



Zoomersi w pracy

czyli jak Pokolenie Z podbija rynek pracy w Polsce

Wprowadzenie



Strona 3

Pokolenie Z

Kim są i czego poszukują na rynku pracy?



Strona 5

Rekrutacja i komunikacja

Jak przyciągnąć najlepsze talenty z generacji Z?



Strona 7

Zoomer jako pracownik

Jaki jest i czego oczekuje?



Strona 12

Dobry szef, czyli jaki?

Oczekiwania pokolenia Z wobec managerów.



Strona 15

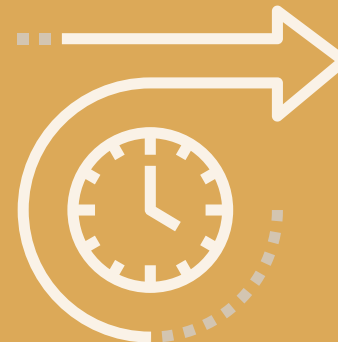
„Obowiązkowe” benefity

Czyli ważna sfera dla Zoomera



Strona 17

Rynek pracy w 2040 roku



Strona 20

O nas



Strona 21

O Badaniu

W ramach raportu zostało przeprowadzone anonimowe badanie ankietowe obejmujące próbę ponad 1000 respondentów w następujących przedziałach wiekowych: 18-22 i 23-26 lat. Ankietowani odpowiadali na pytania dotyczące ich oczekiwań względem rynku pracy w Polsce. Respondentami badania były osoby zróżnicowane zarówno pod kątem doświadczenia zawodowego, stażu pracy, jak i płci i demografii.

Analizie poddano wyłącznie respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na wszystkie wyświetlone im pytania. Kwestionariusz ankiety zawierał następujące typy pytań: zamknięte, otwarte oraz pytania wielokrotnego wyboru. We wszystkich pytaniach odpowiedź była wymagana, aby przejść do pytania kolejnego oraz aby pomyślnie zakończyć wypełnianie ankiety. W ten sposób wyeliminowano problem braku danych w kwestionariuszach. Wyniki badania były analizowane tylko w zestawieniach zbiorczych.

Z przyjemnością przedstawiam Państwu raport Cpl pt. „Zoomersi w pracy - czyli jak Pokolenie Z podbija rynek pracy w Polsce”. Tym razem oddaliśmy głos ponad tysiącom młodym ludziom z całej Polski, reprezentantom pokolenia Z, które już lada moment będzie stanowiło największą grupę pracującą w naszym kraju. Z raportu dowiedziecie się m.in. kim są “Zetki”, jak ich rekrutować i z nimi współpracować oraz na jakie zmiany i wyzwania powinni się przygotować pracodawcy i ich managerowie? Czy czeka nas rewolucja w podejściu do obecnego modelu pracy? Zoomersi wypowiedzieli się na temat swoich potrzeb względem rynku pracy – powiedzieli nam m.in. o preferowanych benefitach, formach współpracy czy planach zawodowych.

Wnikliwie przyjrzelśmy się wynikom przeprowadzonej ankiety, dodatkowo nasze badania wzbogaciły artykuły eksperckie prezentujące rekomendacje i komentarze ekspertów rekrutacyjnych Cpl Poland.

Zebrane wypowiedzi potwierdzają jednoznacznie, że mamy do czynienia ze świadomymi uczestnikami rynku pracy, którzy znacznie różnią się od poprzednich pokoleń, które dobrze znamy.

Choć panuje pewne wyobrażenie o generacji Z to wyniki raportu niejednokrotnie mogą nas zaskoczyć. Pracodawcy, którzy zdają sobie sprawę ze znaczenia siły tej generacji, zapewniają odpowiednie rozwiązania i procesy, będąc jednocześnie gotowym na elastyczność i zmiany, w efekcie bezapelacyjnie wygrywają w wyścigu o najlepsze talenty i mogą spokojnie planować swój dalszy rozwój.

Mamy nadzieję, że poniższy raport zainspiruje Państwa do poszukiwania nowych, kreatywnych sposobów radzenia sobie z przyszłymi (lub już aktualnymi) wyzwaniami w środowisku pracy. Zapraszam do kontaktu w celu uzyskania pogłębionych danych, jakichkolwiek pytań, czy potrzeby dyskusji. Inspirującej lektury.

Z poważaniem,



Katarzyna Piotrowska
Country Manager, Cpl Poland
katarzyna.piotrowska@cpljobs.pl



Pokolenie Z

Kim są i czego poszukują na rynku pracy?



Marta Buka
Team Leader ML & Business Services, Cpl Poland
marta.buka@cpljobs.pl

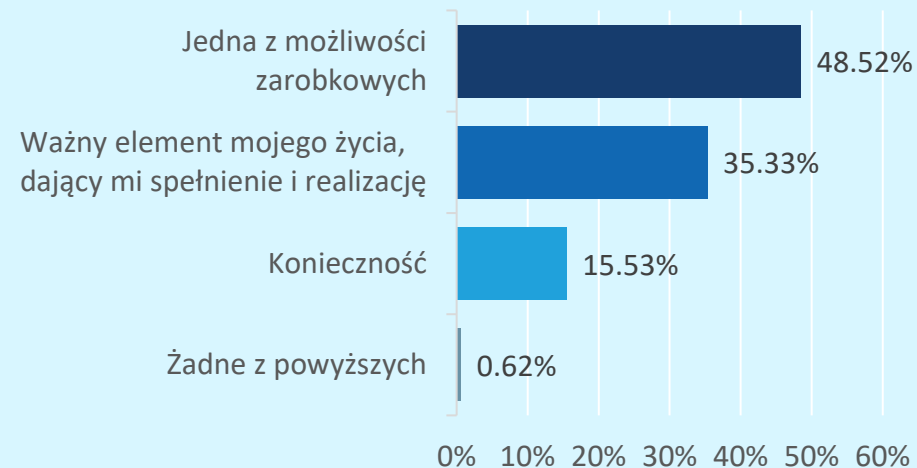
Pokolenie Z, Generacja Z, Zetki, Zoomersi, post-millennialsi, czy pokolenie C (od angielskich słów "connect, communicate, change"), to określenia z jakimi najczęściej możemy się spotkać nazywając najmłodsze pokolenie na rynku pracy. Źródła różnie definiują wiek pokolenia Z, ale można przyjąć, że są to osoby urodzone po 1995 roku, a więc dzisiejsi nawet 26 latkowie, którzy nie rzadko są już pracownikami naszych firm. Większość kojarzy ich z pokoleniem zakorzenionym w wirtualnym świecie Internetu i social mediów, który to płynnie przenika się ze sferą offline. Jak z nimi jest naprawdę? Poznajmy ich nico bliżej.

● Pragmatyzm i pasja

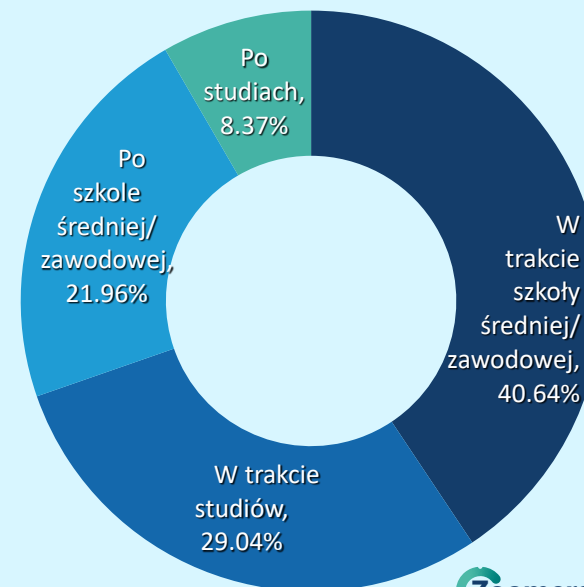
Generacja Z to **pragmatycy, którzy polegają na realistycznej ocenie rzeczywistości**, gdyż doskonale wiedzą jakie zmiany niesie za sobą przyszła automatyzacja i brak stabilizacji w dzisiejszym geopolitycznym świecie. Choć powszechnie uchodzą za ludzi dorastających w dobrobycie, którym wszystko zapewnili rodzice, część z nich pamięta czasy kryzysu ekonomicznego z 2008 roku, kiedy to ich bliscy tracili pracę i wszystkie obawy z tym związane. Ostatnio zostali doświadczeni przez pandemię COVID-19 i wojnę w Ukrainie, co powoduje, że z dystansem i niepewnością patrzą w przyszłość.

- Pokolenie Z to zdecydowanie osoby, które mają swoje pasje i zainteresowania,
- które jednocześnie chcą realizować w swoim życiu zawodowym, często poszukując
- pracy, która da im możliwość dalszego ich rozwoju. Są kreatywni, cenią sobie
- samorozwój i niezależności, i pewnie dlatego podejmują pierwsze prace dużo
- wcześniej niż ich poprzednicy z pokoleń X, czy Y – prawie 70% ankietowanych
- naszego badania wskazało, że zaczęło pierwszą pracę już w trakcie szkoły średniej
- lub zaraz po niej. Często są to prace wakacyjne, dorywcze, ale już kształtujące
- oczekiwania Zetki co do przyszłości.

• Czym jest dla Ciebie praca na etacie?



• Kiedy zacząłeś/zaczęłaś pracować?

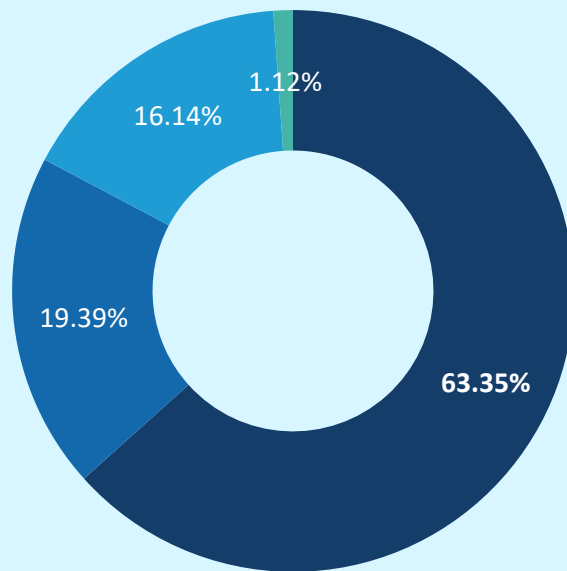


Pokolenie Z

Kim są i czego poszukują na rynku pracy?



• Czy masz plan na swoją karierę zawodową?



■ Tak, dobrze wiem czym chcę się zajmować i co chcę osiągnąć zawodowo | 63.35%

■ Jeszcze nie, myślę, że pierwsza praca pomoże mi to określić | 19.39%

■ Nie, wciąż szukam swojej zawodowej drogi | 16.14%

■ Inne | 1.12%

● Praca zdalna ale w określonych ramach czasowych

Zoomersi doskonale funkcjonują w świecie online, zatem komunikacja na odległość nie stanowi dla nich problemu. Praca z każdego zakątka na Ziemi to dla nich zupełnie normalna sytuacja, a rozwój technologiczny tylko im to ułatwia. Cenią sobie szybkość i otwartą komunikację, którą na co dzień posługują się też w świecie Internetu.

Jak pokazały wyniki naszego badania zdecydowana większość przedstawicieli tej grupy wie czym chce się zajmować zawodowo i wcześniej planują swoją przyszłość, co zapewnia im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Zetki są ciekawe świata i ambitne ale znany nam z poprzednich pokoleń tzw. "wyścig szczurów" ich zupełnie nie dotyczy. Chcą dobrze realizować powierzone w pracy zadania, ale jednocześnie ma się to odbywać w określonych ramach czasowych. Praca w nadgodzinach, po 16 godzin dziennie, to coś co raczej nie mieści im się w głowie, bo wkracza w ich strefę komfortu i życie prywatne.

Obecność pokolenia Z na rynku pracy zapewne zrewolucjonizuje wiele jego obszarów i wywoła burzę w niejednej organizacji. Warto zatem poznać ich bliżej, zrozumieć i się do tego przygotować.

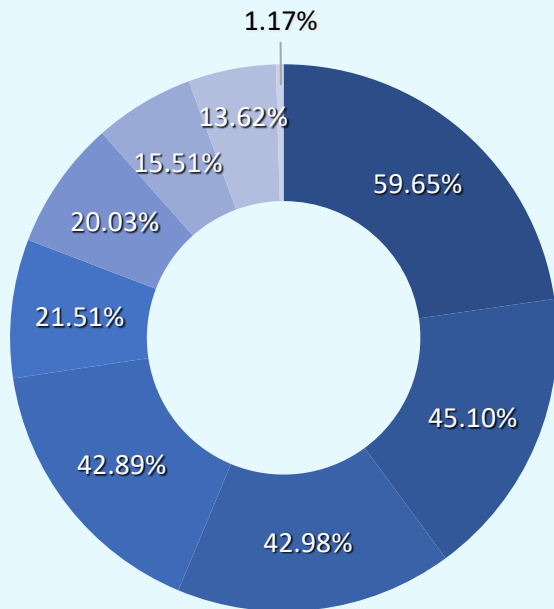
“ Pokolenie Z to zdecydowanie osoby, które mają swoje pasje i zainteresowania, które jednocześnie chcą realizować w swoim życiu zawodnym, często poszukując pracy, która da im możliwość dalszego ich rozwoju. ”

Rekrutacja i komunikacja

Jak przyciągnąć najlepsze talenty?



• Z jakich źródeł skorzystasz w poszukiwaniu ofert pracy?



- Portale pracy z ogłoszeniami
- LinkedIn
- Social media – dedykowane grupy
- Strona internetowa firmy, która mnie interesuje
- Targi pracy online
- Targi pracy offline – fizyczne spotkanie
- Przez znajomych / rodzinę
- To praca szuka mnie
- Inne



Anna Mastalerz
Division Manager ML & Business Services, Cpl Poland
anna.mastalerz@cpljobs.pl

Naturalne środowisko pokolenia Z to bez wątpienia Internet. **To w sieci Zetki szukają informacji o możliwościach podjęcia praktyki i stażu już w trakcie studiów lub po prostu pierwszej pracy.** Aż 59,65% badanych wskazało, że szuka pracy przez portale z ogłoszeniami o pracę, a w tych królują: OLX (78,14%), Pracuj.pl (74,96%), Praca.pl (56,53%). Social media dla Zetek to prawdziwe królestwo i aż 42% respondentów wskazało, że poszukuje pracy również na dedykowanych grupach społecznościowych. Ale Internet to nie wszystko. **Zetki cenią sobie mocno zdanie i rekomendacje rodziny i znajomych, i za pomocą tego kanału pracy szuka aż 42,89%.** Nasze badanie pokazuje, że powoli w zapomnienie odchodzą targi pracy, także te odbywające się online.

● Dlaczego Zetki aplikują na TO ogłoszenie, a nie inne?

Tutaj na prowadzenie wysuwa się poziom/przedział wynagrodzenia ujawniony w ogłoszeniu na co wskazało aż 52,38% respondentów badania. Coraz więcej młodych ludzi ma jasno sprecyzowane oczekiwania finansowe i nie chce tracić czasu swojego, ani firmy, na proces rekrutacji, a nawet na złożenie aplikacji, jeśli finalnie te oczekiwania nie spotkają się z budżetem potencjalnego pracodawcy.

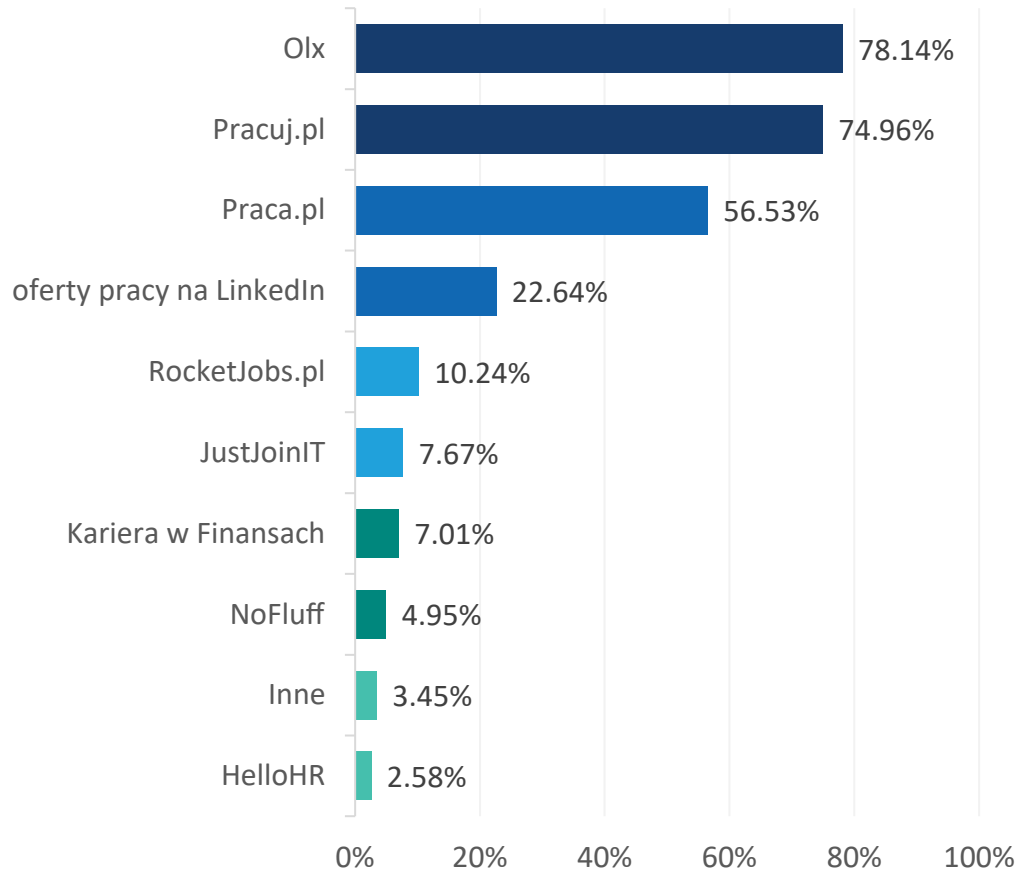
- Choć Generacja Z wskazuje, że praca to dla większości z nich jedna
- z możliwości zarobkowych to i tak ważna pozostaje dla nich możliwość
- realizowania się w niej na co dzień. Stąd bardzo ważny jest też zakres zadań
- na obejmowanym stanowisku, który wskazało 49,40% ankietowanych.
- Nie bez znaczenia są też takie aspekty jak: lokalizacja firmy, informacja
- o modelu pracy (praca z biura, hybryda, praca zdalna).

Rekrutacja i komunikacja

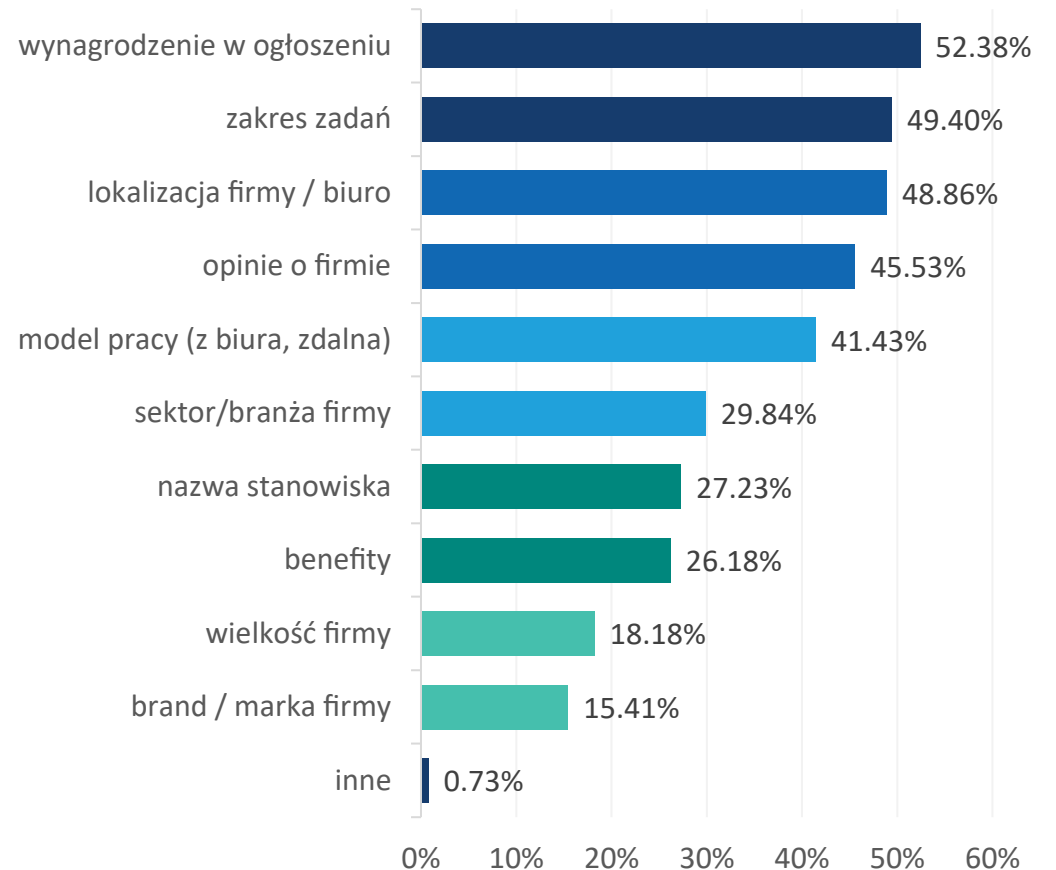
Jak przyciągnąć najlepsze talenty?



- Na jakich portalach internetowych zdarza Ci się / będziesz szukać pracy?



- Co decyduje, że odpowiadasz na ogłoszenie w sprawie pracy?



Rekrutacja i komunikacja

Jak przyciągnąć najlepsze talenty?



Dla ponad 45% ankietowanych opinia o firmie jest jednym z kluczowych elementów już przy wyborze oferty pracy, na którą decydują się aplikować. Co za tym idzie młodzi chętnie przeglądają też profile społecznościowe przyszłych pracodawców oraz opinie na temat firm w sieci. Coraz większą rolę odgrywają również tzw. „strony kariery” pokazujące codzienne życie pracowników w organizacjach. W dzisiejszych czasach budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy jest jednym z kluczowych elementów sukcesu rekrutacyjnego firmy. Dlatego warto zadbać o angażowanie pracowników w ustalanie celów i realizację misji oraz wartości firmy. To właśnie pracownicy są prawdziwymi ambasadorami firmy. Młodzi dużo chętniej podejmują pracę w miejscu, gdzie mają coś do powiedzenia i panuje dobra atmosfera.

● Proces rekrutacji i komunikacja

Na sukces procesu rekrutacji duży wpływ ma przede wszystkim dobra atmosfera podczas rozmowy kwalifikacyjnej, zachęcająca do pracy w danej firmie, na którą wskazało 52,25% respondentów. Sposób przeprowadzenia rozmowy, zadawania pytań i przedstawienia oferty, w tym wzajemne zrozumienie, ma niebagatelne znaczenie w wyborze pracodawcy. To jak zaprezentuje się przyszły szef ma ogromne znaczenie w podjęciu finalnej decyzji przez kandydata. Drugim istotnym elementem jest informacja zwrotna na każdym etapie oraz tempo/szybkość przekazywania decyzji w ramach procesu rekrutacji.

“ Dla ponad 45% ankietowanych opinia o firmie jest jednym z kluczowych elementów już przy wyborze oferty pracy, na którą decydują się aplikować. ”

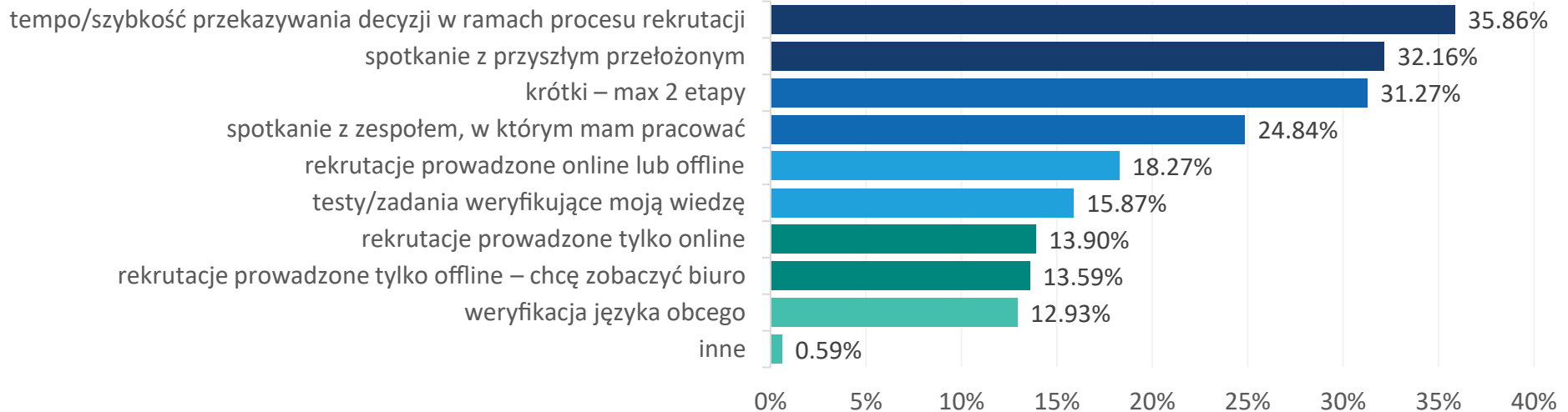
Dla Zetek cały proces rekrutacyjny powinien być możliwie jak najkrótszy - składający się maksymalnie z 2 etapów rekrutacyjnych. Dla ponad 48% badanych czas oczekiwania na decyzję pracodawcy powyżej 1 tygodnia jest nieatrakcyjny. To co również jest ważne dla młodego pokolenia to nie tylko spotkanie z przyszłym przełożonym, ale również spotkanie z zespołem, w którym będzie pracowała osoba. Coraz częściej spotykamy się z procesami rekrutacyjnymi, w których biorą udział członkowie zespołu. Dzięki temu obie strony mają okazję się poznać i sprawdzić, czy pasują do siebie pod kontem osobowościowym.

Rekrutacja i komunikacja

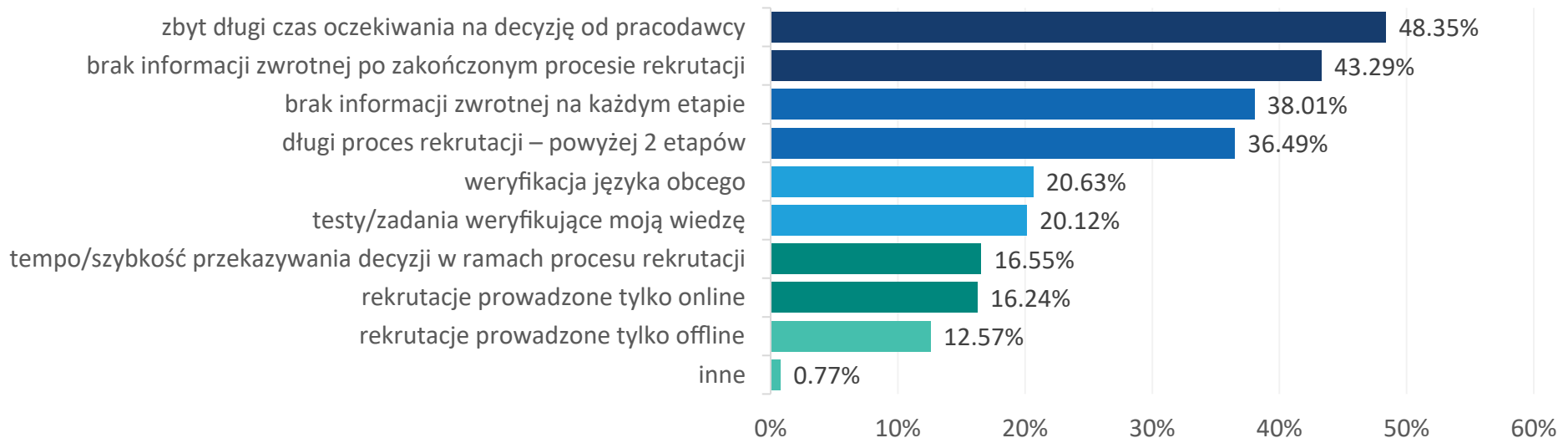
Jak przyciągnąć najlepsze talenty?



• Co najbardziej lubisz w procesach rekrutacyjnych



• Czego najbardziej nie lubisz w procesach rekrutacyjnych?

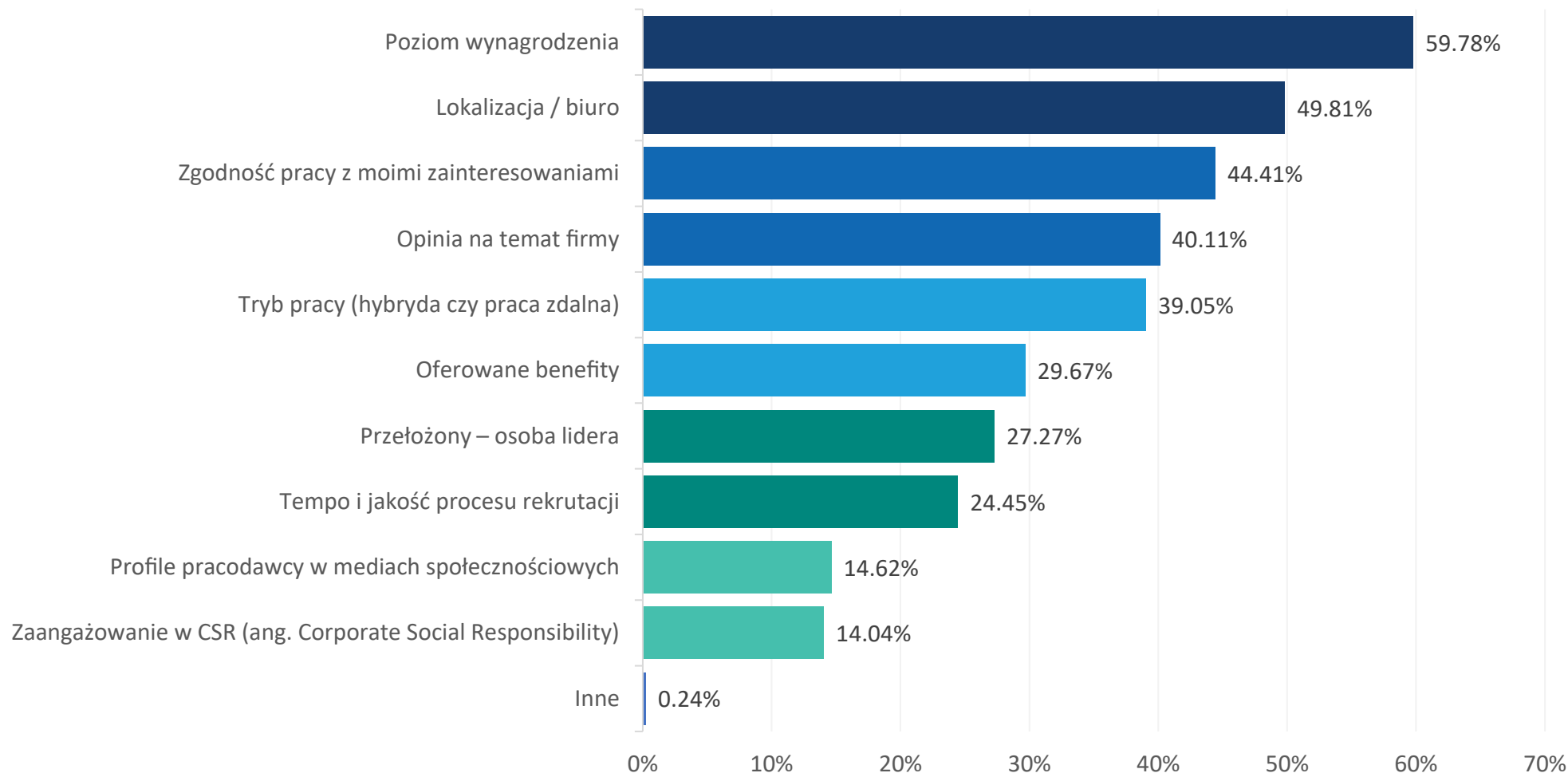


Rekrutacja i komunikacja

Jak przyciągnąć najlepsze talenty?



- **Na co zwracasz uwagę przy akceptacji oferty pracy?**



Zoomer jako pracownik

Jaki jest i czego oczekuje?



Małgorzata Kobierska
IT Team Leader, Cpl Poland
Malgorzata.Kobierska@cpljobs.pl

● Pokolenie ambitnych pracowników

Zoomersi podejmują pierwsze prace zarobkowe dużo wcześniej niż miało to miejsce w przypadku poprzedniego pokolenia Milenialsów.

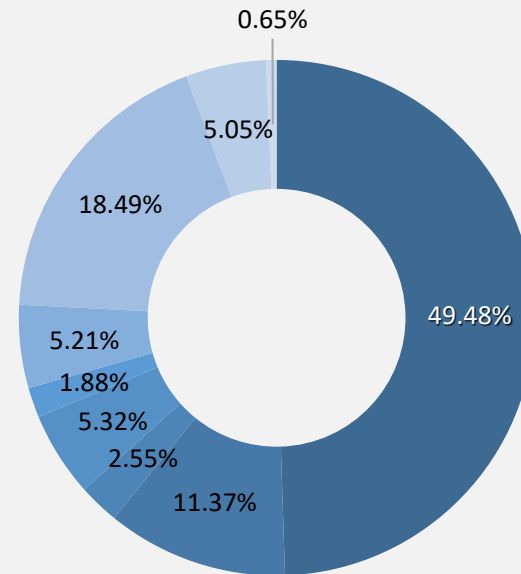
Ponad 60% respondentów zadeklarowało, że swoje pierwsze doświadczenie zawodowe zdobywało już w trakcie szkoły średniej/zawodowej lub studiów.

Młode osoby dołączając do organizacji, już **w trakcie okresu próbnego, szybko adaptują się do nowego środowiska i stają się częścią zespołu.**

Jako pracownicy są mocno skupieni na realizacji wyznaczonych celów oraz powierzonych im zadań.

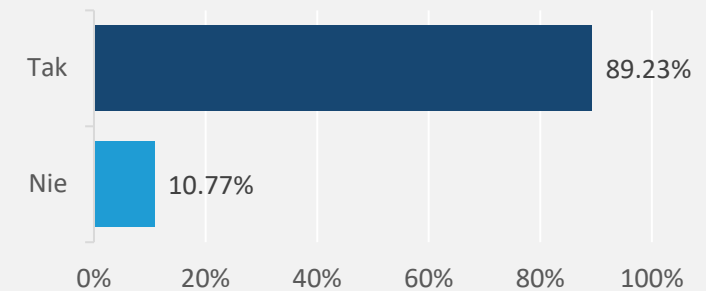
W pracy szukają rozwiązań i nie boją się zadawać „trudnych pytań”. Widząc obszary do rozwoju chętnie podejmują temat i przedstawiają swój punkt widzenia. Od pracodawcy oczekują zrozumienia ich potrzeb, wysłuchania, a także otwartej i zarazem szybkiej komunikacji. Tak jak ma to miejsce w świecie wirtualnym, w którym funkcjonują „od zawsze”. Z drugiej strony, często stawiają wobec siebie wysokie oczekiwania, które wywołują niepotrzebny stres oraz budzą w nich obawy o przyszłość.

• Jaki jest Twój status zawodowy?

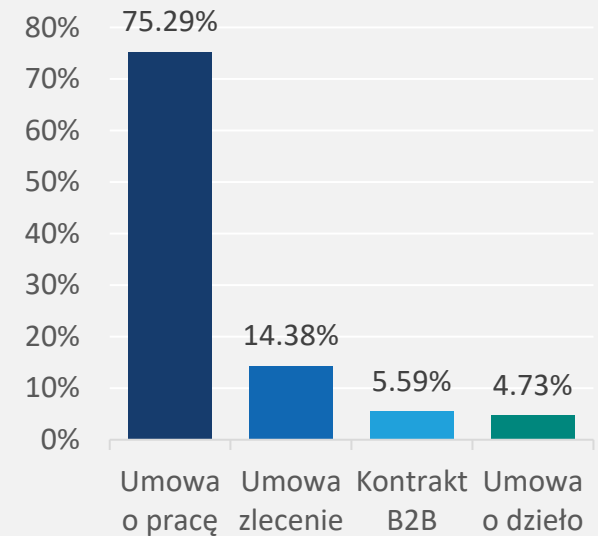


- Umowa o pracę | 49.48%
- Umowa zlecenie, dzieło | 11.37%
- pracuję, ale prowadzę własną działalność | 2.55%
- Prowadzę własną działalność gospodarczą | 5.32%
- Urlop macierzyński/ wychowawczy | 1.88%
- Bezrobotny | 5.21%
- Uczeń, Student | 18,49%
- Nie pracuję | 5.05%

• Czy masz już pierwsze doświadczenie zawodowe za sobą?



• Jaką umowę preferujesz?



Zoomer jako pracownik

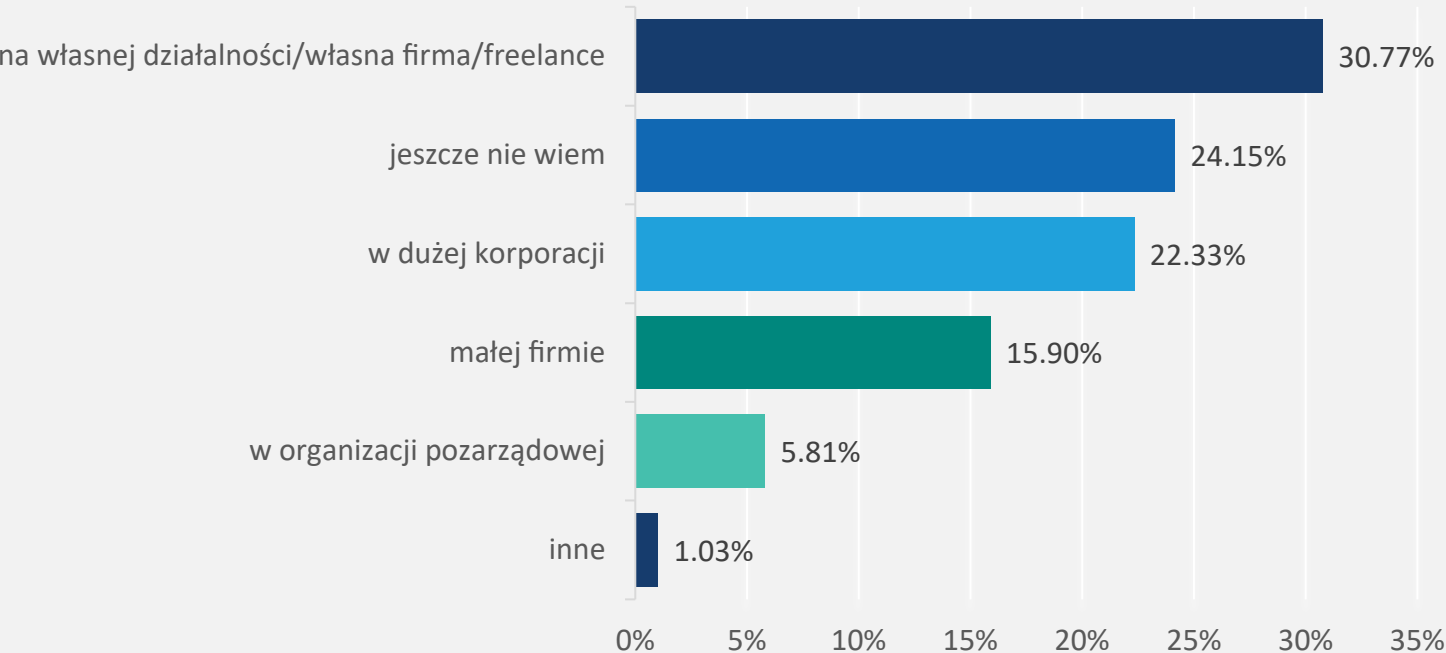
Jaki jest i czego oczekuje?



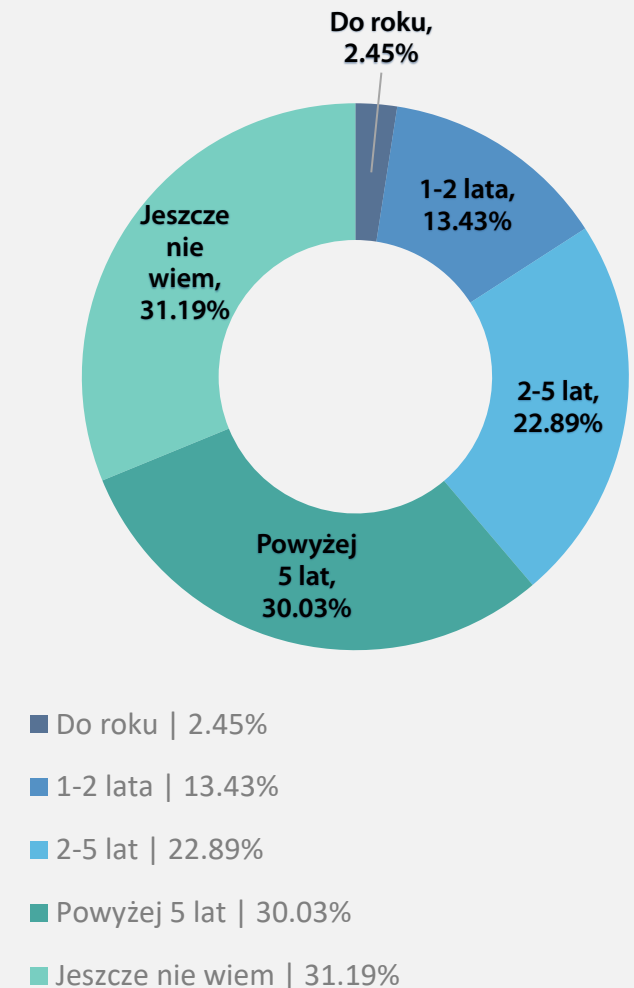
Praca vs. samorealizacja

Praca na etacie to dla nich jedna z wielu dostępnych na rynku możliwości zarobkowych. **Stanowi ważny element życia, dający młodym pracownikom poczucie spełnienia oraz realizacji. Jak wynika z naszego badania, dla pokolenia Z priorytetem jest poczucie stabilności. Ponad 75% badanych osób preferuje umowę o pracę, a tylko 15% z nich jest otwarta na umowę zlecenie. Dodatkowo, więcej niż 22% deklaruje, że swoją przyszłość widzi w dużej korporacji.** Jest to doskonałe środowisko do awansu biorąc pod uwagę możliwość wyboru ścieżki rozwoju (np. managerska/ ekspercka), lub też możliwość zmiany projektu, klienta czy też departamentu. Z drugiej strony, ponad 30% badanych wskazało, że w przyszłości chcieliby pracować na własnej działalności/freelance, co jasno pokazuje dużą potrzebę niezależności i elastyczności w pracy.

Gdzie widzisz siebie za 5 lat?



Jak długo chcesz pracować w jednej firmie?

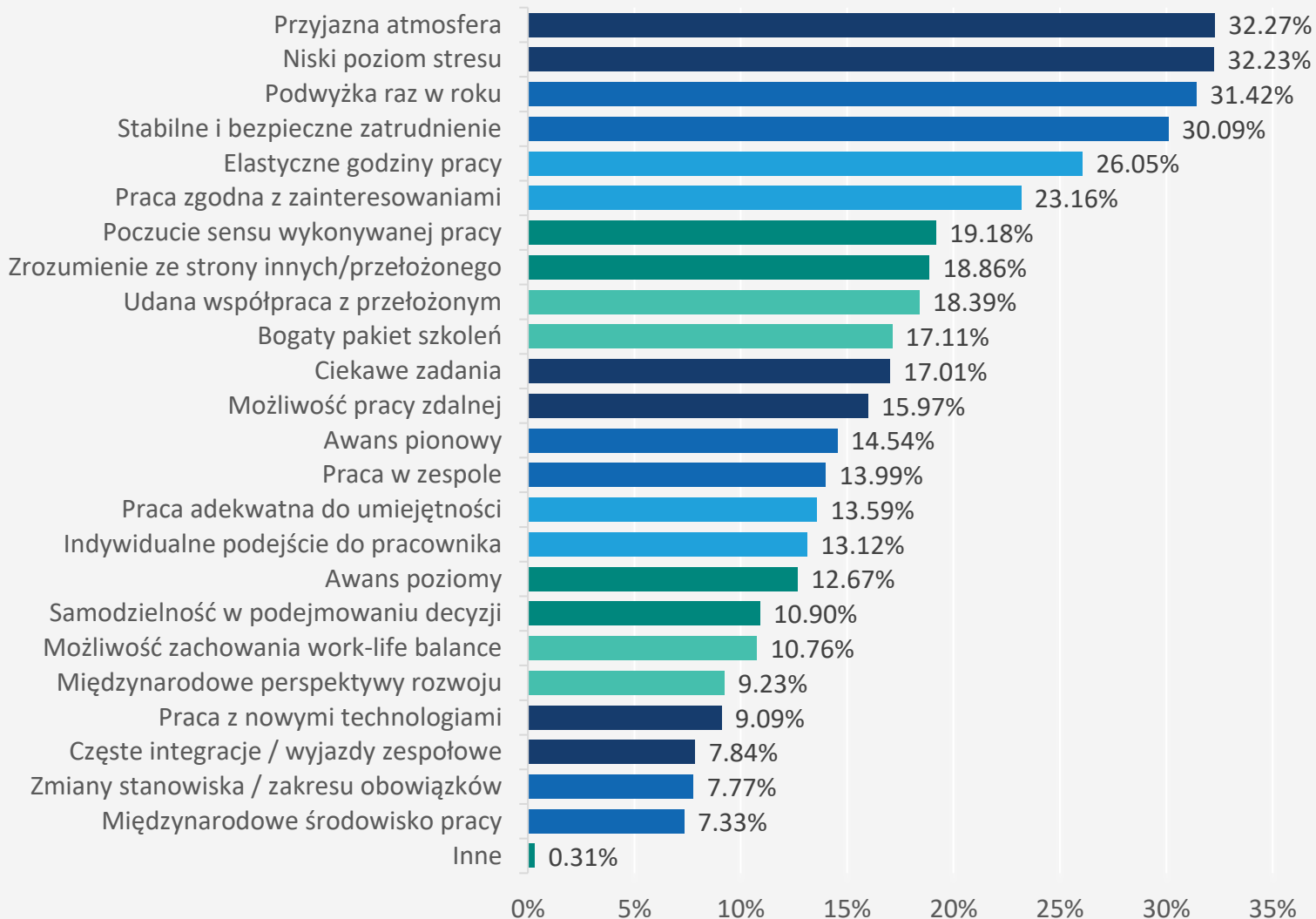


Zoomer jako pracownik

Jaki jest i czego oczekuje?



• Co skłoni Cię do pracy w jednej firmie powyżej 2 lat?



„Mimo, iż dynamika zmian na rynku pracy jest obecnie bardzo wysoka, paradoksalnie obserwujemy chęć pozostania i rozwoju w ramach jednej organizacji w 2-letniej perspektywie czasu. „

Wydaje się więc, że obecnie obserwowany trend częstych zmian pracodawcy, może nieco spowolnić wraz z dominacją Pokolenia Z na rynku pracy. Należy jednak pamiętać, że Zoomersi wiedzą, że mają wybór i pozostaną tam, gdzie czują się bezpiecznie, a nie ze względu na strach przed zmianą. Co zrobić, aby zatrzymać najmłodsze talenty?

Aspekty, które przekonują Zoomerów do długotrwałej współpracy to między innymi:

- regularne podwyżki,
- przyjazna atmosfera,
- stabilne warunki zatrudnienia
- niski poziom stresu.

Dobry szef, czyli jaki?

Oczekiwania pokolenia Z wobec managerów



Katarzyna Piotrowska
Country Manager, Cpl Poland
katarzyna.piotrowska@cpljobs.pl

Nasze badanie jasno pokazuje, że Zetki zwracają uwagę na osobę przełożonego już na etapie procesu rekrutacji. Aż 27% respondentów oczekuje spotkania z bezpośrednim przełożonym i taki sam odsetek badanych podejmie decyzję o przyjęciu oferty pracy, zwracając uwagę na osobę, z którą przyjdzie im pracować na co dzień.

Dotychczas mówiliśmy o „chemii”, która miała zaistnieć podczas spotkania rekrutacyjnego manager - kandydat, jednak to doświadczenie i kompetencje odgrywały kluczową rolę w rekrutacji starszych pokoleń. **Teraz to zdecydowanie Pokolenie Z będzie wybierać pracodawcę i właśnie przysłowiowa „chemia” będzie jednym z kluczowych kryteriów.**

● Kompetencje „managera przyszłości”

Dobry manager w obecnych czasach to taki, który bacznie obserwuje to co dzieje się na rynku pracy i potrafi się do tych zmian przygotować. Główną kompetencją jaką cechować będzie się lider przyszłości, to empatia. Wejście „w buty” młodego pokolenia i otwartość na perspektywę drugiej osoby, będą niezwykle ważne by zrozumieć spojrzenie i potrzeby tzw. „Gen Z”.

“ 32,16% ankietowanych wskazało, że spotkanie z przyszłym przełożonym jest ważnym elementem procesu rekrutacyjnego, a dla 27,27% osób jest wyznacznikiem finalnej akceptacji oferty pracy. ”

- Empatia to podobno naturalna umiejętność każdego człowieka, a teraz wielu
- z nas będzie musiało ją rozwinąć jeszcze bardziej, by być liderem dla pokolenia Z.

Dobry szef, czyli jaki?

Oczekiwania pokolenia Z wobec managerów



„18,39% ankietowanych uważa, że udana współpraca z przełożonymi oraz zrozumienie i wyrozumiałość z ich strony (18,86%) zachęca do pozostania w firmie powyżej 2 lat. „

Charakterystyczne dla generacji Z jest szybkie skracanie dystansu z przełożonym.

● Jak zatem zbudować autorytet w oczach Zetki?

Tego nie uda się zrobić przez samą nazwę stanowiska, ani przez opowiadanie o swoich doświadczeniach z przeszłości. **U Zetki autorytet można wzbudzić realnym działaniem - kiedy szef zмага się z wyzwaniem, może wykazać się konkretnymi kompetencjami i wiedzą by sprostać tej sytuacji.** Osoby zarządzające zespołami multi pokoleniowymi będą musiały być bardziej elastyczne niż kiedykolwiek wcześniej.

● Zetki chcą być usłyszane

Warto pytać ich o zdanie czy opinię, bowiem mają silną potrzebę dzielenia się swoimi spostrzeżeniami. Jeśli szef narzuci drogę do celu, to pracownik młodego pokolenia wykona zadanie, jednak na pewno nie da w tym zadaniu czegoś więcej od siebie.

Gen Z potrzebuje partycypacyjnego stylu zarządzania, chcą czuć się wysłuchani, szanowani, chcą mieć wpływ na otaczającą ich rzeczywistość, nawet jeśli ich wpływ to tylko podzielenie się opinią, czy też poglądem. A kiedy już młody człowiek otrzyma zadanie i je wykona, ważne by szybko otrzymał informację zwrotną. **Pokolenie Internetu oczekuje „lajkowania”, komentowania, a nawet otwartej dyskusji z przełożonym nad wynikami ich pracy.**

Szef dla pokolenia Z to trochę lider, a trochę dobry kumpel z pracy, który doradzi, wesprze, ale też taki który doceni kreatywność i twórczość nowego pokolenia. Tylko takim otwartym podejściem swoich managerów, firma może zyskać na zmianie pokoleniowej, która nadchodzi w szybkim tempie.

- „Ważne by managerowie ze starszych pokoleń odeszli od
- zbędnej kontroli i dali nowemu pokoleniu więcej swobody
- w działaniu. Takie podejście może pokazać nam nowe drogi
- do rozwiązywania zadań i zmianę utartych schematów.
- Może również przyczynić się do optymalizacji naszej pracy.”

„Obowiązkowe” benefits

Czyli ważna sfera dla zoomera

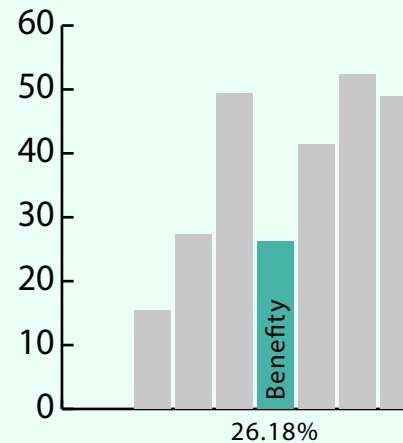


Mikołaj Jaśkiewicz
Division Manager IT, Cpl Poland
mikolaj.jaskiewicz@cpljobs.pl

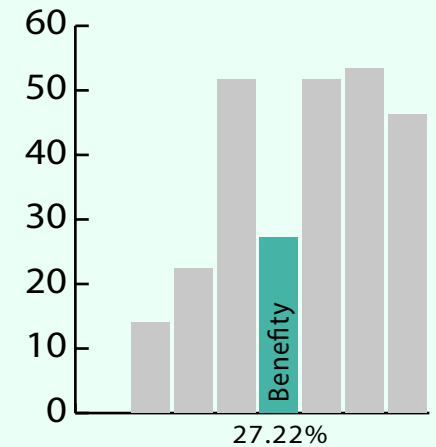
Dla przedstawicieli Pokolenia Z benefits pracownicze, nie są już tylko dodatkiem pozapłacowym, oferowanym przez niektórych pracodawców, ale standardem rynkowym, wobec którego mają określone oczekiwania. Nic dziwnego, Zoomersi to pokolenie wchodzące na rynek pracy, w którym to Pracownik jest na pierwszym miejscu i może dokonywać wyboru, bez pójścia na kompromis. Obecnie więc, dyskusja na temat oferowanych benefitów powinna się skupić nie na ich ilości, lecz jakości i możliwości dopasowania do potrzeb indywidualnych.

Oferowanie dopasowanych benefitów to tylko pierwszy krok do zainteresowania Zoomersa. **Drugi to możliwość ich wyboru bądź zmiany, w odpowiednim czasie. Ponad 77% badanych chciałoby wybierać benefits minimum raz w roku, a aż 9,30% chciałoby mieć taką możliwość w każdej chwili.** Od pracodawców, Zoomersi oczekują więc elastyczności, a ogólny pakiet benefitów ustalony dla całej organizacji nie pozwoli im na realizację indywidualnych potrzeb, które mogą dynamicznie się zmieniać.

Co decyduje, że odpowiadasz na ogłoszenie w sprawie pracy?



Co sprawiłoby, że odpowiedział(a)byś na ogłoszenie w sprawie pracy?



“ 30% badanych deklaruje, że lista oferowanych benefitów ma znaczenie przy podjęciu decyzji o akceptacji oferty pracy. Co ciekawe, wyprzedza to tym samym odpowiedzi takie jak: Tempo i jakość procesu rekrutacji, Zaangażowanie firmy w CSR czy Osobę lidera, które często uważa się za kluczowe aspekty wyboru pracodawcy przez Zoomersów. ”

„Obowiązkowe” benefity

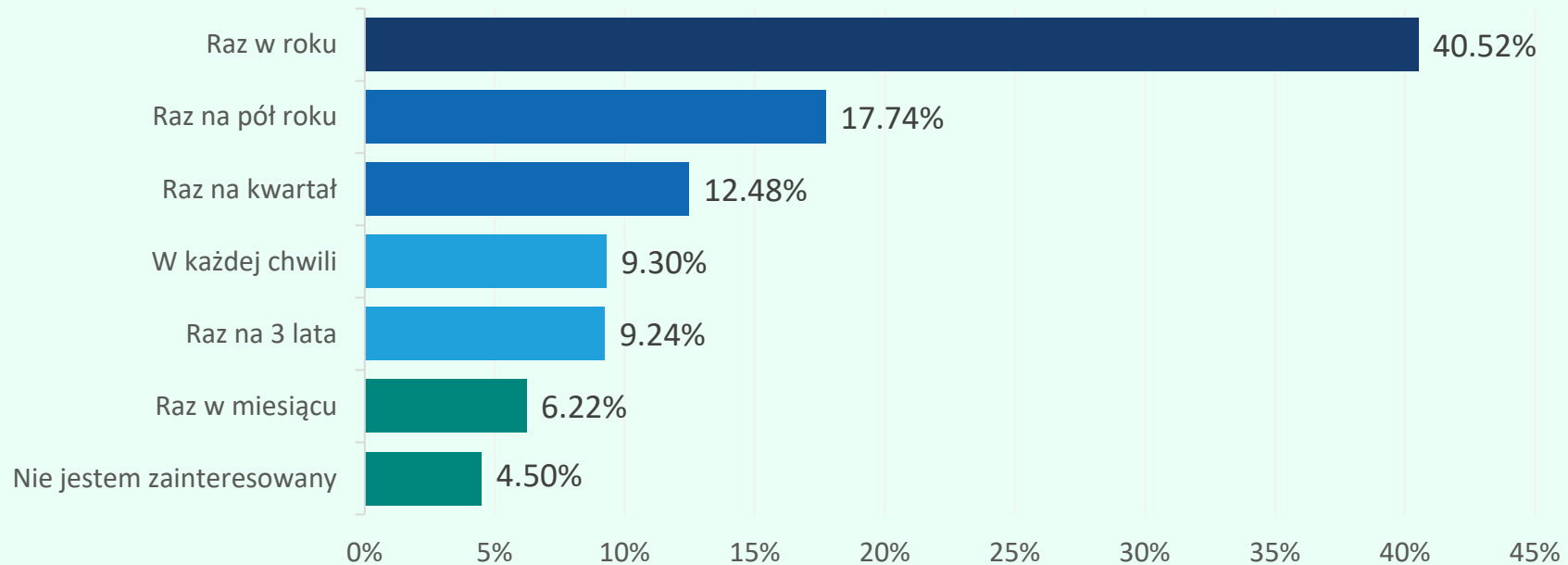
Czyli ważna sfera dla zoomera



● Które benefity są ważne?

Zoomersi jako pierwsza generacja wchodzi na dynamicznie rozwijający się rynek pracy, który wymaga od pracowników nie tylko doskonalenia umiejętności, ale również ciągłego zdobywania **nowych kompetencji**, aby dostosować je do zmieniającej się rzeczywistości. Zoomersi to wiedzą. Ponad **37% badanych wskazało możliwość odbywania kursów i szkoleń jako jeden z najważniejszych benefitów pozapłacowych**. Drugim najczęściej wybieranym benefitem są dodatkowe dni wolne (36%), co może potwierdzać tezę o silnej potrzebie utrzymania zdrowego balansu pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Dodatkowo, dla 13,5% przedstawicieli pokolenia Z dostęp do opieki psychologicznej jest jednym z 5 najważniejszych benefitów pracowniczych (ten benefit był wybierany częściej niż darmowe bilety do kina, na basen czy organizowanie owocowych poniedziałków). **Zoomersi są świadomi potrzeby ciągłego rozwoju zawodowego, nie zapominając o potrzebie odpoczynku i zadbania o swój wellbeing.**

• Jeśli mógłbyś/ mogłabyś wybierać benefity pracownicze, jak często chciałabyś je wybierać lub zmieniać?

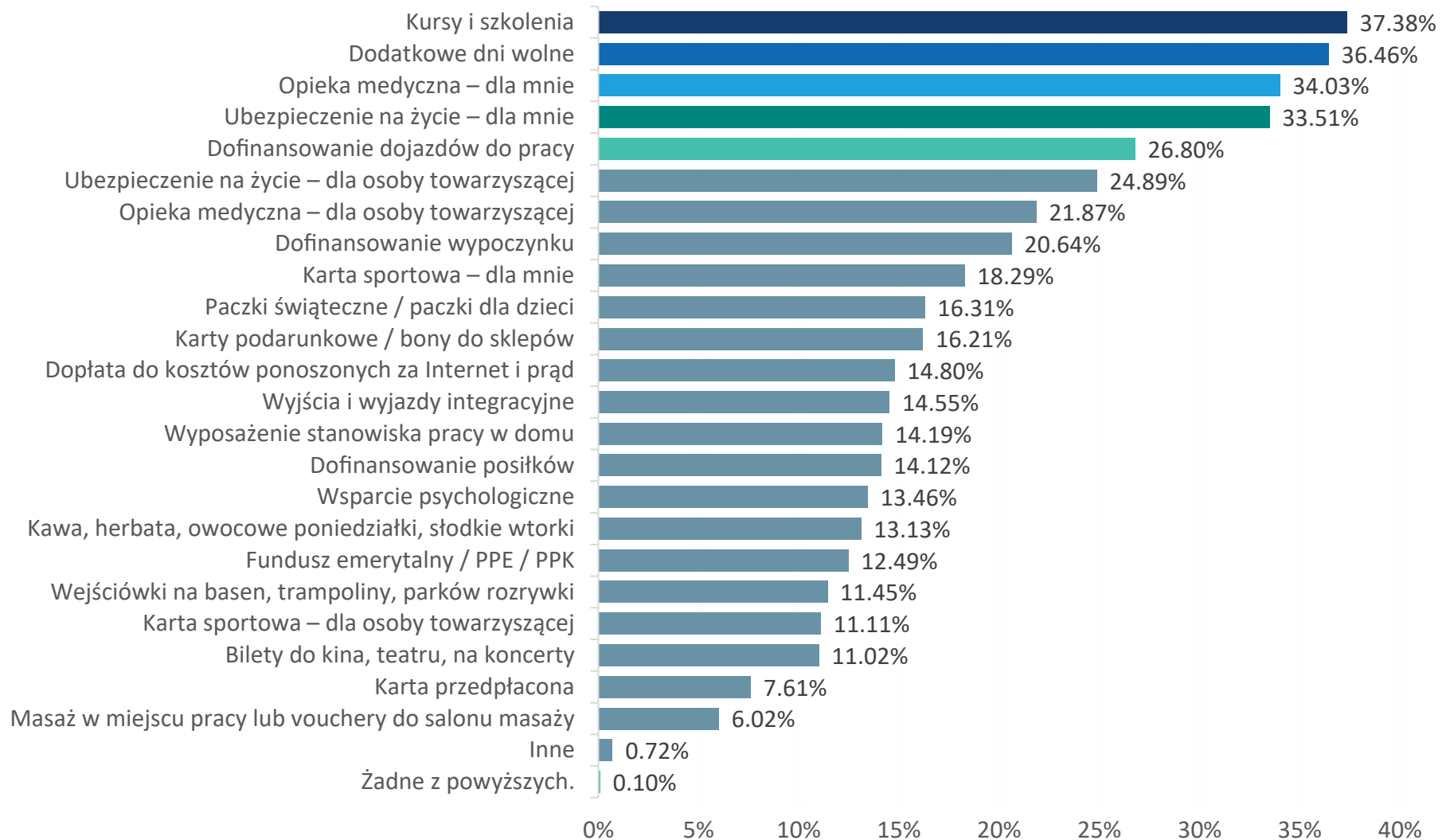


„Obowiązkowe” benefity

Czyli ważna sfera dla zoomera



Wybierz 5 najważniejszych dla Ciebie benefitów pracowniczych



Rynek pracy w 2040 roku



Rozwój rynku pracy przez najbliższe 20 lat wydaje się szczególnie interesujący z perspektywy polskich doświadczeń i tego, w jaki sposób zmieniała się nasza rzeczywistość od początku lat 00' do dzisiaj. Obecnie obserwujemy jak postępująca globalizacja i dynamiczny rozwój technologii wpływa na zacieranie się granic pomiędzy zachodnim i polskim rynkiem pracy. Trendy na lokalnym rynku możemy więc rozpatrywać w ujęciu globalnym. Niemniej jednak, patrząc na naszą historię, aż trudno przewidzieć jakie organizacje i jakie ścieżki zawodowe będą wybierać osoby wchodzące na rynek pracy w 2040 roku. Spróbujmy jednak to sobie wyobrazić!

“ Pracownicy, którzy preferują stabilną formę zatrudnienia, po godzinach rozwiną skrzydła jako freelancerzy i z czasem przejdą na część etatu, albo zupełnie z niego zrezygnują. ”

● Wielozadaniowość vs. wellbeing

Wydaje się, że w perspektywie kolejnych 20 lat będziemy mogli obserwować masowe odejście z wielkich korporacji. Coś, co na początku lat 00' wydawało się przepustką do nieograniczonych możliwości rozwoju, dla generacji Z nie koniecznie jest wymarzoną ścieżką zawodową w długofalowej perspektywie. Ogromna dynamika zmian na rynku pracy spowoduje, że praca zawodowa stanie się wielowymiarowa. Coraz więcej osób zdecyduje się na elastyczne wykorzystanie własnego potencjału zawodowego, tak by zachować zdrowy balans między życiem prywatnym, a sferą zawodową. **To pracownik będzie decydować o tym kiedy, z kim i przez jaki czas chciałby pracować.** Pracownicy, którzy preferują stabilną formę zatrudnienia, po godzinach rozwiną skrzydła jako freelancerzy i z czasem przejdą na część etatu, albo zupełnie z niego zrezygnują. Jako społeczeństwo zdamy sobie sprawę z tego, że największą wartością w życiu człowieka jest czas, i możliwość robienia tego co się chce, z kim się chce i kiedy ma się na to ochotę.

● Efektywniej ale krócej

Zacznijmy od początku. Już teraz widzimy zwiększającą się potrzebę balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Potrzeba ta dominuje szczególnie wśród najmłodszego pokolenia na rynku pracy – **generacji Z, która w 2040 roku będzie największą grupą zawodową napędzającą gospodarkę w naszym kraju. To oni będą dyktowali warunki w jakim modelu chcieliby pracować. A chcieliby przede wszystkim pracować mniej.** Dzięki rozwojowi technologicznemu i powszechnemu wprowadzeniu Sztucznej Inteligencji (AI) może być to możliwe. Tym samym możemy się spodziewać, że w 2040 roku zdecydowana większość pracodawców będzie ofertować 4 dniowy tydzień pracy. Z drugiej strony, na rynku dominować będą pracownicy niepełnoetatowi, którzy będą pracować 3/4 etatu, bo w tym czasie będą w stanie zarobić odpowiednio dużo i jednocześnie mieć więcej czasu na wypoczynek

● Taka firma jacy jej pracownicy

Firmy będą tworzyć ich pracownicy, a organizacje będą ewoluować wraz ze zmieniającymi się potrzebami pracowników – np. praca zdalna zamiast stacjonarnej. Generacja Z zdecydowanie chce uczestniczyć w życiu firmy, chce ją tworzyć razem z managementem, tak aby w pełni czuć się jej częścią i zarazem podzielać misję i wartości organizacji, w której pracuje. To pracownicy będą teraz kreować podejście swojej firmy do takich kwestii jak ochrona środowiska, czy diversity. Spójność między poglądami pracowników i podejściem pracodawców do najwyższych kwestii społeczno-kulturowych będzie fundamentem ich wzajemnego funkcjonowania.



Work With Us. Work The Future.

Cpl jest globalnym dostawcą innowacyjnych rozwiązań rekrutacyjnych i ekspertem w pozyskiwaniu i rozwoju talentów. Grupa Cpl składa się z ponad 20 wyspecjalizowanych marek posiadających wieloletnie doświadczenie w zakresie rekrutacji, HR i outsourcingu usług HR.

W 2021 roku zostaliśmy częścią Outsourcing Inc. z siedzibą w Japonii, zwiększając tym samym zasięg geograficzny usług Cpl i zapewniając dostęp do szerszej sieci naszych biur dla klientów i kandydatów.

8
krajów

45
biur

30+
lat na rynku

1.3 mln
kandydatów
w bazie

O nas

Nasza wiedza wywodzi się z wieloletniego doświadczenia na rynku rekrutacyjnym, w różnych obszarach biznesowych. Zapewniamy spójne strategie pozyskiwania talentów, budujemy zintegrowane procesy rekrutacyjne, elastycznie dopasowane do struktury i kultury organizacyjnej firmy klienta. Dzięki międzynarodowej sieci biur oferujemy naszym kandydatom dostęp do pracy przy projektach na całym świecie.

Oferujemy specjalistyczne usługi z zakresu:

- rekrutacji stałych
- rekrutacji tymczasowych
- executive search
- IT contracting
- on-site service
- RPO



Rekrutujemy w szerokim zakresie branż i funkcji:

- IT & Technology,
- SSC/BPO,
- Corporate finance,
- Sales & Marketing,
- HR,
- Office support,
- Engineering & Logistics

Skontaktuj się z nami

Warszawa

Cpl Warszawa
Al. Jerozolimskie 81
Central Tower 11 piętro
Warszawa, 02-001

warsaw@cpljobs.pl

Poznań

Cpl Poznań
ul. Szyperska 14
Poznań, 61-754

poznan@cpljobs.pl

Wrocław

Cpl Wrocław
ul.Podwale 83
OVO Offices 3 piętro
Wrocław, 50-414

wroclaw@cpljobs.pl