



Generácia zmyslu a spolupatričnosti

Ako Generácia Z a mileniáli menia predstavy o práci, líderstve a úspechu



Zuzana Kostiviarová

Human Capital Director / Workforce Transformation Leader | Deloitte





Globálne dáta

Viac ako 22 500 respondentov zo 44 krajín

14 384 respondentov Generácie Z a 8 211 mileniálov



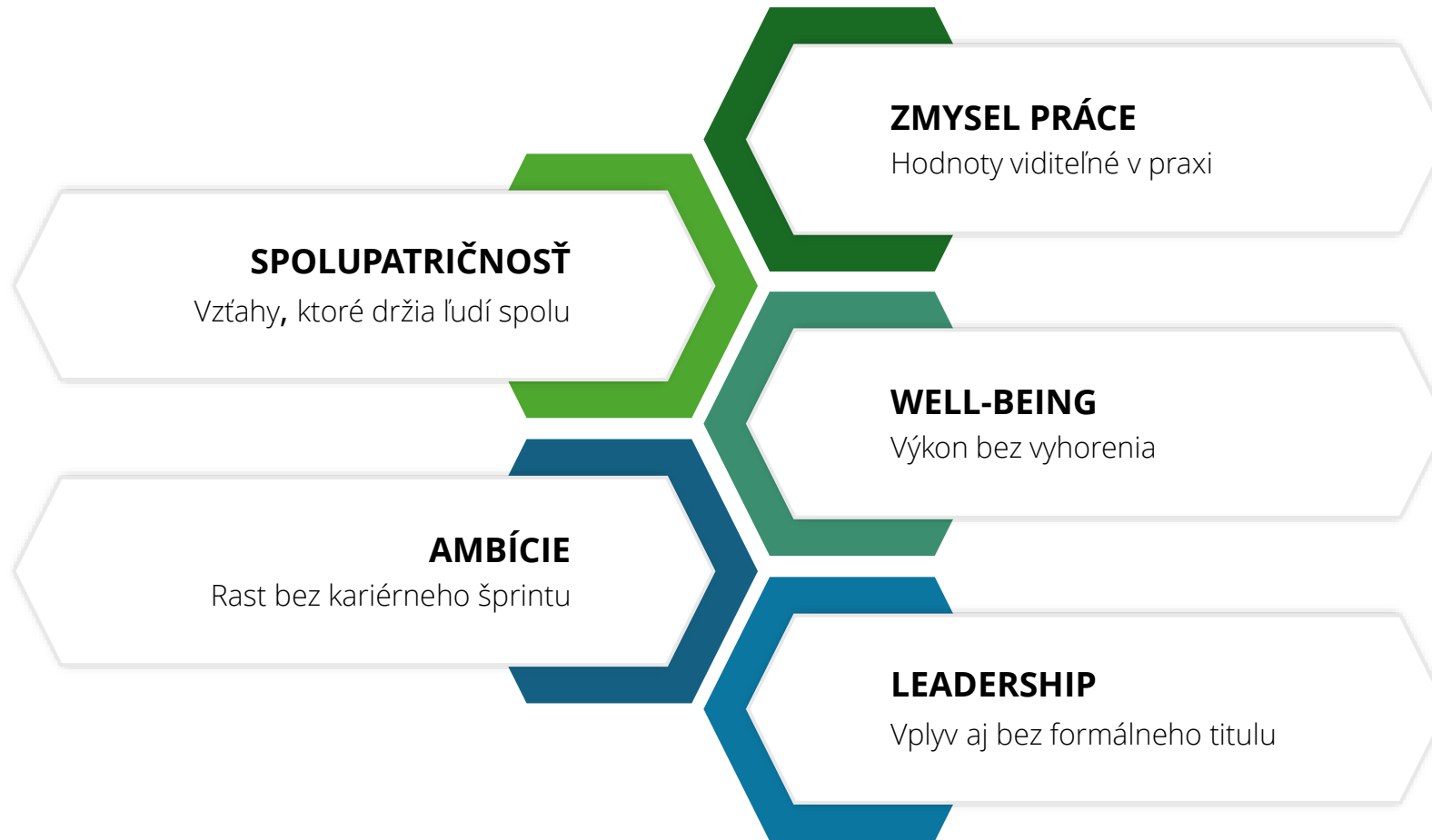
Dáta zo Slovenska a Českej republiky

504 respondentov

301 príslušníkov Generácie Z a 203 mileniálov

Už 15 rokov Deloitte skúma, ako generácia Z a mileniáli premýšľajú o práci, kariére a svojej budúcnosti.

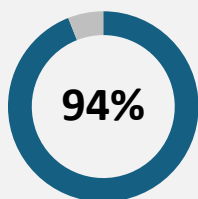
Päť tém, ktoré formujú budúcnosť práce



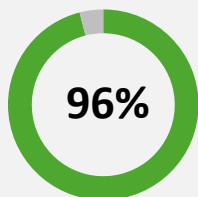
Zmysel práce je pre mladé generácie takmer univerzálnou potrebou



Podiel respondentov, pre ktorých je
zmysluplnosť práce dôležitá pre ich
spokojnosť v práci.

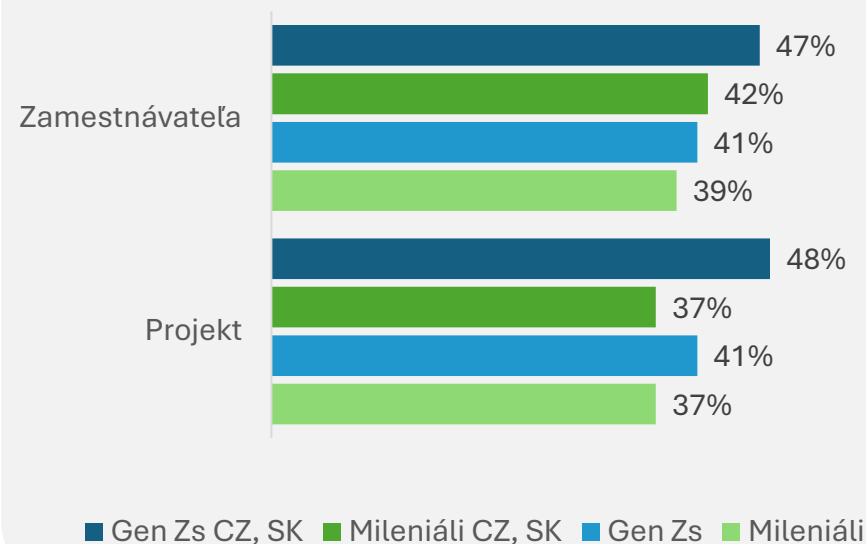


Gen Zs v Česku a na Slovensku
oproti **96% celosvetovo**



mileniálov v Česku a na
Slovensku oproti **97% celosvetovo**

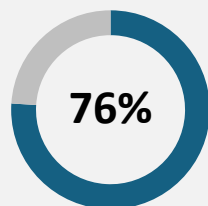
Podiel respondentov, ktorí odmietli
pracovnú úlohu alebo zamestnávateľa
pre nesúlad s vlastnými hodnotami.



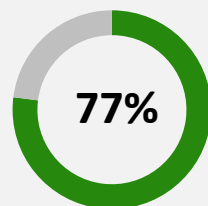
Takmer 7 z 10 má v práci blízkeho priateľa. A títo ľudia zostávajú dlhšie



Podiel respondentov, ktorí uvádzajú, že majú v práci kolegov, ktorých považujú za svojich priateľov.

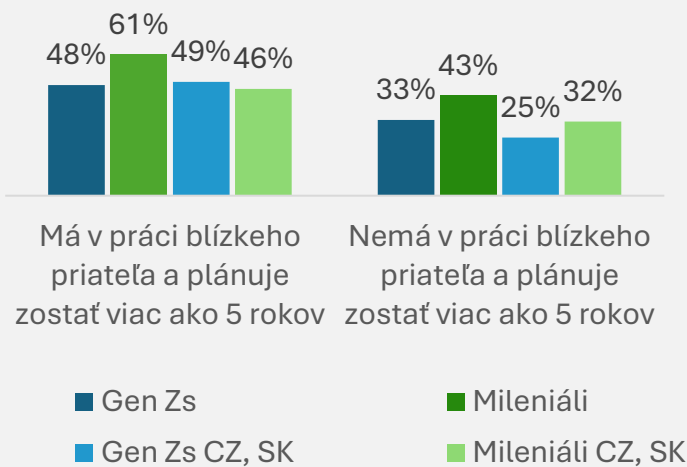


Gen Zs v Česku a na Slovensku oproti **69% celosvetovo**

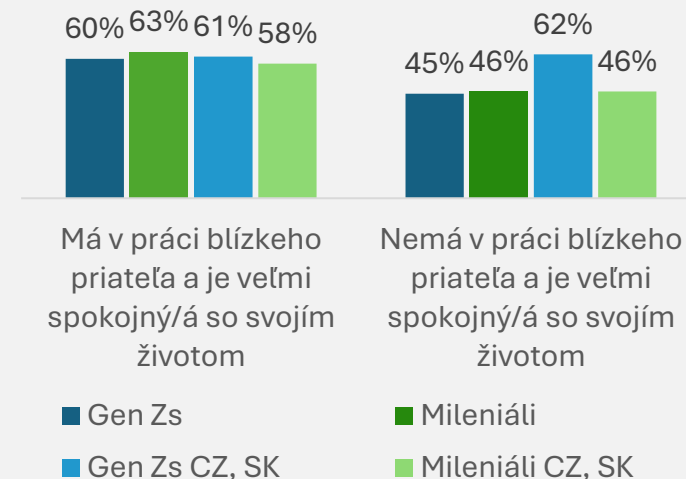


mileniálov v Česku a na Slovensku oproti **67% celosvetovo**

Ako súvisia pracovné priateľstvá s plánovanou dĺžkou zotrvania v organizácii?



Ako súvisia pracovné priateľstvá so životnou spokojnosťou?





Kedysi firmy súťažili o to, ako pôsobia navonok. Dnes rozhoduje, za čím stoja.

Nestačí mať hodnoty napísané na stene. Generácia Z chce vidieť, že ich organizácia skutočne žije.

Chce, aby zmysel práce slúžil ako kompas a zároveň odpoveď na otázku: „*V práci, ktorá je súčasťou môjho života, stojím za niečím, na čom záleží.*“

Rovnako dôležitý je aj pocit spolupatričnosti. Ten môže vychádzať zo zmyslu práce, zo vzťahu s manažérom alebo zo skupiny ľudí, ktorí prežívajú podobnú skúsenosť.

Becky Frankiewicz, *President and Chief Strategy Officer, ManpowerGroup*

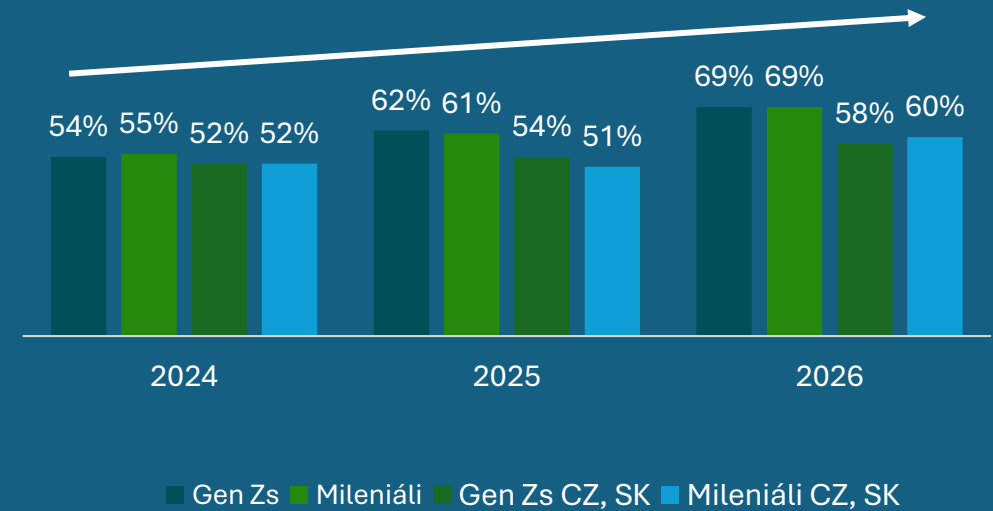


A donut chart with a dark teal segment representing 59% of the total. The text '59%' is centered within the white space of the donut chart.

A donut chart with a green segment representing 55% of the total. The text "55%" is displayed in the center of the chart.

mileniállov v Česku a
na Slovensku oproti
66 % celosvetovo

Podiel respondentov, ktorí uviedli, že ich zamestnávateľ berie duševné zdravie zamestnancov vážne.

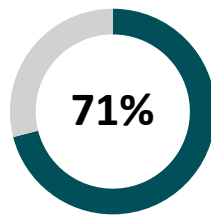


... ešte ale nie v cieli

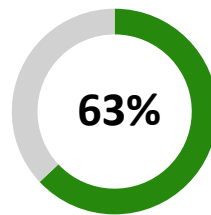


34 % príslušníkov generácie Z a 30 % mileniálov uvádza, že pociťujú stres neustále alebo väčšinu času.

**Podiel respondentov, ktorí tvrdí, že si museli
vziať voľno kvôli stresu.**

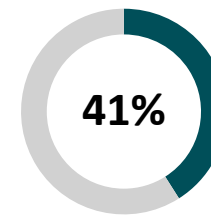


Gen Zs

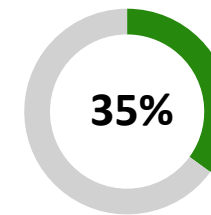


Mileniáli

**Podiel respondentov, ktorí tvrdí, že si
skutečne vzali voľno.**



Gen Zs

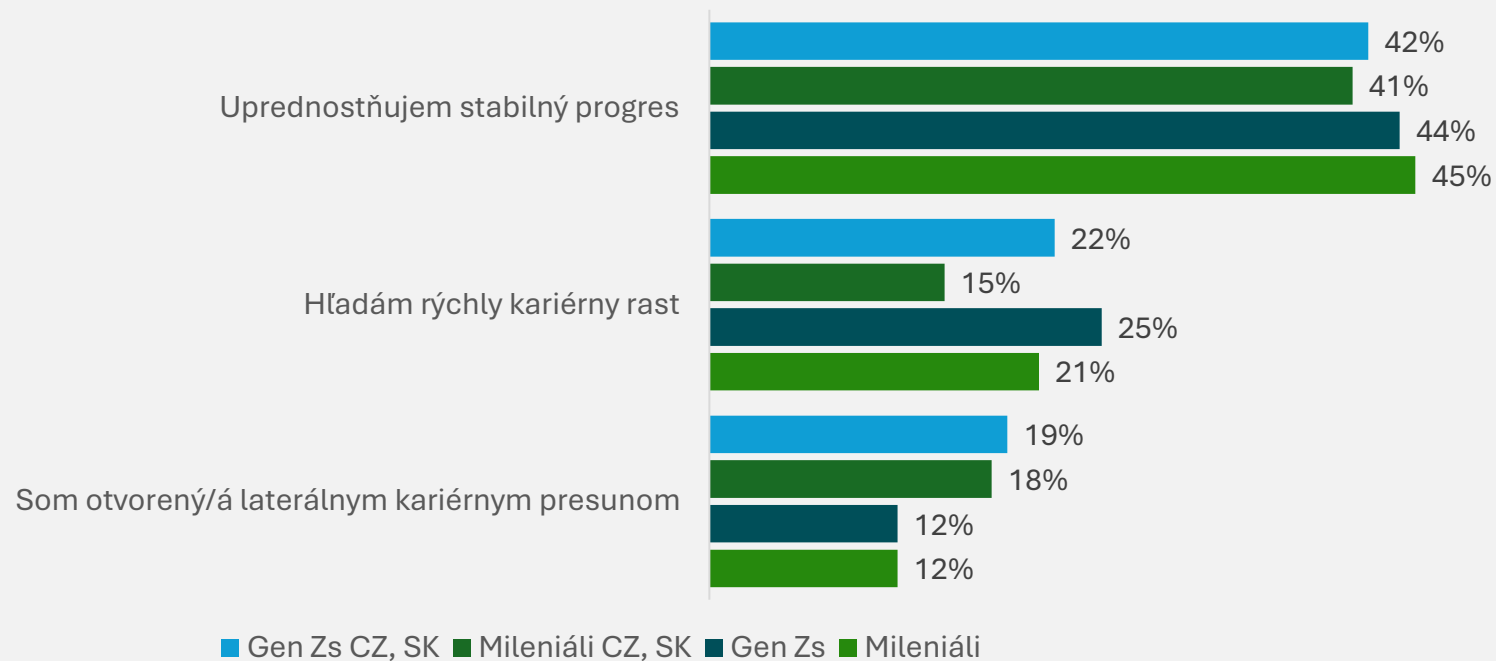


Mileniáli

Postupný kariérny rozvoj víťazí nad kariérnym šprintom



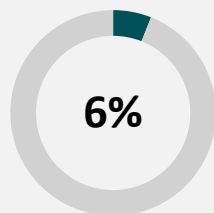
Ako mladí ľudia vnímajú svoju kariérnu cestu? (% súhlasících s nasledujúcimi výrokmi)



Len 6 % označuje líderstvo za svoj hlavný cieľ. Väčšina však verí vo svoj vplyv už dnes



Podiel respondentov, pre ktorých je vedúca pozícia hlavným kariérnym cieľom.



Gen Zs a mileniáli

Medzi tými, ktorí neuprednostňujú vedúce pozície, sú najčastejšie uvádzané prekážky:

Stres a
vyhorenie

Nadmierna
zodpovednosť

Obavy o work-
life balance



69 % generácie Z a mileniálov verí, že dokáže ovplyvňovať dianie vo svojej organizácii už dnes, bez ohľadu na svoju pozíciu.

→ Vplyv sa postupne odpája od formálnej hierarchie.

Budúcnosť patrí organizáciám, ktoré rozumejú novým pravidlám hry.

Generácia Z a mileniáli očakávajú zmysel, spolupatričnosť, reálny vplyv, udržateľný rast a bezpečie, ktoré funguje aj v praxi.

PÄŤ PRAVIDIEL PODĽA GENERÁCIE Z A MILENIÁLOV

- 01 Hodnoty nie sú prázdne frázy**
Očakávajú, že hodnoty budú viditeľné v prioritách, rozhodnutiach lídrov aj v každodennej skúsenosti.
- 02 Spolupatričnosť je dôležitá, no nevzniká sama**
Buduje sa už pri nástupe a rastie v tíme: vďaka manažérovi, spoločným návykom a dobre nastavenému spôsobu práce.
- 03 Vplyv nemusí čakať na titul**
Dajte ľuďom priestor spolurozhodovať, viesť zmenu a získať uznanie za reálny prínos - aj mimo formálnych rolí.
- 04 Ambíciu, ktorá je udržateľná**
Oceňte stabilný pokrok, nové zručnosti, adaptabilitu a šírku skúseností — nielen rýchle povýšenie.
- 05 Bezpečie overené v praxi**
Dôvera vzniká, keď otvorenosť o strese, identite či osobnej situácii neohrozí ďalšie príležitosti.

Deloitte.

Ďakujem



Zuzana Kostiviarová

Human Capital Director / Deloitte

zkostiviarova@deloitteCE.com

Mob: +421 917 346 366

Prečítajte si *ďalšie poznatky* v našich reportoch

