**Warszawa, 23.07.2024 r.**

**Materiał prasowy**

**Pracodawcy obawiają się pokolenia ‘Z’, a Zetki boją się wejścia na rynek pracy**

**Ambitni, świadomi, otwarci na różnorodność. Chcą zmieniać świat i tworzyć własne biznesy. Wiedzą, jak „inteligentnie” korzystać z nowoczesnych technologii, cenią sobie doznawanie
i bycie również poza światem cyfrowym. Zmiana jest dla nich wartością – umieją przystosować się do każdych warunków, jednak ani na chwilę nie zapominają o swoich celach i wartościach i… nie są przygotowani do rozpoczęcia kariery zawodowej... To nieco zaskakujący, ale prawdziwy portret Zetek, czyli najmłodszego pokolenia pracowników[[1]](#footnote-2). Nie ma wątpliwości, że zrewolucjonizuje ono rynek pracy, bo już dyktuje na nim własne zasady, jednak jest i druga strona medalu. 65% osób wieku 18-24 lat nie czuje się odpowiednio przygotowanych do tego, by w ogóle się na nim pojawić[[2]](#footnote-3).**

**Brak przygotowania Zetek na oczekiwania rynku pracy**

Zetki, czyli pierwsze pokolenie urodzone i wychowane w cyfrowym świecie. Wchodzą w dorosłość
z zupełnie innym poglądem na życie niż ich rodzice, czy nawet Millenialsi, poprzedzający pokolenie
Z. To oczywiste, że mają również inne podejście pracy. Dla Zetek bardziej niż robienie kariery za wszelką cenę liczy się *wellbeing* i *wolk-life balance*, bo praca nie jest dla nich najważniejszą wartością w życiu. Wysokość pensji to dla nich kwestia drugorzędna, w większym stopniu zależy im na tym, aby praca dawała rozwój, a pracodawca dbał o środowisko i wspierał potrzebujących. Kiedy tak się nie dzieje, odchodzą do nowego miejsca, bo nie lubią kompromisów. Dlatego pracownicy z pokolenia Z są „postrachem” pracodawców, HR-owców i rekruterów. Prawda jest jednak taka, że Zetki również się boją… o to, jak sobie poradzą na rynku pracy.

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Pracuj.pl, zaledwie 35% respondentów w wieku 18-24 lat – czyli reprezentanci pokolenia Z – czuje się odpowiednio przygotowanymi do wejścia na rynek pracy[[3]](#footnote-4). Powód? Przyczyn, jak w każdym przypadku może być wiele, ale te główne to: luki w edukacji
i brak doświadczenia praktycznego.

Potwierdzają je inne dane: tylko 23% młodych uważa, że uniwersytety odpowiednio przygotowują do wejścia na rynek pracy[[4]](#footnote-5). Od razu pojawia się wątpliwość, czy uniwersytety, czyli uczelnie wyższe określonego rodzaju (innego niż wyższe szkoły zawodowe), oprócz przekazywania wiedzy potrzebnej w różnych „branżach”, mają dodatkowo wyposażać młodego człowieka w wiedzę i narzędzia pozwalające się odnaleźć na starcie kariery zawodowej? Jeżeli również taki mają cel, to zdaniem przedstawicieli pokolenia Z, uniwersytety go nie realizują. Jednocześnie trzeba przyznać, że zaledwie blisko 1/4 (24%) pytanych w wieku 18-24 lat wskazuje, że wykształcenie wyższe jest konieczne do osiągnięcia sukcesu zawodowego[[5]](#footnote-6).

– *Te dane i wnioski z badania pozwalają zrozumieć „filozofię życiową” przedstawicieli generacji Z. Są to osoby świadome swoich potrzeb, które chcą krok po kroku realizować swoje plany, także te dotyczące nauki i pracy zawodowej. A przy tym Zetki są praktyczne i nie lubią marnować czasu. Jeżeli angażują się w zdobywanie wiedzy, to oczekują, że studia wyższe dostarczą im potrzebnej wiedzy, ale
i praktycznych narzędzi, które wykorzystają na starcie kariery –* zaznacza **Alina Bączar, Wiceprezes Fundacji GPW.**

Z drugiej strony, ciągle pojawiająca się nowa wiedza w takich obszarach jak, chociażby np. finanse
i ekonomia, prawo czy marketing oraz prędkość zmian zachodzących na rynku pracy sprawia, że naprawdę trudno jest je na bieżąco uchwycić w programach nauczania wyższego. Pokolenie Z, mimo deklaracji idących w tym kierunku, nie może porzucić ambicji o ukończeniu studiów wyższych, bo posiadanie formalnego wykształcenia jest nadal jednym z wymogów stawianych przez pracodawców.

*– Nie tylko władze konkretnych uczelni, ale również decydenci na poziomie rozwiązań systemowych chcą sprostać oczekiwaniom najmłodszej generacji wchodzącej na rynek pracy. Jednak trzeba przyznać, że żadna uczelnia, na żadnym kierunku (nawet tym najbardziej praktycznym) nie jest w stanie pokazać młodemu człowiekowi wszystkich realiów pracy w danym zawodzie albo przygotować na wszystkie wyzwania stawiane przez pracodawców. Ale tego wszystkiego mogą dowiedzieć się z innych źródeł. Aby wypełnić tę lukę, młodzi korzystają z oferty staży oraz praktyk w Polsce i za granicą, cieszących się ogromną popularnością – aplikują na nie już na początku roku kalendarzowego
– komentuje* **Alina Bączar, Wiceprezes Fundacji GPW.**

**Pokolenie Z: pracownicy z inicjatywą**

Zetki to zupełnie inne pokolenie. Jego przedstawiciele nie poprzestają na zdefiniowaniu problemu
i narzekaniu na swój los. Fakt, iż nie czują się odpowiednio przygotowani do wejścia na rynek pracy, nie oznacza, że nie chcą zmienić tej sytuacji. Wręcz przeciwnie – przejmują inicjatywę. Poszukują i realizują jeden po drugim kurs zawodowy czy staż. Wszystko po to, by przekonać się, jak wyglądają realia pracy w konkretnym zawodzie. Chcą zbudować jak najbardziej imponujące CV, zanim trafią do „pierwszej wymarzonej” pracy. Korzystają z każdej okazji, by dotrzeć do potencjalnych pracodawców i sprawdzić ich oraz siebie. Największe targi pracy i praktyk w Polsce organizowane wiosną w największych polskich miastach, przyciągają dziesiątki tysięcy młodych.

Podejście Zetek wynika z jednej strony, z przykrych doświadczeń starszego rodzeństwa czy kolegów (bardzo często Millenialsów) związanych z poszukiwaniem pierwszej pracy i z bardzo świadomego kierowania swoimi wyborami życiowymi, także tymi dotyczącymi kariery zawodowej – czegoś, co nie występowało na szeroką skalę we wcześniejszych pokoleniach.

**Luka, którą trzeba usunąć**

Wśród pokolenia Z można wyróżnić szczególną grupę, która może borykać się z dodatkowymi problemami z wejściem na rynek pracy. To polscy studenci uczelni zagranicznych, którzy po zakończeniu edukacji chcą wrócić do Polski i w naszym kraju rozpocząć pracę zawodową. Takie są deklaracje 56% respondentów badania przeprowadzonego przez Fundację GPW[[6]](#footnote-7). „Tylko” 14% polskich studentów przyznało, że w planach mają pozostanie za granicą, a 30% ankietowanych nie podjęło jeszcze decyzji o ewentualnym powrocie[[7]](#footnote-8).

Osoby, które deklarują powrót, uważają, że ich międzynarodowe CV zrobi wrażenie na polskich pracodawcach. Dzięki przebywaniu poza krajem zdobyły unikatową perspektywę – Polska jawi im się jako atrakcyjne miejsce, w którym zbudują swoją karierę.

–*To osoby z ogromnym, cennym doświadczeniem zdobywanym w międzynarodowym środowisku
i kompetencjami poszukiwanymi przez pracodawców w Polsce. Biegła znajomość języka obcego (nierzadko kilku języków), chęć ciągłej nauki, otwartość na „nowe”, umiejętność pracy w grupie
z jednostkami, które mają różny background kulturowy, wiedza, jak funkcjonują zagraniczne marki – to tylko początek listy zalet, które posiadają. Ale młodzi, którzy po ukończeniu zagranicznej uczelni chcą wrócić do kraju, by tutaj rozpocząć karierę zawodową, mają jeden „problem”. Nie znają rodzimego rynku pracy, kryteriów, którymi kierują się polscy pracodawcy. Co więcej, zdarza się, że osoby mające
w młodym wieku imponujące kompetencje, nie wiedzą jak dotrzeć do pracodawców w Polsce. Fundacja GPW obrała sobie za cel usunięcie tej luki* – komentuje **Alina Bączar, Wiceprezes Fundacji GPW.**

Realizuje go program „Go4Poland” kierowany do polskich studentów i absolwentów uczelni zagranicznych. Został zaprojektowany w taki sposób, aby w każdy jego element wspierał nadrzędny cel, jakim jest połączenie dwóch światów: przedstawicieli firm, które budują naszą gospodarkę
– Partnerów projektu i jednoczenie pracodawców oraz osoby wstępujące na rynek pracy, którą chcą budować swoje kariery w Polsce.

– *Równie istotne jest nastawienie na przekazywanie uczestnikom „Go4Poland” praktycznej wiedzy
i wskazówek szczególnie ważnych na starcie kariery zawodowej, które trudno byłoby uzyskać w winnych warunkach* – komentuje **Marta Dobrzyńska, koordynatorka Programu Go4Poland.**

Uczestnicy zdobywają to cenne doświadczenie podczas staży i praktyk oferowanych przez Partnerów oraz Programu Monitoringowego, odbywającego się w ramach „Go4Poland”. Udział w tych inicjatywach to nie tylko możliwość sprawdzenia u źródła, jakie wymagania mają polscy pracodawcy i czego oczekują od pracowników z pokolenia Z, co sprawia, że zdecydowanie łatwiej jest postawić pierwsze kroki na rynku pracy. Niektórzy mają okazję przejść płynnie od stażu do pierwszej pracy oferowanej przez jednego z Partnerów projektu.

Ważną częścią projektu „Go4Poland” jest Letnia Szkoła, w której udział bierze 25 najlepszych Laureatów Programu w danym roku. To 5 dni intensywnych warsztatów, paneli dyskusyjnych, rozmów z ekspertami z wielu branż. – *Z przeprowadzonego badania wiemy, że uczestnicy Letniej Szkoły cenią sobie networking – możliwość kontaktu z Ambasadorami i Alumnami „Go4Poland” oraz
wybitnymi specjalistami – co ważne – praktykami rynku kapitałowego, HR, nowych technologii oraz biznesu reprezentowanego przez Partnerów projektu prowadzonego przez Fundację GPW* – wylicza **Marta Dobrzyńska, koordynatorka Programu Go4Poland.**

Każdą edycję Programu „Go4Poland” kończy konferencja „Twoja Kariera – Kierunek Polska”.
Ta tegoroczna odbędzie się 13 września pod hasłem „Budowanie kariery na rynku kapitałowym
w czasach ciągłej zmiany: perspektywa pracodawcy i pracownika”.

Program Konferencji i więcej informacji o projekcie „Go4Poland” na stronie:
https://www.go4poland.pl/

**O Fundacji GPW**

Działalność edukacyjna jest jedną z podstaw budowania zaufania do rynku kapitałowego i funkcjonujących na nim podmiotów. Realizując swoją misję, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. od wielu lat prowadzi działania edukacyjne kierowane do młodzieży, inwestorów i profesjonalistów rynku kapitałowego. Poszukując odpowiedniego narzędzia, które umożliwi wzrost zasięgu i efektywności realizowanych inicjatyw, spółki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej GPW powołały Fundację GPW.

Celem Fundacji GPW jest rozwój i adaptacja oferty edukacyjnej. Fundacja realizuje swoje cele statutowe m.in. poprzez organizację i realizację projektów szkoleniowo-edukacyjnych dla młodzieży szkolnej, studentów oraz realizację programów stażowych, a w szczególności poprzez wspieranie studentów i absolwentów uczelni wyższych w kontaktach z rynkiem pracy.

1. Osoby urodzone w latach 1997-2012. [↑](#footnote-ref-2)
2. Badanie „Pokolenie Z w pracy” przeprowadzone w marcu 2024 roku przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. [↑](#footnote-ref-3)
3. Dane: Pracuj.pl. [↑](#footnote-ref-4)
4. Dane: Pracuj.pl. [↑](#footnote-ref-5)
5. Dane: Pracuj.pl. [↑](#footnote-ref-6)
6. Badanie przeprowadzone wśród polskich studentów i absolwentów zagranicznych uczelni z całego świata, w tym polskich studentów wywodzący się z Polonii. Badanie zostało przeprowadzone online w okresie październik 2023-styczeń 2024. [↑](#footnote-ref-7)
7. Dane: Fundacja GPW. [↑](#footnote-ref-8)