARS)



Počet respondentů: 306
Number of Respondents: 306

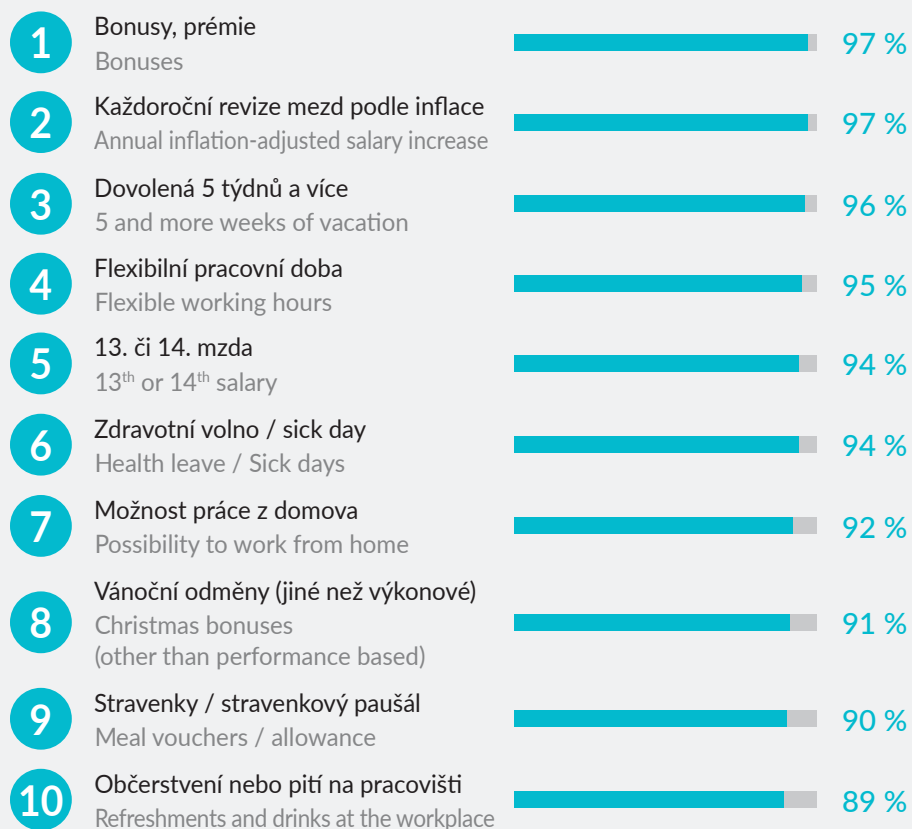


BÍLÉ LÍMEČKY GENERACE Z (17-27 LET)

WHITE-COLLAR WORKERS GENERATIONS Z (17-27 YEARS)

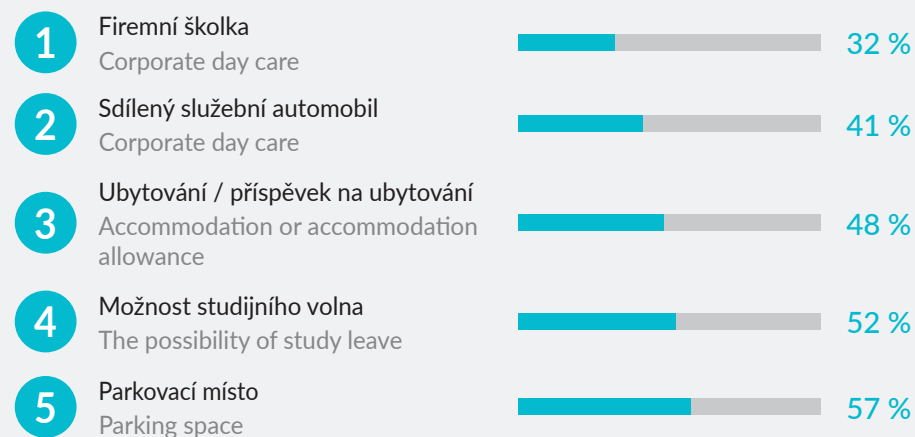
Nejžádanější benefity

Most popular benefits



Nejméně populární benefity

Least popular benefits



BÍLÉ LÍMEČKY GENERACE Z (17-27 LET)

WHITE-COLLAR WORKERS GENERATIONS Z (17-27 YEARS)

BENEFITY S NEJVĚTŠÍM ROZDÍLEM POPTÁVKY A NABÍDKY

BENEFITS WITH THE GREATEST DIFFERENCE BETWEEN DEMAND AND SUPPLY



Tyto benefity vám pomohou udržet stávající zaměstnance a také získat nové.

These benefits can help you retain current employees and also attract new ones.

- 1 Příspěvek na dovolenou
Vacation contribution
- 2 Individuální rozpočet na osobní růst
Individual budget for personal growth
- 3 Každoroční revize mezd podle inflace
Annual inflation-adjusted salary increase
- 4 13. či 14. mzda
13th or 14th salary
- 5 Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti
Substitute pay during incapacity for work
- 6 Příspěvek na dopravu či MHD
Contribution to personal transport or public transport
- 7 Neomezené placené volno
Unlimited paid vacation
- 8 Příspěvek na kulturu / sport / volný čas
Contribution to culture / sport / free time
- 9 Nadstandardní lékařská péče
Above-standard medical care
- 10 Bonus při životní události nebo výročí ve firmě
Bonus for life events or work anniversary



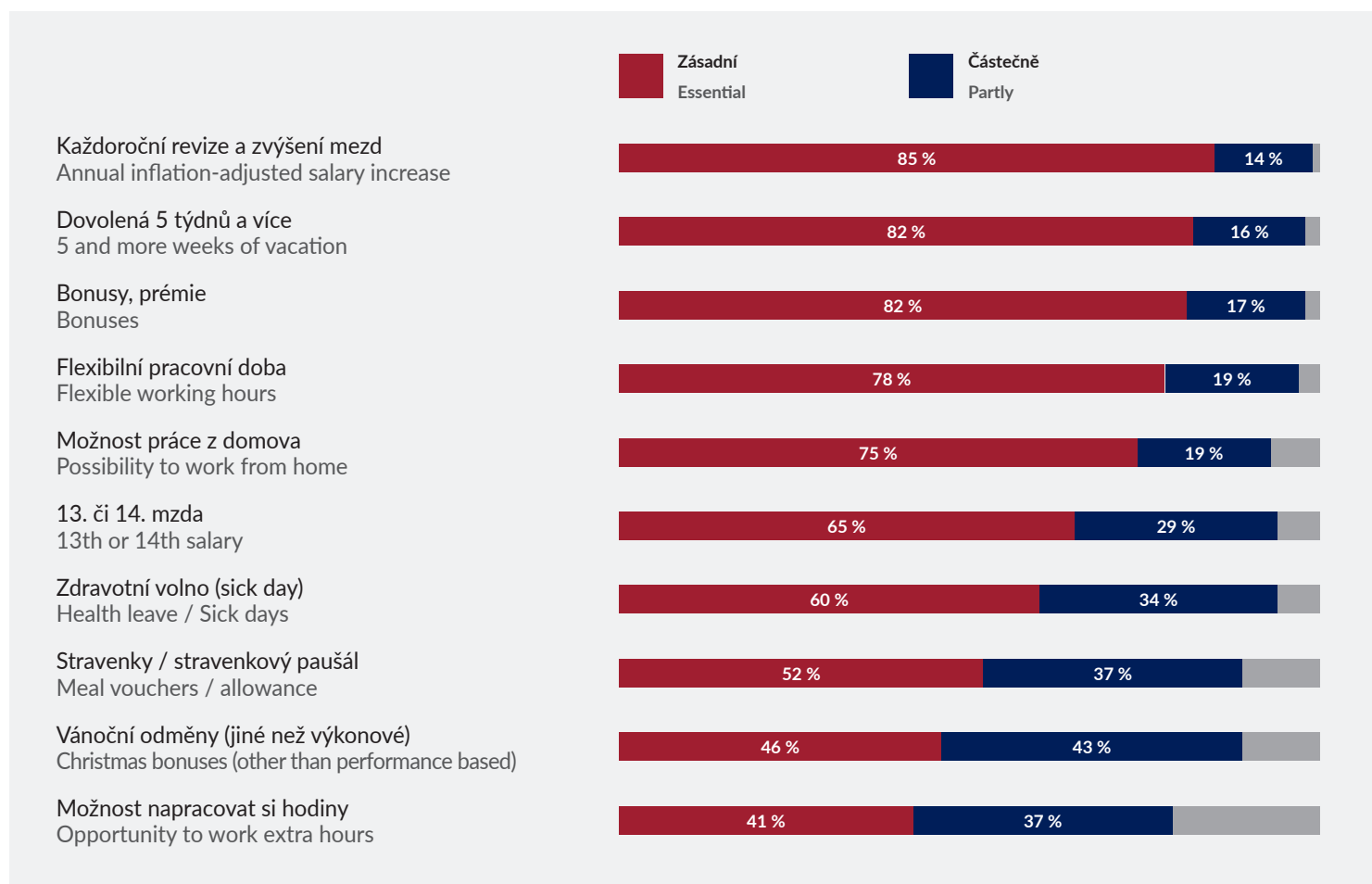
ROZDÍLY V PREFERENCÍCH BÍLÝCH LÍMEČKŮ

DIFFERENCES IN THE PREFERENCES OF WHITE-COLLARS

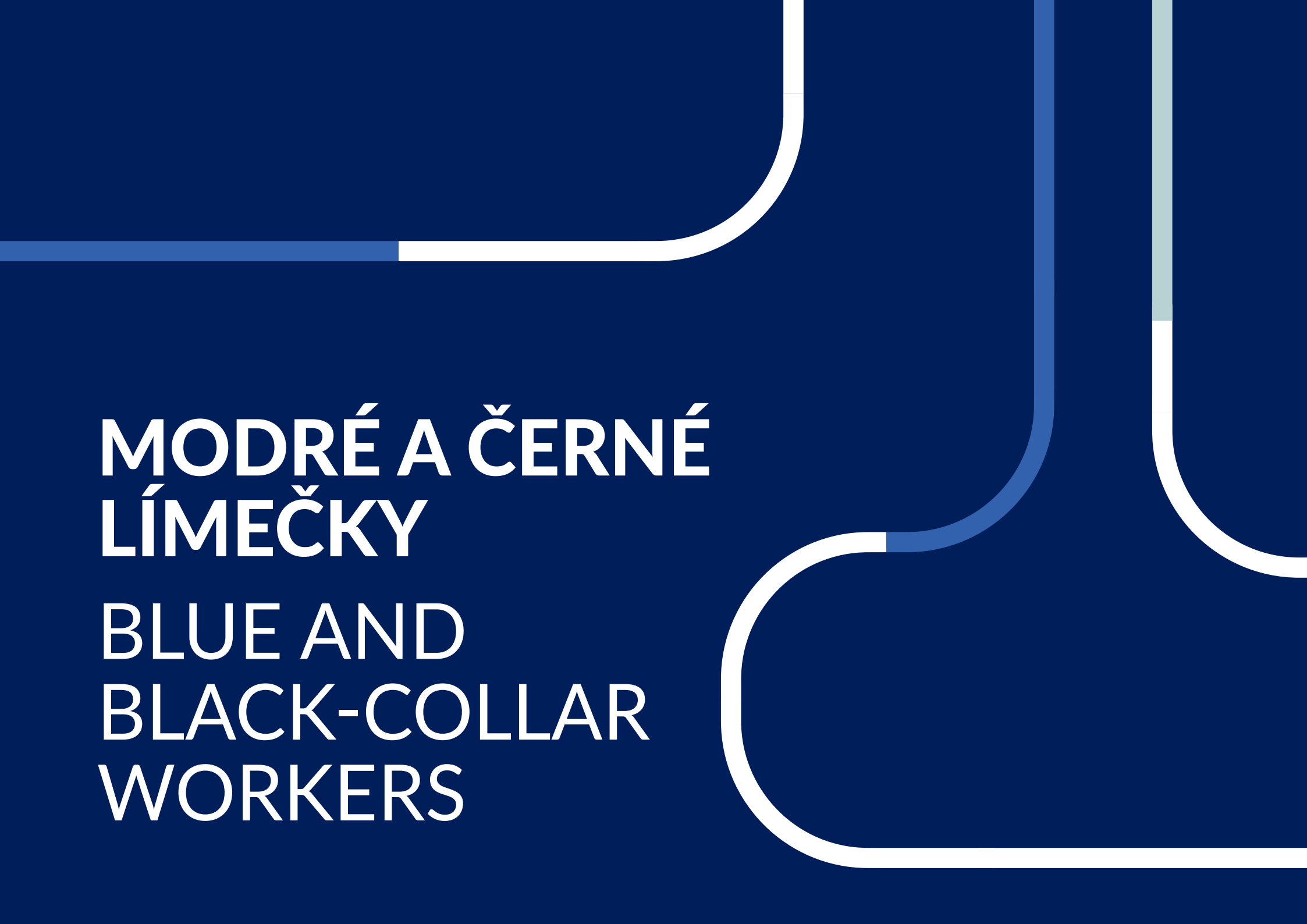
OBCHOD A MARKETING SALES AND MARKETING	HR, ADMINISTRATIVA A PRÁVO HR, ADMINISTRATION AND LAW	FINANCE FINANCE
VĚTŠÍ ZÁJEM HIGHER DEMAND		
Sleva na firemní výrobky nebo služby "Discounts on company products or services"	Bonus při doporučení zaměstnance Bonus for employee referral	13./14. mzda 13 th and 14 th salary
Auto i pro soukromé účely Car for private use	Příspěvek na dopravu či MHD Contribution to personal transport or public transport	Bonusy a prémie Bonuses
MENŠÍ ZÁJEM LOWER DEMAND		
Firemní školka Corporate day care	Sleva na firemní výrobky nebo služby "Discounts on company products or services"	Auto i pro soukromé účely Car for private use
NEMAJÍ A CHTĚJÍ THEY LACK AND THEY WANT		
 Příspěvek na penzijní nebo životní pojištění Contribution to pension or life insurance	Firemní stravování nebo stravenky či stravenkový paušál Company meals or meal vouchers / allowance	Bonus při doporučení zaměstnance Bonus for employee referral

BENEFITY, KTERÉ JSOU PRO BÍLÉ LÍMEČKY ZÁSADNÍ

BENEFITS THAT ARE ESSENTIAL FOR WHITE COLLAR WORKERS



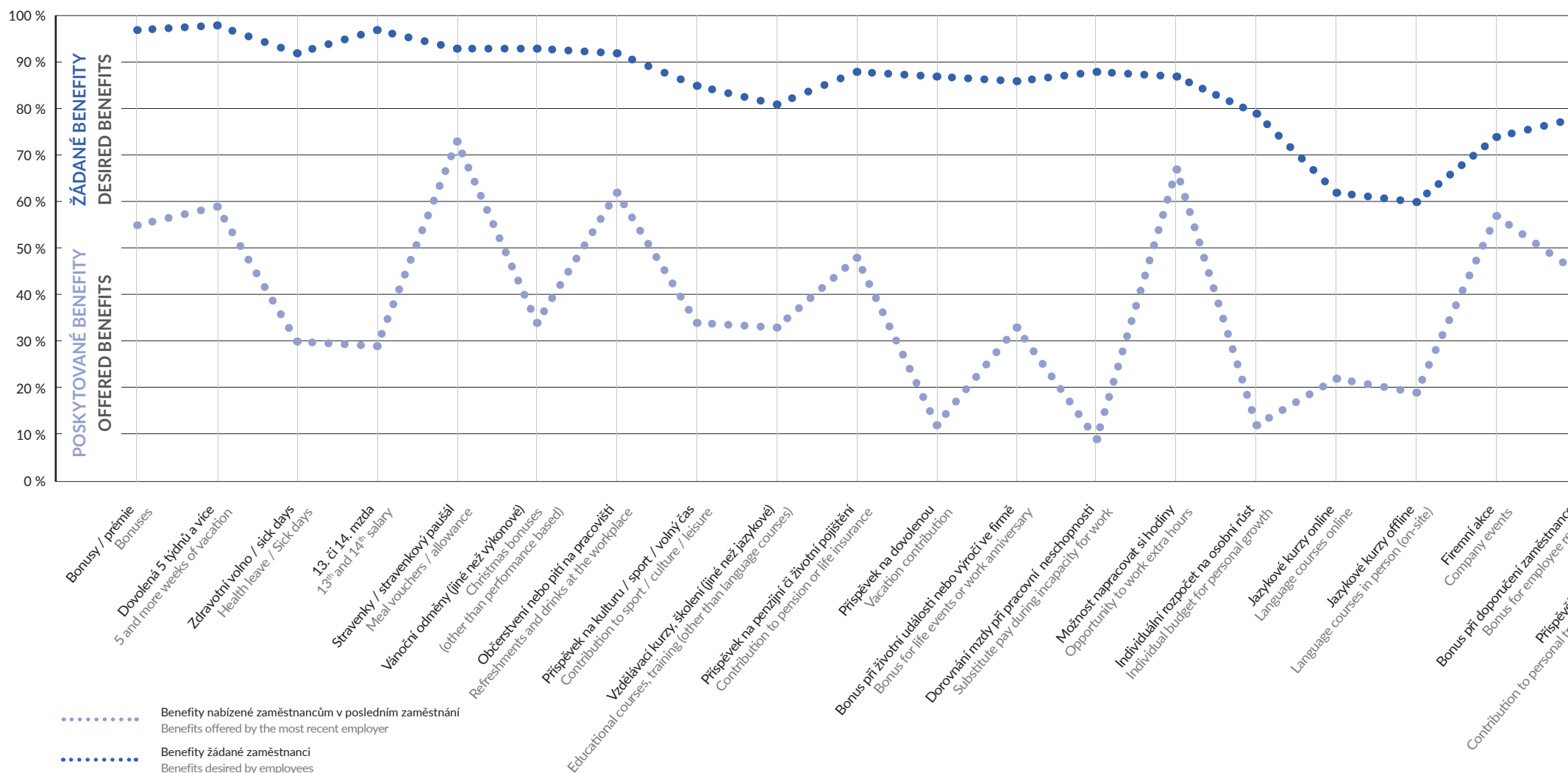




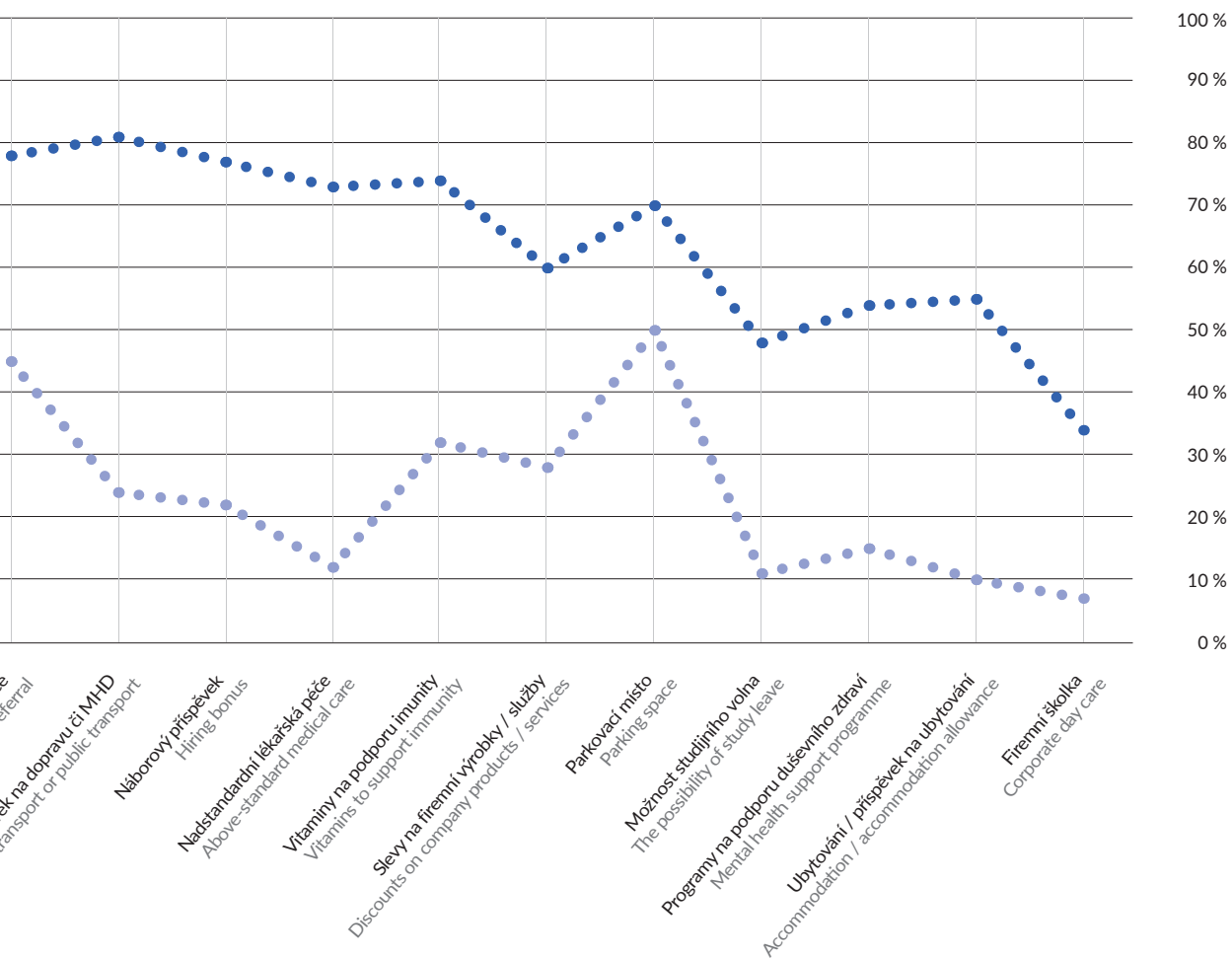
MODRÉ A ČERNÉ
LÍMEČKY

BLUE AND
BLACK-COLLAR
WORKERS

MODRÉ LÍMEČKY | BLUE-COLLAR WORKERS



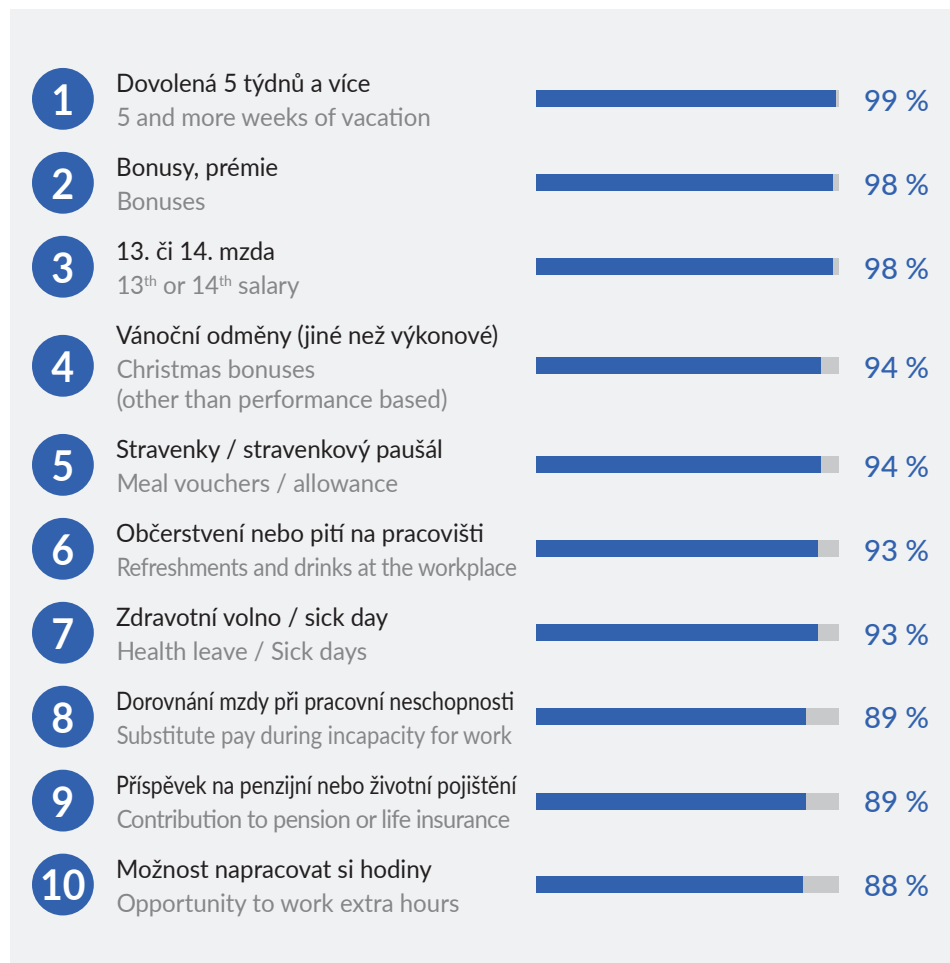
Počet respondentů: 672
Number of Respondents: 672





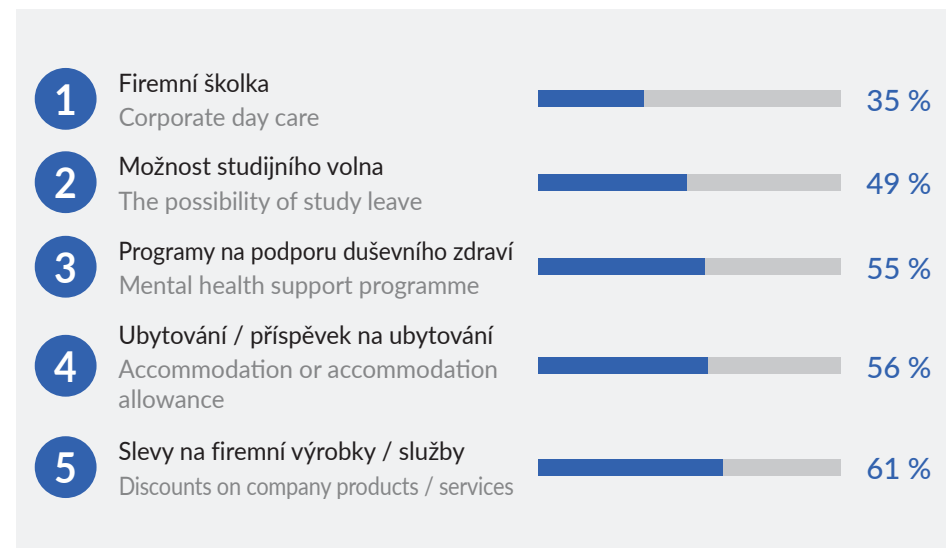
Nejžádanější benefity

Most popular benefits



Nejméně populární benefity

Least popular benefits





BENEFITY S NEJVĚTŠÍM ROZDÍLEM POPTÁVKY A NABÍDKY BENEFITS WITH THE GREATEST DIFFERENCE BETWEEN DEMAND AND SUPPLY

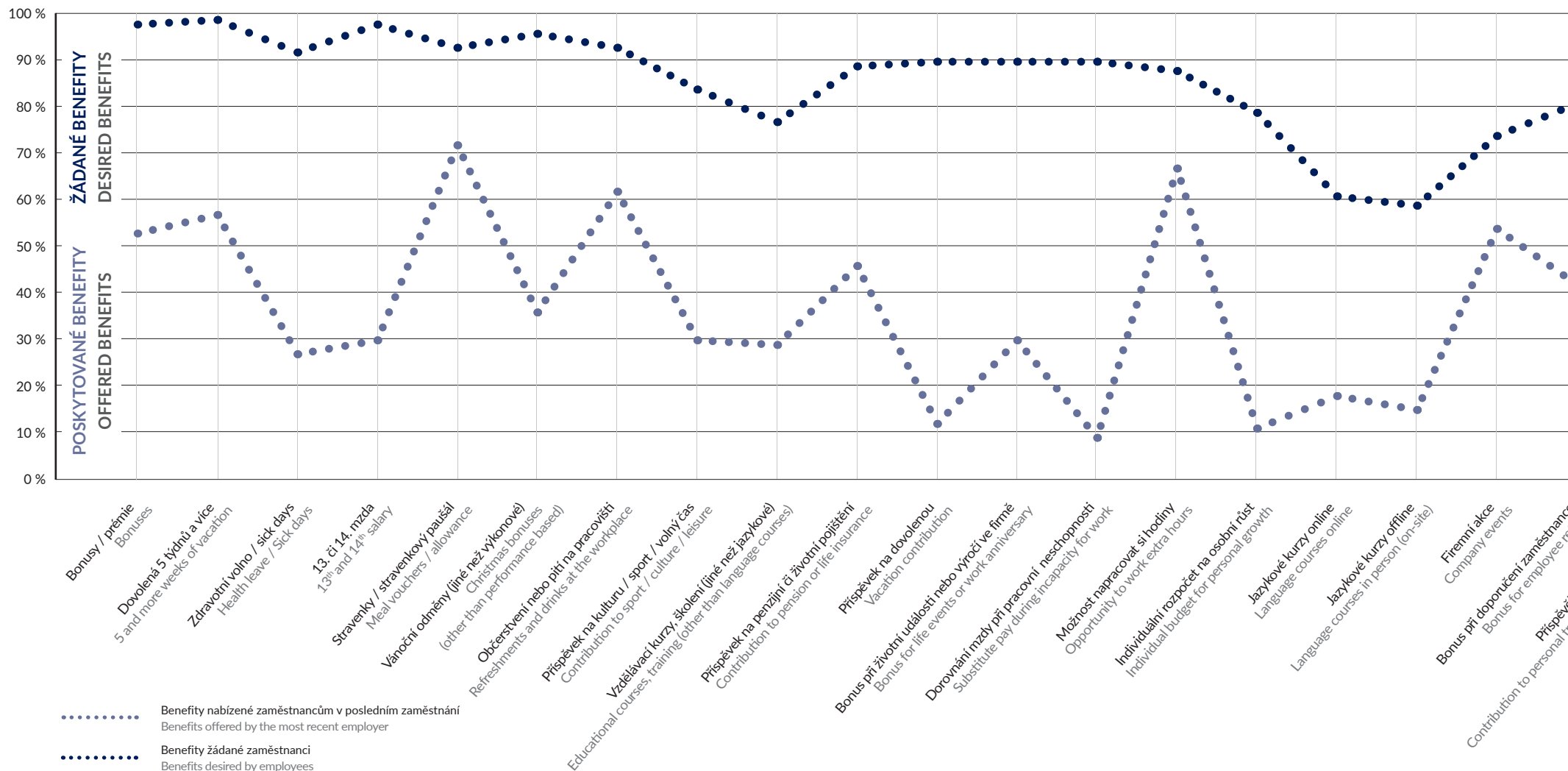


Tyto benefity vám pomohou
udržet stávající zaměstnance
a také získat nové.

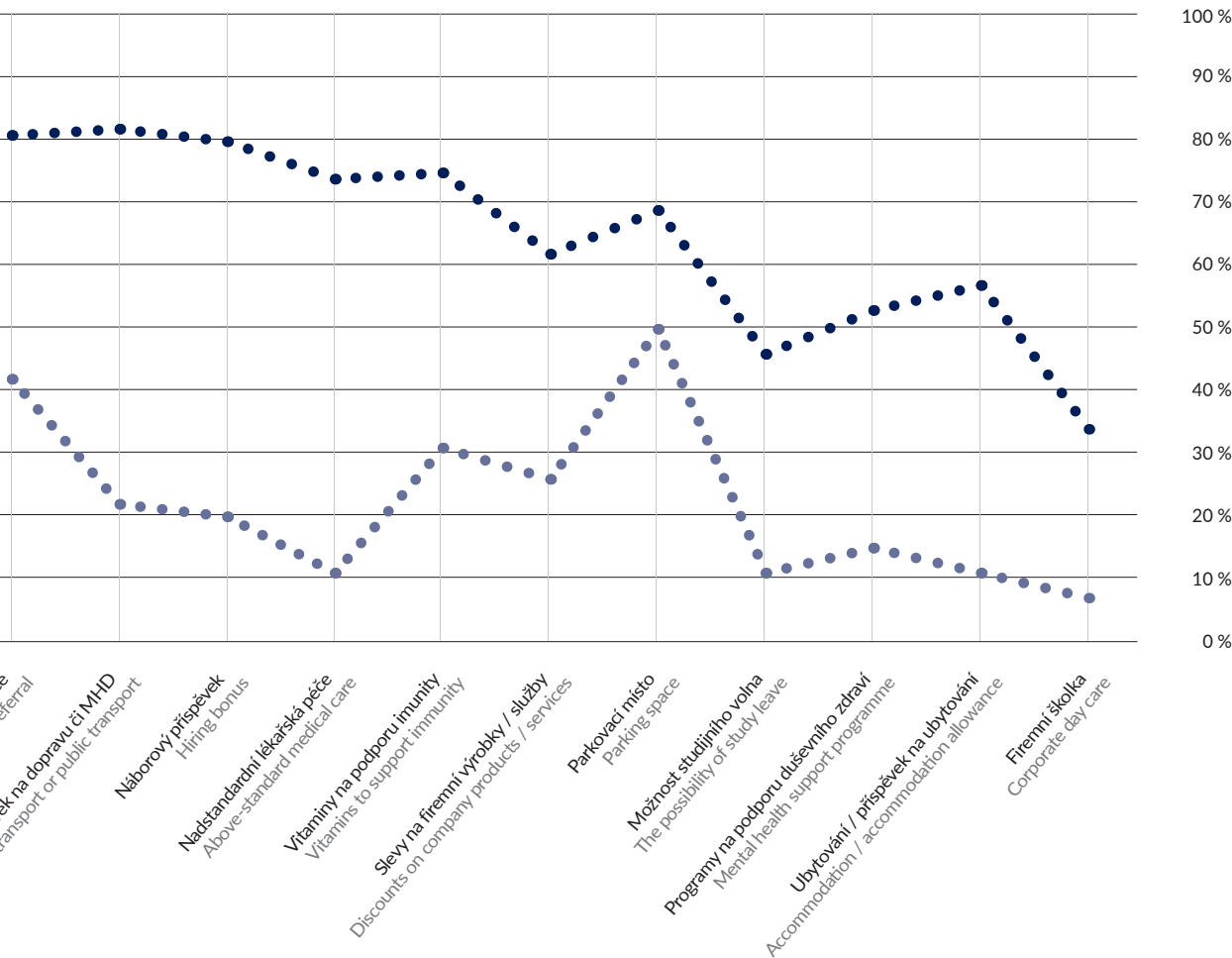
These benefits can help you
retain current employees and
also attract new ones.

- 1 Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti
Substitute pay during incapacity for work
- 2 Příspěvek na dovolenou
Vacation contribution
- 3 13. či 14. mzda
13th or 14th salary
- 4 Individuální rozpočet na osobní růst
Individual budget for personal growth
- 5 Zdravotní volno / sick days
Health leave / Sick days
- 6 Nadstandardní lékařská péče
Above-standard medical care
- 7 Vánoční odměny (jiné než výkonové)
Christmas bonuses (other than performance based)
- 8 Příspěvek na dopravu či MHD
Contribution to personal transport or public transport
- 9 Náborový příspěvek
Hiring bonus
- 10 Bonus při životní události nebo výročí ve firmě
Bonus for life events or work anniversary

ČERNÉ LÍMEČKY | BLACK-COLLAR WORKERS



Počet respondentů: 429
Number of Respondents: 429



Rozdíl mezi černými a modrými límečky tkví v jejich kvalifikaci. Zatímco zaměstnanci z řad modrých límečků prakticky žádnou nepotřebují, černé límečky ano, což dokládají buď konkrétním výučním listem nebo osvědčením či certifikátem, například o svářečské zkoušce a podobně.

The difference between black and blue collar lies in their qualifications. While blue-collar employees need virtually none, black-collar employees do. They prove it either with a specific vocational certificate or with a qualification such as a welding test or similar.





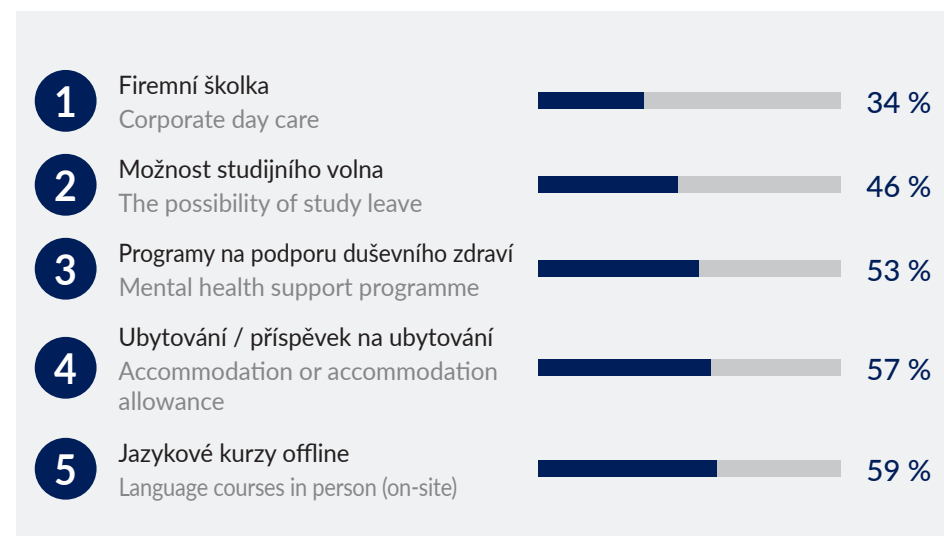
Nejžádanější benefity

Most popular benefits



Nejméně populární benefity

Least popular benefits





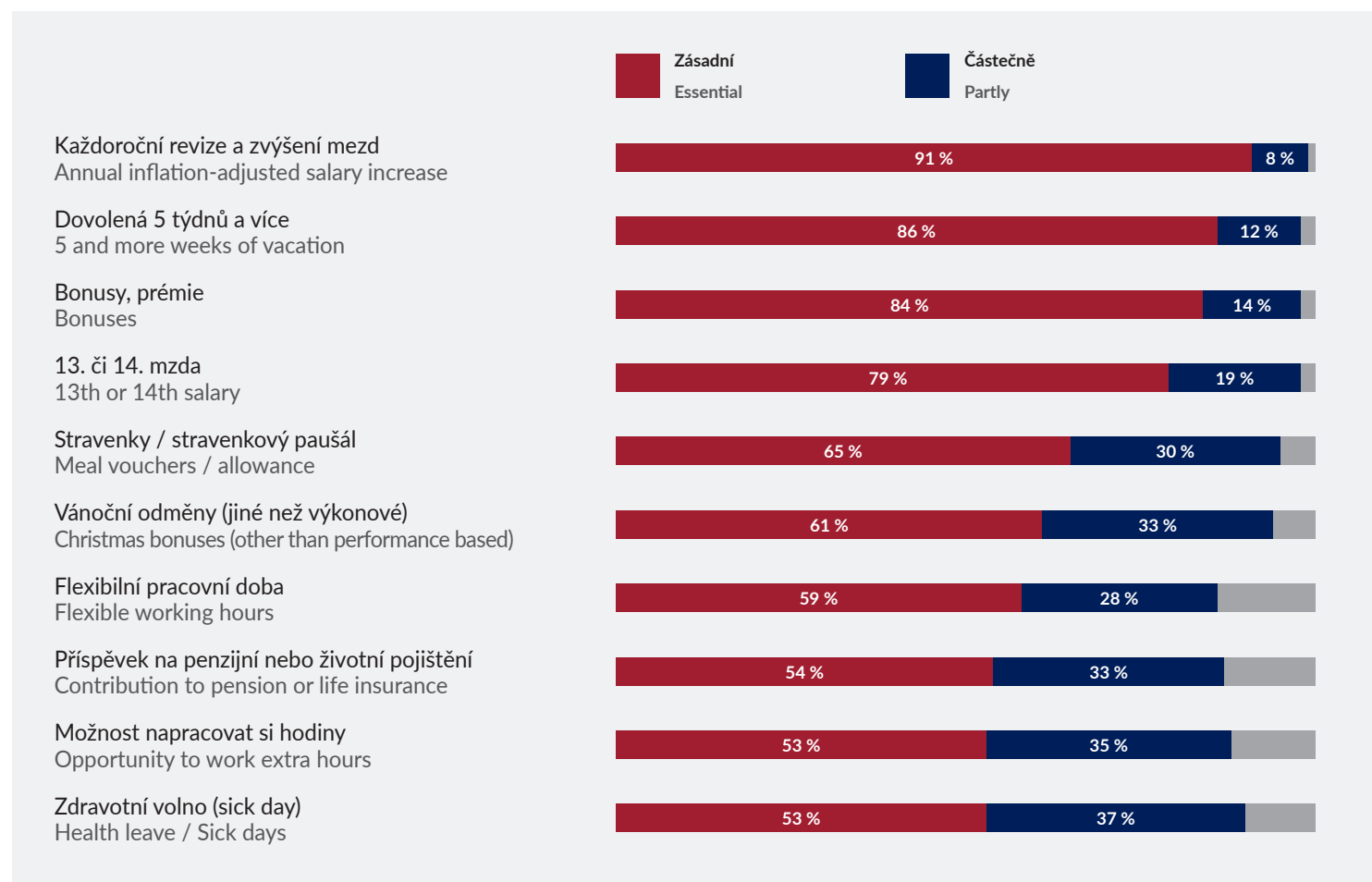
BENEFITY S NEJVĚTŠÍM ROZDÍLEM POPTÁVKY A NABÍDKY BENEFITS WITH THE GREATEST DIFFERENCE BETWEEN DEMAND AND SUPPLY

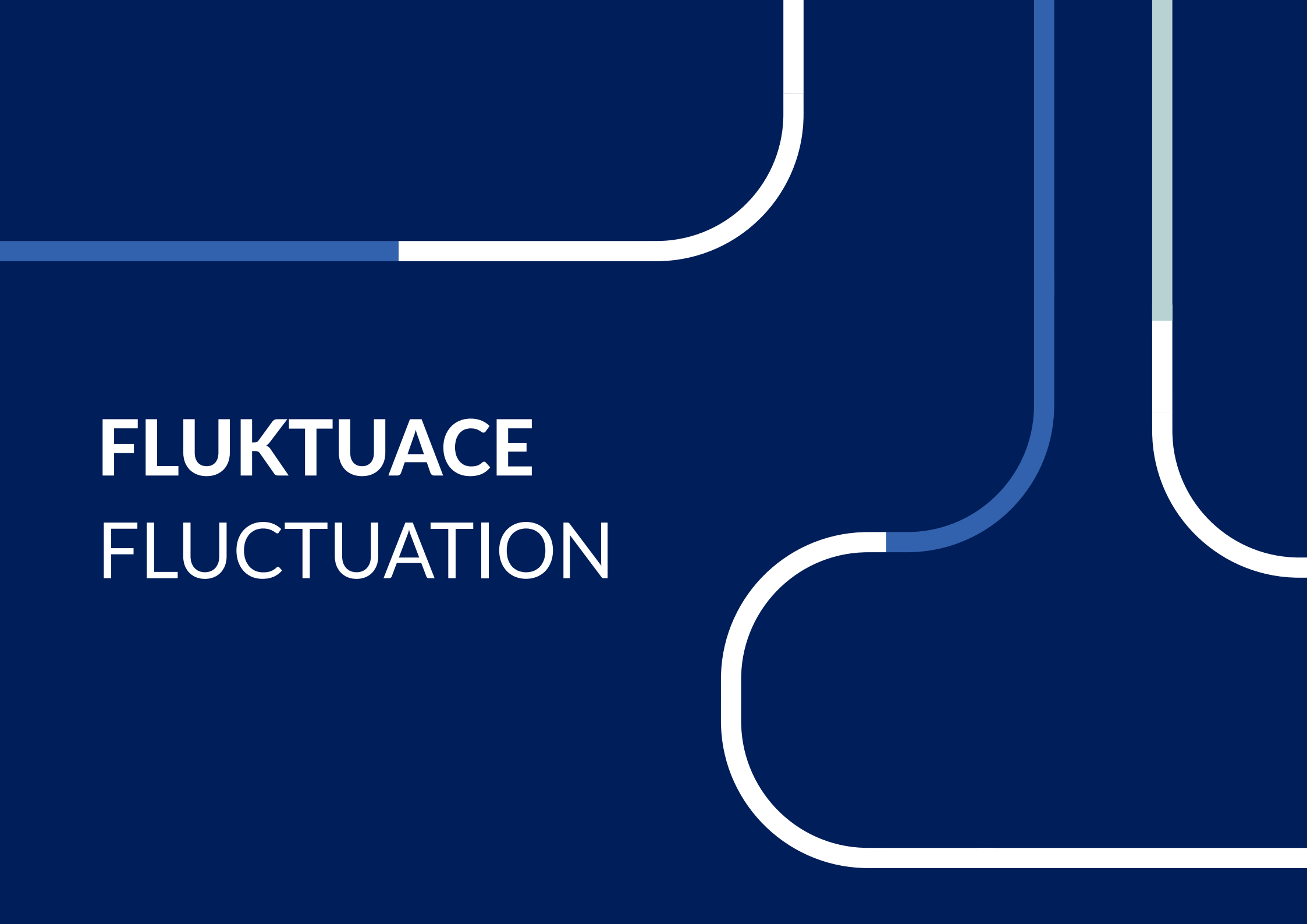


- 1 Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti
Substitute pay during incapacity for work
- 2 Příspěvek na dovolenou
Vacation contribution
- 3 Individuální rozpočet na osobní růst
Individual budget for personal growth
- 4 13. či 14. mzda
13th or 14th salary
- 5 Zdravotní volno / sick days
Health leave / Sick days
- 6 Nadstandardní lékařská péče
Above-standard medical care
- 7 Náborový příspěvek
Hiring bonus
- 8 Příspěvek na dopravu či MHD
Contribution to personal transport or public transport
- 9 Vánoční odměny (jiné než výkonové)
Christmas bonuses (other than performance based)
- 10 Bonus při životní události nebo výročí ve firmě
Bonus for life events or work anniversary

BENEFITY, KTERÉ JSOU PRO MODRÉ A ČERNÉ LÍMEČKY ZÁSADNÍ

BENEFITS THAT ARE ESSENTIAL FOR BLUE AND BLACK-COLLAR WORKERS



The background is a solid dark blue. It features several thick, white lines that form large, rounded, L-shaped or U-shaped structures. Some of these white lines have a short segment of a lighter blue color. The lines are positioned in the upper right and lower right areas of the frame, creating a sense of depth and movement.

FLUKTUACE
FLUCTUATION

Zkušenosti se zvýšenou fluktuací dnes přiznává více než polovina firem. Hlavním důvodem odchodů zaměstnanců je přitom skutečnost, že dostanou od jiného zaměstnavatele nabídku vyšší odměny za srovnatelnou práci. To však nemusí znamenat, že nelze riziko odchodu těchto pracovníků odvrátit.

Praxe ukazuje, že celá řada případů je řešitelná, a to za pomoci vhodné zvolých benefitů, správné komunikace a dalších nástrojů a způsobů, které s sebou obvykle nesou nižší finanční náklady než hledání nového člověka.

Náklady na nábor a zaškolení nového pracovníka se dnes totiž obvykle pohybují ve vyšších desítkách tisíc korun. Když k této částce připočteme mzdu nového zaměstnance za první 4 měsíce jeho působení, což je průměrná doba na zaškolení **a zapracování každého nováčka, dostaneme se na částku převyšující 300 tisíc korun.**

Stojí tedy za úvahu, zda namísto této sumy raději neinvestovat do stávajícího a dobře fungujícího zaměstnance, ať už formou zvýšení jeho mzdy, benefitů nebo třeba nabídkou profesního rozvoje a růstu.

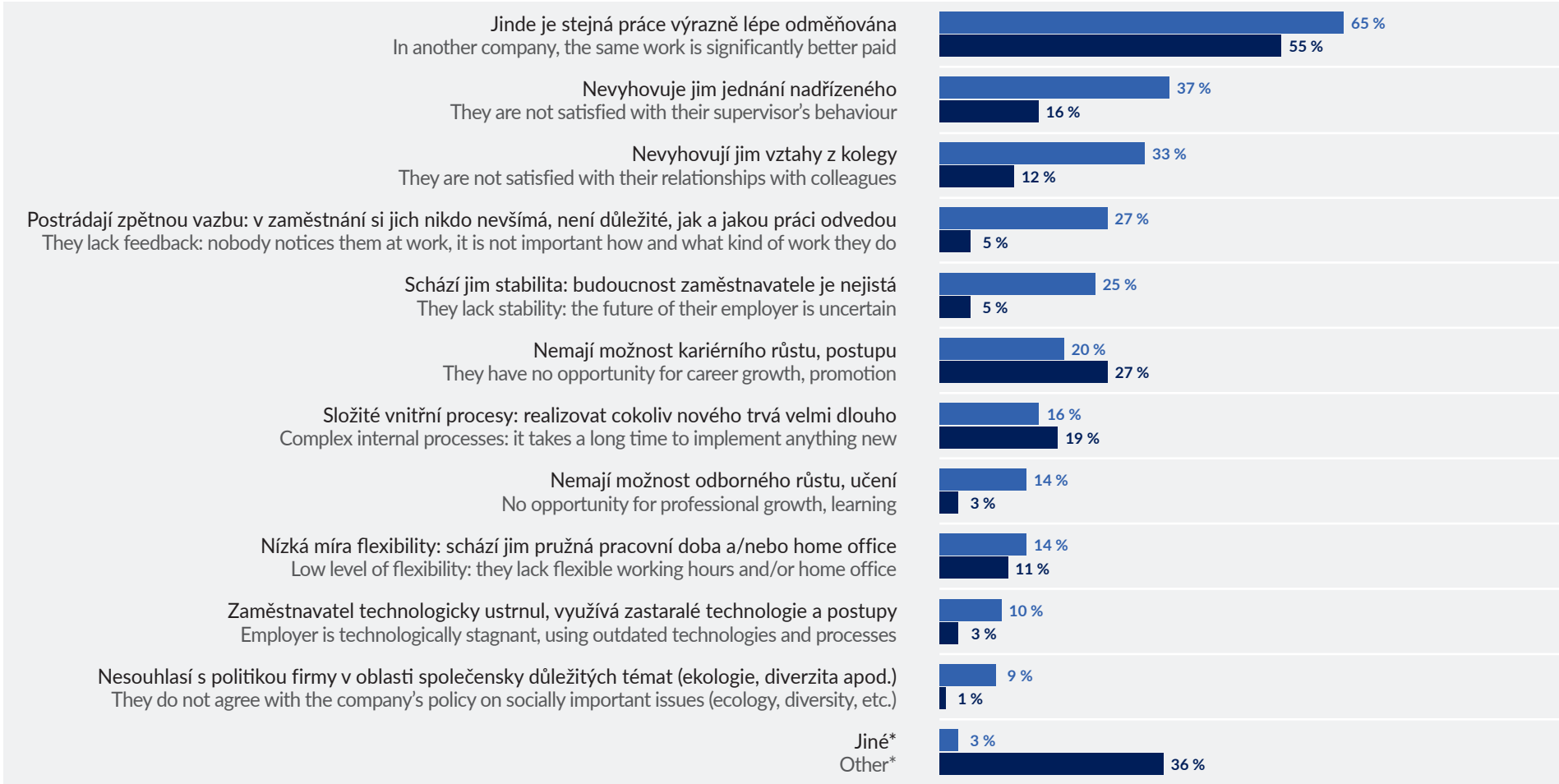
Today, more than half of companies admit that they have experienced increased employee turnover. The main reason employees leave is the fact that they are offered higher remuneration for comparable work by another employer. However, this does not necessarily mean that the risk of these workers leaving cannot be averted.

Experience shows that a number of such cases can be solved with the help of appropriately chosen benefits, proper communication and other tools and methods, which usually entail lower financial costs than searching for a new person.

The costs of recruiting and training of a new employee today usually range in tens of thousands of crowns. When adding to this amount the salary of a new employee for the first 4 months of his/her employment, which is the average time to train and integrate each newcomer, **we come to an amount exceeding CZK 300,000.** Therefore, it is worth considering whether instead of this amount it would be better to invest in an existing and well-functioning employee, either in the form of an increase in his/her salary, benefits or by offering professional development and growth.

NEJČASTĚJŠÍ DŮVODY ODCHODU ZE ZAMĚSTNÁNÍ

THE MOST COMMON REASONS FOR LEAVING A JOB



*Mezi jinými důvody odchodů zamců (36 %) personalisté ve výrobních společnostech uvádějí velmi často nezvládnuté vysoké nároky na práci. Ve firmách, které se výrobě nevěnují je to kariérní posun nebo potřeba změny na straně zaměstnance.

*Among other reasons for employee leaving (36%), HR managers in manufacturing companies very often cite failure to cope with the high demands of the job. In non-manufacturing companies, it is a career move or the need for a change on the part of the employee.

Z pohledu zaměstnanců
From the employees' perspective

Zdroj: Generační průzkum 2023, Gi/Grafton Recruitment
Source: Generation survey 2023, Gi/Grafton Recruitment

Z pohledu firem a jejich personalistů
From the perspective of companies and their HR managers

Zdroj: Analýza HR ve firmách 2024, Gi/Grafton Recruitment
Source: HR analysis in companies 2024, Gi/Grafton Recruitment

FLUKTUACE POHLEDEM PERSONALISTŮ

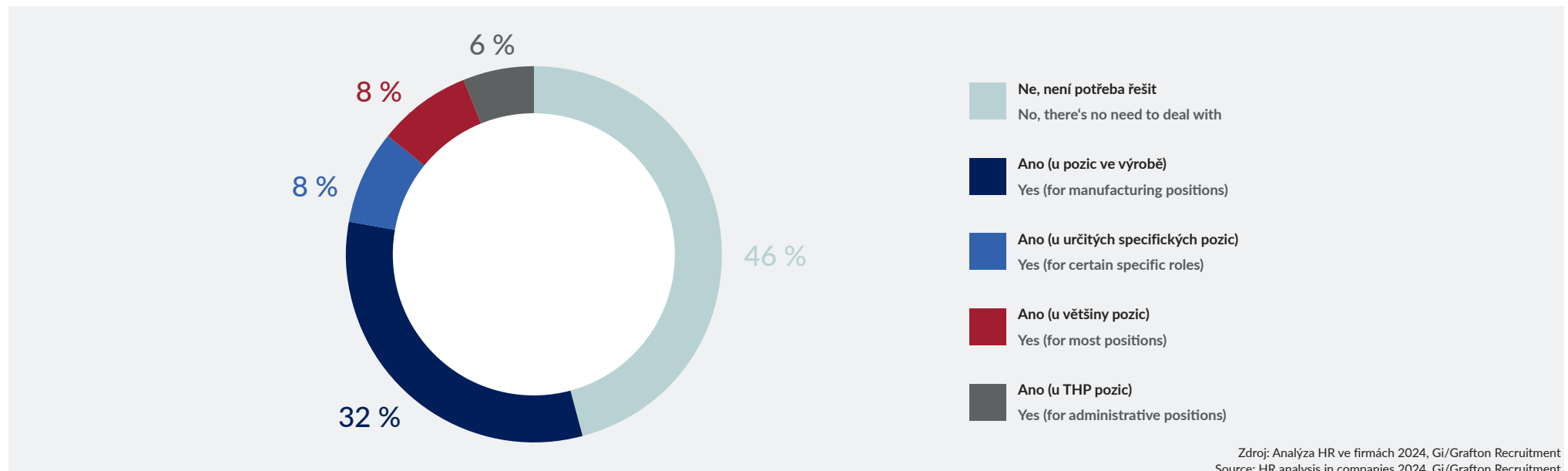
FLUCTUATION FROM THE HR PERSPECTIVE

Fluktuace představuje problém pro více než polovinu personalistů. 32 % personalistů vnímá její riziko zejména u pozic ve výrobě, 8 % pak u specifických pozic. Stejný podíl ji řeší napříč odbornostmi a specializacemi.

Fluctuation is a problem for more than half of HR professionals. 32% of HR professionals perceive see it as a risk especially in manufacturing positions, 8% in specific roles. The same proportion deal with it across disciplines and specialisations.

Je fluktuace problém?

Is fluctuation a problem?

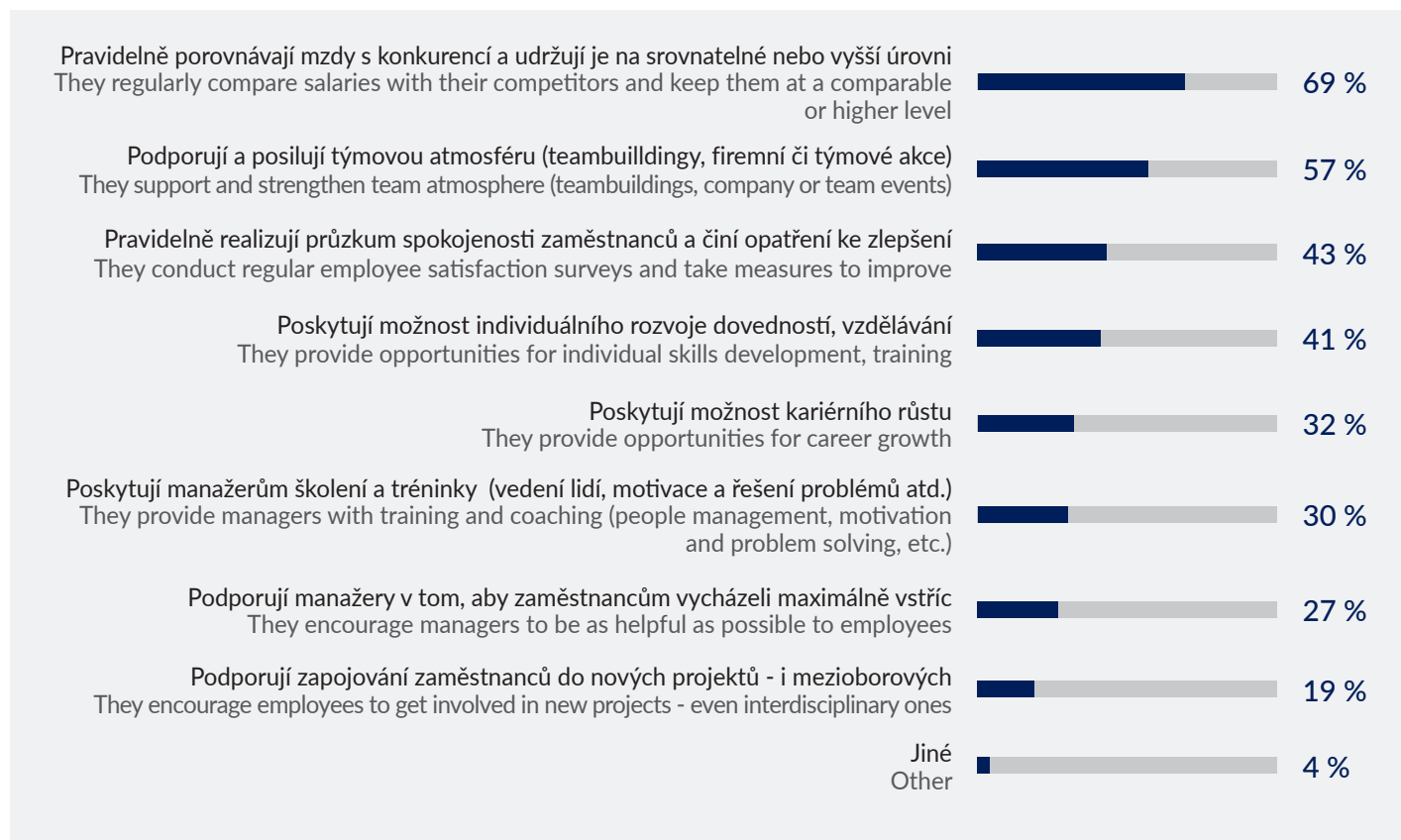


FLUKTUACE POHLEDEM PERSONALISTŮ

FLUCTUATION FROM THE HR PERSPECTIVE

Jaká konkrétní opatření podnikají pro snížení fluktuace zaměstnanců

What specific measures they take to reduce employee fluctuation



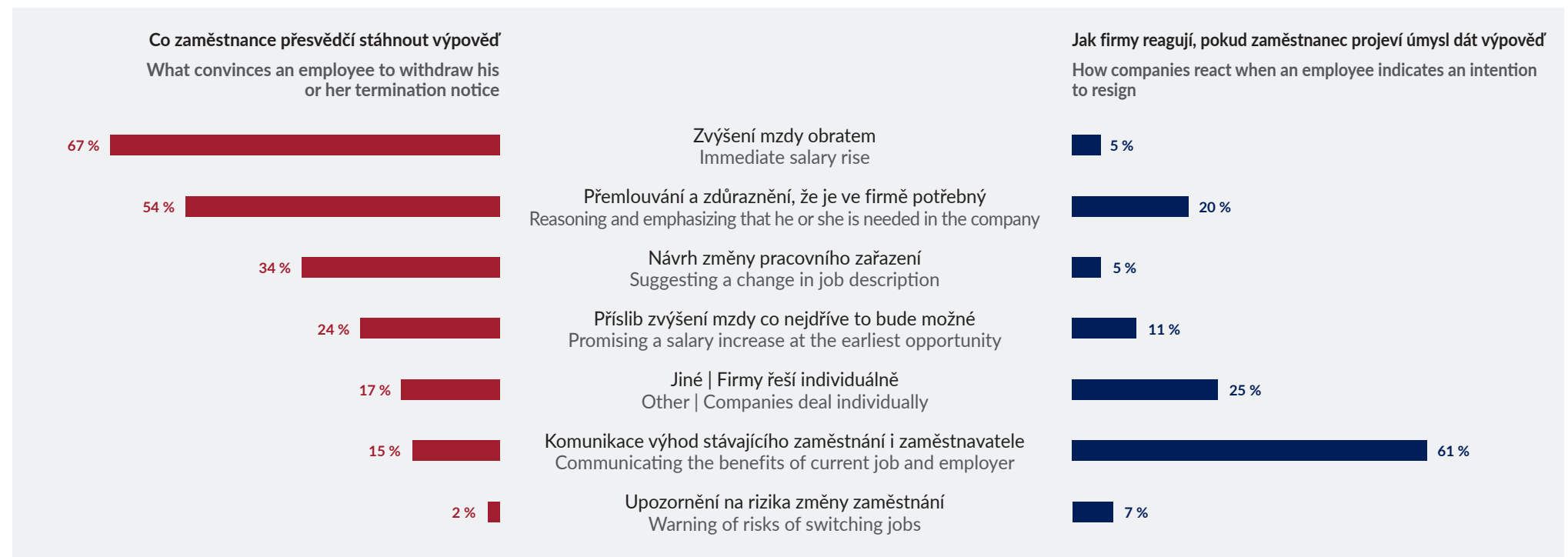
Zdroj: Analýza HR ve firmách 2024, Gi/Grafton Recruitment
Source: HR analysis in companies 2024, Gi/Grafton Recruitment

VÝPOVĚĎ: A CO DÁL?

RESIGNATION: AND WHAT ELSE?

K setrvání na pracovišti zaměstnance nejvíce přesvědčí zvýšení mzdy, přesto firmy k tomuto kroku přistupují jen v 5 % případů, kdy se dozví o úmyslu zaměstnance odejít. Nejčastěji se v takovém případě snaží zaměstnanci lépe vysvětlit výhody, které se vážou s jeho současnou prací.

Employees are most likely to be persuaded to stay on the job by a salary rise, yet companies only take this step in 5% of cases where they learn of an employee's intention to leave. Most often, they try to better communicate to the employee the benefits associated with their current job.



Zdroj: Analýza HR ve firmách 2024, Gi/Grafton Recruitment
Source: HR analysis in companies 2024, Gi/Grafton Recruitment

The background is a solid dark blue. Overlaid on this are several thick, stylized lines. A horizontal line in the upper left transitions from blue to white. A vertical line on the right side also transitions from blue to white. These lines curve and connect, creating a sense of flow and connectivity. The text is positioned on the left side of the image.

UMĚLÁ INTELIGENCE V NÁBORU

AI
IN RECRUITMENT

Umělá inteligence (AI) představuje fenomén současnosti. Rostoucí počet společností ji zavádí anebo alespoň testuje a hledá možnosti jejího využití pro zefektivnění celé řady firemních procesů. Není tedy divu, že zavedení AI a automatizace je jedním z klíčových úkolů pro letošní rok i v oblasti personalistiky.

Výhody implementace AI v HR jsou zřejmé – vyšší produktivita, efektivnější a rychlejší procesy, ať už jde o mapování trhu, oslovování potenciálních kandidátů, tvorbu textů a obrázků pro personální inzerci, komunikaci a prescreening kandidátů, komunikaci se zaměstnanci či návrhy jejich dalšího rozvoje a vzdělávání. Na rozdíl od personalistů, kteří pozitivní přínosy AI vidí zcela jasně, se však ukazuje, že široká veřejnost má z této technologie často smíšené pocity. I když obecně ji lidé vnímají spíše pozitivně, její využití při komunikaci o budoucím zaměstnání se jim zdá neosobní. V této oblasti je tedy nutné nadále myslet i na lidský rozměr.

Artificial intelligence (AI) is a phenomenon of our time. A growing number of companies are implementing or at least testing it and looking for ways to use it to improve the efficiency of a wide range of business processes. It is not surprising that the introduction of AI and automation is one of the key tasks for this year in HR.

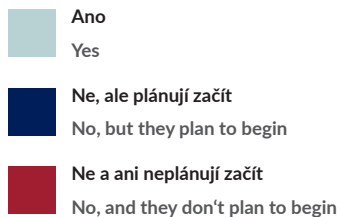
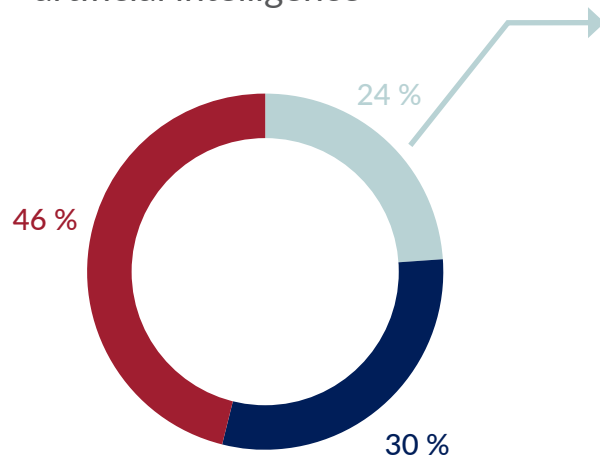
The benefits of implementing AI in HR are obvious - higher productivity, more efficient and faster processes, whether it's market mapping, reaching out to potential candidates, creating text and images for HR advertising, communicating and pre-screening candidates, communicating with employees or suggesting further development and training. However, unlike recruiters who see the positive benefits of AI quite clearly, it turns out that the general public often has mixed feelings about the technology. Although people generally perceive it rather positively, they find its use in communications about future employment rather impersonal. It is therefore necessary to continue to think about the human dimension in this area.

AI V HR POHLEDEM PERSONALITŮ

AI IN HR AS SEEN BY HR PROFESSIONALS

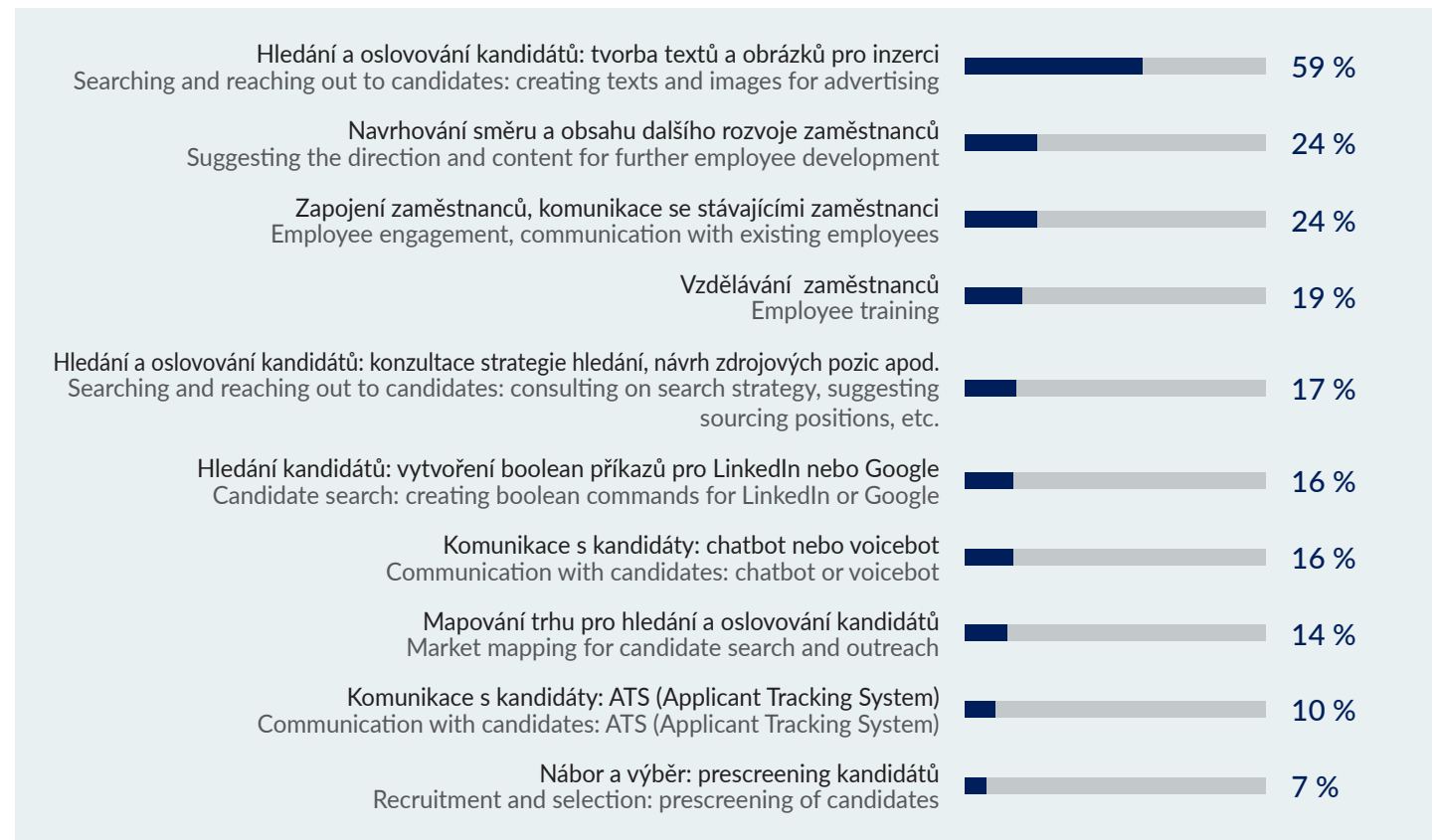
Využívají personalisté umělou inteligenci

Are HR professionals using artificial intelligence



Na jaké procesy AI používají

What processes do they use AI for



Zdroj: Analýza HR ve firmách 2024, Gi/Grafton Recruitment
Source: HR analysis in companies 2024, Gi/Grafton Recruitment

Báze - Ti, kteří aktuálně využívají AI
Source: Those currently using AI

VNÍMÁNÍ UMĚLÉ INTELIGENCE

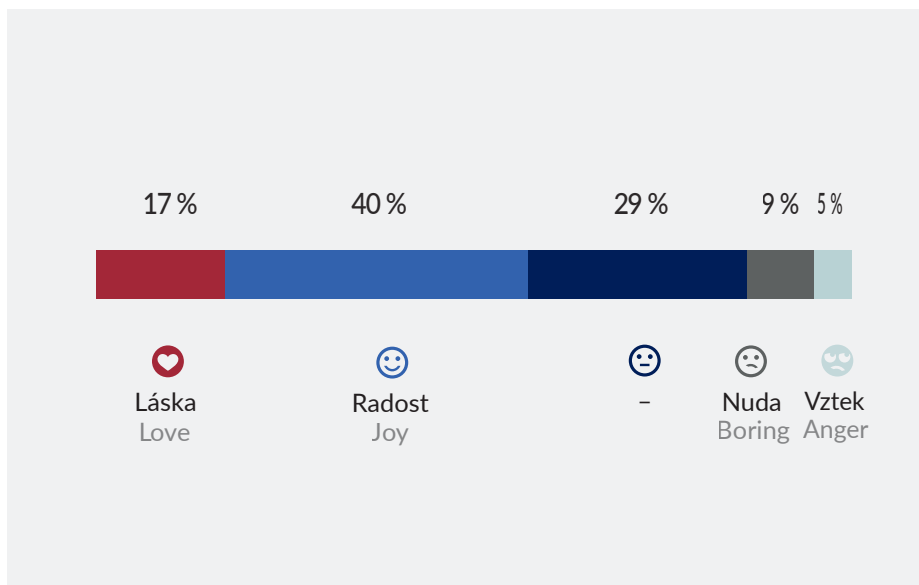
PERCEPTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Mezi zaměstnanci v tuto chvíli převažují neutrální až pozitivní emoce spojené s umělou inteligencí. Jen 5 % zaměstnanců je v souvislosti s touto technologií zcela negativních. Většina si tedy uvědomuje přínosy, které umělá intelligence může v pracovním procesu nabídnout.

Neutral to positive emotions about AI prevail among employees at the moment. Only 5% of employees are completely negative about the technology. Therefore, most are aware of the benefits that AI can offer in the workforce.

Jak zaměstnanci a kandidáti vnímají AI

How employees and candidates perceive AI

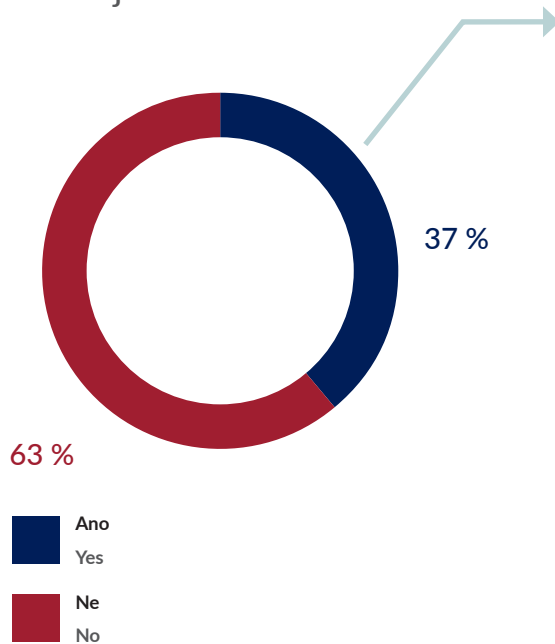


JAK ZAMĚŠTNANCI A KANDIDÁTI VNÍMAJÍ AI PŘI HLEDÁNÍ PRÁCE

HOW EMPLOYEES AND CANDIDATES PERCEIVE AI WHEN LOOKING FOR A JOB

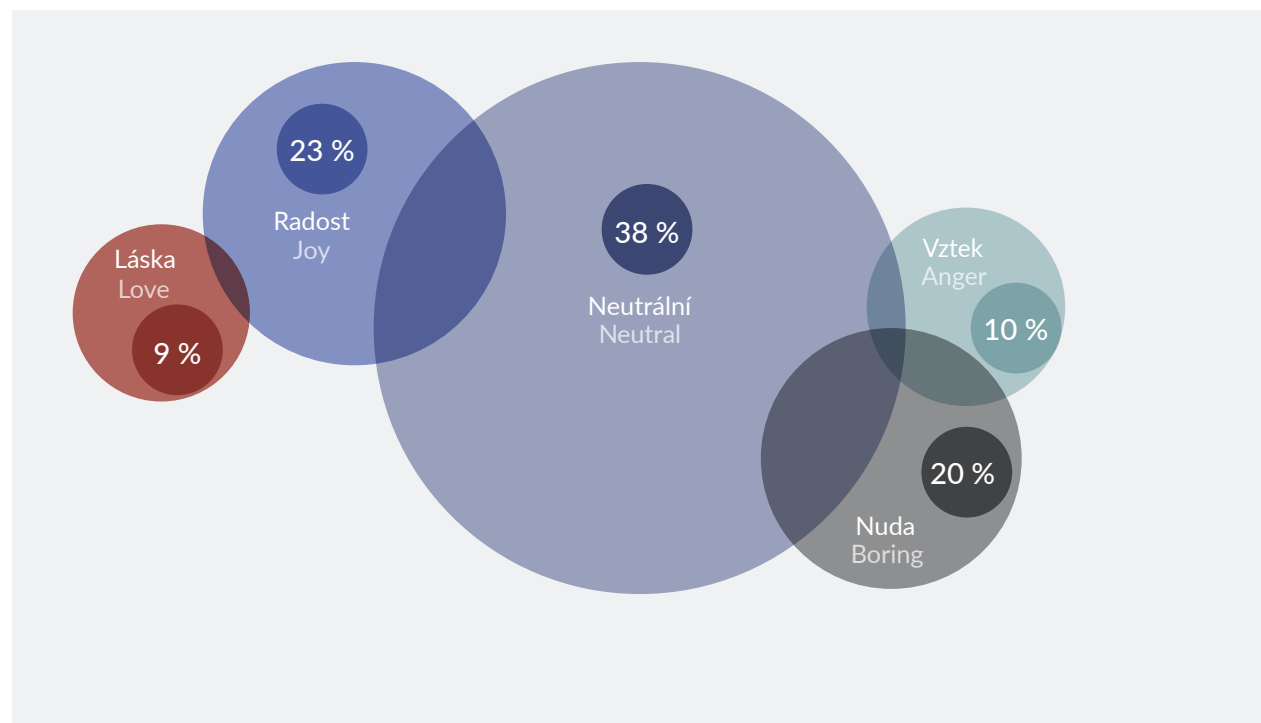
Setkali se s AI při hledání práce?

Have they encountered AI in their job search?



Jaký mají pocit

How do they feel about it



GENERAČNÍ PRŮZKUM | GENERATION SURVEY

Stáhněte si náš Generační průzkum 2023, který mapuje motivace uchazečů o práci z jednotlivých věkových skupin. Průzkumu se zúčastnilo 1 952 respondentů napříč generacemi z celé ČR. Probíhal formou online dotazníku zaslaném na databázi kontaktů společností Grafton Recruitment a Gi Group v období od 9. června do 16. července 2023.

Download our Generation Survey 2023, which maps the motivations of job seekers by age group. 1,952 respondents across generations from the entire country took part in the survey. It was conducted via an online questionnaire sent to the candidate database of Grafton Recruitment and Gi Group between 19 June and 16 July 2023.



STÁHNĚTE SI CELÝ GENERAČNÍ PRŮZKUM Z NAŠEHO WEBU

DOWNLOAD THE COMPLETE GENERATION SURVEY FROM OUR WEBSITE



GENERAČNÍ STEREOTYPY A MOTIVACE KE ZMĚNĚ PRÁCE. CO JE DŮLEŽITÉ VĚDĚT A PROČ?

Věkový rozptyl uchazečů o práci je dnes díky pozdějšímu věku odchodu do důchodu ohromný. Zaměstnavatelé by se proto měli naučit vnímat potřeby jednotlivých věkových skupin a pracovat s nimi individuálně. A platí to i v případě náboru, neboť motivace ke změně zaměstnání se liší generace od generace. Společný mají jen nejdůležitější motivátor, a sice výši mzdy. K dalším důvodům u starších generací patří spíše perspektivní a vzdělání odpovídající náplň práce či možnosti profesního rozvoje, u mladších zase flexibilita a příležitosti kariérního růstu. Generace Y a Z navíc osloví i nadstandardní benefity, jejich zástupci chtějí vidět, že o ně má zaměstnavatel skutečně zájem a vychází jim vstříc. Generace X zase intenzivněji vnímá, jak probíhá jednání během výběrového řízení. Spolu s nejstarší generací označovanou jako Boomers pak mezi 10 nejdůležitějších motivátorů ke změně zaměstnání zmiňuje i dobrou pověst firmy.

GENERATION STEREOTYPES AND MOTIVATION TO CHANGE A JOB. WHAT IS IMPORTANT TO KNOW AND WHY?

The age variance of job seekers today is enormous due to the later retirement age. Employers should therefore learn to be aware of the needs of different age groups and work with them individually. It also applies to recruitment, as reasons to change jobs vary from generation to generation. The only thing they have in common is the most significant motivator, which is the amount of salary. Other reasons for the older generations include perspective job and job content that matches their education or opportunities for professional development, while for the younger generations it is flexibility and opportunities for career growth. Generations Y and Z are also attracted by above-standard benefits. Their members want to see that the employer is genuinely interested in them and is willing to accommodate their needs. Generation X, on the other hand, perceives the treatment during the selection process more intensely. Together with the oldest generation, referred to as Boomers, the top 10 most important motivators for changing jobs include a good image of the company.

ENGAGE: DOTAZNÍK ANGAŽOVANOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Výkon firmy je úzce propojen s angažovaností jejích zaměstnanců. Engage zjišťuje, nakolik je vaše firma zdravá, a vy pak můžete podniknout kroky k řešení řady běžných problémů.

Nástroj Engage je založený na psychosociologických výzkumech, podle kterých se angažovanost vytváří na základě tří klíčových pracovních dimenzí, kterými jsou: **vztahy, funkce a odměna**.

Přečtěte si výslednou zprávu, abyste dokázali:

- porozumět silným stránkám a zranitelnostem
- naplánovat kroky k pozitivnímu ovlivnění všech klíčových motivátorů
- definovat ukazatele pohody ve firmě
- identifikovat převládající způsoby vedení a řízení
- reagovat na podněty vyplývající z otevřených otázek

KONTAKT | CONTACT US:

Jana Vávrová

Project Manager HR Services

Grafton Recruitment s.r.o.

Palladium, Na Poříčí 1079/3a
110 00 Praha 1

☎ +420 777 835 425

@ jana.vavrova@grafton.cz



ENGAGE EMPLOYEE ENGAGEMENT QUESTIONNAIRE

Your company's performance is closely linked to the engagement of its employees. Engage determines how healthy your company is, so you can take action to address a range of common problems.

Based on the psycho-social theory Engagement is a positive experience resulting from the **relationships** you have, the **role** you do and the **rewards** you get in the workplace.

The report is a key to:

- understand the strengths and potential vulnerabilities
- create a plan of action to positively influence all key motivators
- see indicators of well-being in the company
- identify prevailing leadership styles
- respond to suggestions arising from open questions



Grafton/GI & Thomas International díky globální spolupráci podporují klienty ve všech personálních procesech.



Grafton/GI & Thomas International support clients in all HR processes through global collaboration.



Díky uLékaře.cz naplňujete „S“ z pilířů ESG, snižujete náklady a zvyšujete zaměstnaneckou spokojenost.

S uLékaře.cz se podílíte na péči o zdraví zaměstnanců a jeho udržení. Tím vytváříte lepší pracovní prostředí, snižujete absenci z důvodů nemoci a zvyšujete bezpečnost lidí ve firmě.

Co je ESG?

Rámec používaný k hodnocení udržitelnosti a etického dopadu společnosti z hlediska životního prostředí, sociálního prostředí a postupů vedení.

E jako environmentální

- ✓ klimatická změna
- ✓ znečištění a odpady
- ✓ recyklace a principy cirkulární ekonomiky
- ✓ a další

S jako sociální

Lidské zdroje

- ✓ péče o zaměstnance a náborová politika
- ✓ zdraví a bezpečnost na pracovišti
- ✓ rovné příležitosti
- ✓ lidská práva
- ✓ well being a work-life balance
- ✓ zabezpečení osobních údajů

Další stakeholderi

- ✓ vztahy s komunitami (př. rodiny zaměstnanců)
- ✓ osvěta veřejnosti
- ✓ bezpečnost výrobků
- ✓ a další

G jako governance (vedení společnosti)

- ✓ management
- ✓ finanční řízení
- ✓ etické principy



Thanks to uLékaře.cz you are fulfilling the "S" pillar from ESG, reducing costs and increasing employee satisfaction.

With uLékaře.cz you are helping to care for and maintain the health of your employees. You thus create a better work environment, reduce employee absence due to illness, and increase the safety of people in the company.

What is ESG?

A framework used to assess a company's sustainability and ethical impact from the perspective of the natural and social environment and management processes.

E for environmental

- ✓ climactic change
- ✓ pollution and waste
- ✓ recycling and principles of the circular economy
- ✓ and more

S for social

Human resources

- ✓ employee care and hiring policies
- ✓ occupational health and safety
- ✓ equal opportunity
- ✓ human rights
- ✓ well being and work-life balance
- ✓ security of personal data

Other stakeholders

- ✓ community relations (or employees' families)
- ✓ public awareness
- ✓ product safety
- ✓ and more

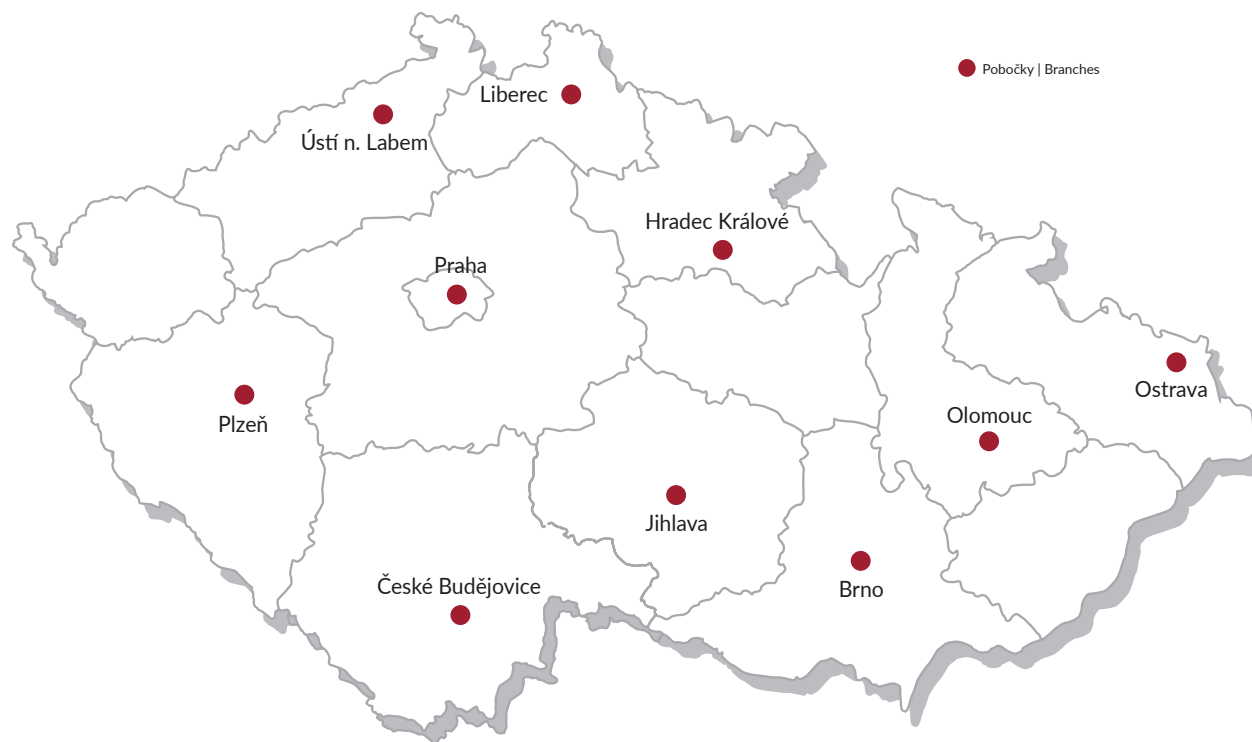
G for governance (company management)

- ✓ management
- ✓ financial control
- ✓ ethics

KDE NÁS NAJDETE WHERE TO FIND US



grafton
Gi Group Holding



POBOČKY | BRANCHES: Grafton Recruitment

Praha

Palladium
Na Poříčí 3a, 110 00 Praha 1
Tel.: +420 242 456 652
E-mail: info@grafton.cz

Jihlava

Palackého 18, 586 01 Jihlava
Tel.: +420 567 588 911
E-mail: jihlava@grafton.cz

Ústí nad Labem

Revoluční 551/6
400 01 Ústí nad Labem
Tel.: +420 417 662 810
E-mail: usti@grafton.cz

České Budějovice

Radniční 133, 370 01 České Budějovice
Tel.: +420 725 792 545
E-mail: cb@grafton.cz

Plzeň

Budova BCB
Anglické nábřeží 1, 301 00 Plzeň
Tel.: +420 720 748 818
E-mail: plzen@grafton.cz

Liberec

Moskevská 638/8, 460 01 Liberec
Tel.: +420 489 208 930
E-mail: liberec@grafton.cz

Olomouc

Horní náměstí 14 /17,
779 00 Olomouc
Tel.: +420 584 108 780
E-mail: olomouc@grafton.cz

Hradec Králové

Wonkova 385, 500 02 Hradec Králové
Tel.: +420 495 213 748
E-mail: hradec@grafton.cz



KANCELÁŘE | OFFICES:

Cheb

Mánesova 184/19,
350 02 Cheb
Tel.: +420 601 204 503

Chomutov

Na Bělidle 925/10,
430 01 Chomutov
Tel.: +420 720 748 833
E-mail: usti@gigroup.com

Kvasiny

Škoda auto
517 02 Kvasiny 145

Kolín

Karlovo náměstí 72,
280 02 Kolín
Tel.: +420 725 741 138
E-mail: kolin@gigroup.com

Vrchlabí

Škoda auto
543 01 Vrchlabí, Dělnická 531

POBOČKY | BRANCHES: Gi Group Czech Republic

Praha

Na Poříčí 3a,
110 00 Praha 1
Mobil: +420 773 780 886
E-mail: salescz@gigroup.com

Brno

Moravské náměstí 249/8, 602 00 Brno
Tel.: +420 542 424 521,
E-mail: brno@gigroup.com

Ostrava

CTP Park Ostrava Hrabová
Na Rovince 879, 720 00 Ostrava
Mobil: +420 595 131 777
E-mail: ostrava@gigroup.com

Opava

Rybářská 1665/2, 746 01 Opava
Mobil: +420 601 311 204
E-mail: opava@gigroup.com

Jihlava

Palackého 18,
586 01 Jihlava
Tel.: +420 567 588 911
E-mail: jihlava@gigroup.com

Ústí nad Labem

Revoluční 551/6, 400 01 Ústí nad Labem
Tel.: +420 417 662 810,
E-mail: usti@gigroup.com

Plzeň

Budova BCB, Anglické nábřeží 1,
301 00 Plzeň
Tel.: +420 720 748 818,
E-mail: plzen@gigroup.com

Liberec

Moskevská 638/8, 460 01 Liberec
Tel.: +420 489 208 930,
E-mail: liberec@gigroup.com

Hradec Králové

Wonkova 385,
500 02 Hradec Králové
Tel.: +420 495 213 748,
E-mail: hradec@gigroup.com

Vysoké Mýto

Pražská 52, Pražské Předměstí, 566 01 Vysoké Mýto
Mobil: +420 770 142 716,
E-mail: vysokemyto@gigroup.com



WWW.GIGROUPHOLDING.COM

www.grafton.cz

www.gigroup.cz

Všechna práva vyhrazena Grafton Recruitment s.r.o. © 2024.

All rights reserved Grafton Recruitment s.r.o. © 2024.

