

Flexibilita a posílení postavení jsou klíčem k zajištění nejlepších zkušeností zaměstnanců

Dnešní ekonomické a sociální prostředí představuje pro organizace výzvy, jako je nábor talentů, nová pracovní očekávání zaměstnanců a rychle se měnící požadavky zákazníků.

Aby se jim v této nové éře dařilo, je zapotřebí hybridní digitální pracoviště, kde jsou zaměstnanci propojeni a vybaveni vhodnými nástroji.

Tato zjištění analytiků zdůrazňují, jak organizace poskytují flexibilní pracovní styly a vytvářejí pracoviště, které zaměstnanci a nové talenty požadují.

Zaměstnanci chtějí flexibilní práci

48%

Společnost Gartner odhaduje, že do konce roku 2023 bude **48%** pracovníků z celého světa, jejichž hlavním kapitálem jsou znalosti, pracovat buď na dálku (9 %) nebo v hybridním uspořádání (39 %).¹



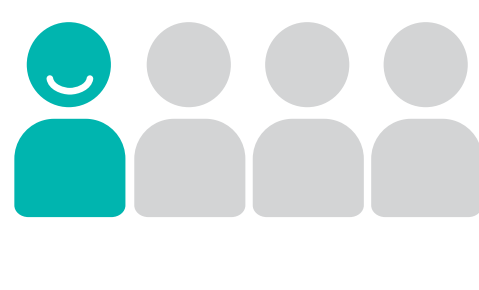
80%

Do roku 2027 bude **80%** pracovníků z řad mileniálů raději trávit čas na různých pracovištích než na plný úvazek na dálku nebo práci na plný úvazek v kanceláři, což je oproti roku 2021 nárůst z 61 %.²



13%

Pouze **13%** zaměstnanců je se svými zkušenostmi plně spokojeno.³



75%

Do roku 2025 přinutí masivní generační posuny **75%** organizací přizpůsobit své hybridní pracovní strategie tak, aby zahrnovaly požadavky na radikální flexibilitu.⁴



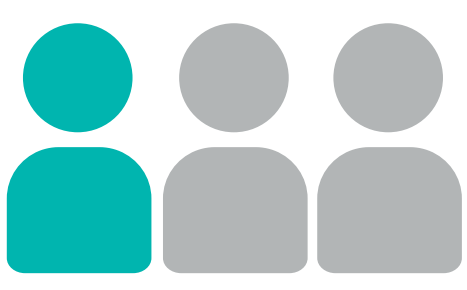
Nyní je čas zaujmout zaměstnance a přilákat nové

67%

V celosvětovém měřítku se 67% zaměstnanců neangažuje.⁵

33%

Pouze 33% zaměstnanců hodnotilo svůj pocit pohody jako dobrý.⁶



23%

Podniky s angažovanějšími pracovišti mají o 23% vyšší zisky a také nižší absence, fluktuaci, počet pracovních úrazů a vyšší loajalitu zákazníků.⁷

37%

Neangažovaní zaměstnanci mají o 37% vyšší míru absencí. To má za následek o 18% nižší produktivitu a o 15% nižší ziskovost.⁸



13%

Pouze 13% zaměstnanců je se svými pracovními zkušenostmi plně spokojeno.⁹



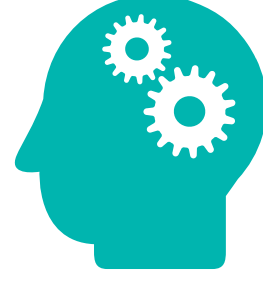
Priority zaměstnavatelů pro zlepšení zkušeností

59%

Přilákat a udržet si špičkové talenty¹¹

50%

Rozvíjet příští generaci lídrů¹¹



45%

Udržovat angažované zaměstnance¹¹



47%

HR lídrů uvedlo, že zkušenosti zaměstnanců jsou nejvyšší prioritou pro rok 2023.¹²

58%

organizací, které zaměstnávají pracovníky v přední linii, investovalo v uplynulém roce do zlepšení zkušeností svých zaměstnanců.¹³



Shrnutí

Klíčové trendy pro práci na dálku a hybridní práci pro rok 2023 a dále jsou zaměřeny na flexibilitu, zkušenosti a angažovanost zaměstnanců, posílení jejich postavení a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Společnosti, které tyto trendy přijmou, mohou přilákat a udržet ty nejlepší talenty a zároveň zvýšit produktivitu a spokojenost zaměstnanců a zákazníků.

Stáhněte si naše elektronickou knihu, kde zjistíte, jak zlepšit zkušenosti zaměstnanců v éře digitální komunikace.

Stáhnout elektronickou

Zdroje

- 39 % pracovníků na celém světě, jejichž hlavním kapitálem jsou znalosti, bude do konce roku 2023 pracovat hybridně. Gartner, březen 2023.
- Tržní průvodce aplikacemi pro zlepšení zkušeností na pracovišti. Gartner, leden 2023.
- Zlepšete zkušenosti zaměstnanců. Gartner, 2021.
- Jak vypuknutí koronaviru změnilo a nezměnilo způsob práce Američanů. Pew Research Center, 2020.
- Zvýšte produktivitu jako nejvyšší možný náklad. Gallup, říjen 2020.
- Nízká angažovanost stojí ekonomiku 7,8 trilionů dolarů. Gallup, červenec 2022.
- tamtéž
- Stav globálního pracoviště: Zpráva pro rok 2022. Gallup, 2022.
- Společnost Gartner tvrdí, že pouze 13 % zaměstnanců je ve velké míře spokojeno. Gartner, říjen 2019.
- Efektivita lídrů a nadřízených je na prvním místě seznamu priorit HR lídrů pro rok 2023. Gartner, říjen 2022.
- 9 pracovních trendů budoucnosti pro rok 2023. Gartner, prosinec 2022.
- 9 pracovních trendů budoucnosti pro rok 2023. Gartner, prosinec 2022.