

Młodzi Polacy na rynku pracy w “nowej normalności”

Czerwiec 2020





Nowe pokolenia na rynku pracy

O młodych pokoleniach obecnych już na rynku pracy i dopiero na niego wchodzących słyszymy, że mają wygórowane aspiracje, zupełnie inne priorytety i nierealne oczekiwania. Tak mówiło się dekadę temu o millenialsach – obecnie 30-latkach, którzy zmienili oblicze rynku pracy. Nie była to zmiana drastyczna i nie zadziała się z dnia na dzień – nastąpiła raczej ewolucja, przebiegająca w toku negocjacji pracodawców i młodych pracowników.

W badaniu realizowanym przez **PwC, Well.HR** i **Absolvent Consulting** postanowiliśmy przyjrzeć się oczekiwaniom także pokolenia Z, stawiającego pierwsze kroki na rynku pracy. Jest to jedno z pierwszych tego typu badań realizowanych podczas pandemii COVID-19 i w okresie “nowej normalności”.

Jak te wydarzenia przełożyły się na postawy młodych?
Jakie wnioski płyną z tego dla pracodawców?

Główne wnioski z badania

- ✓ 81.5% młodych Polaków wybiera dziś **stabilność zatrudnienia zamiast pracy na własny rachunek**.
- ✓ **Młodzi potrzebują autorytetów** – 67% woli szefa, który jest autorytetem niż przełożonego, który jest kolegą.
- ✓ Młodzi stawiają na fizyczne interakcje międzyludzkie – 61% chce pracować **w zespole z doświadczonymi kolegami**.
- ✓ 51% chce mieć pracę, która jest pasją. Dla 66% ważna jest **praca zgodna z wartościami**.
- ✓ Najważniejsze w pierwszej pracy są: **przyjazna atmosfera, zdobycie doświadczenia zawodowego i poczucie, że praca ma sens**.
- ✓ Na budowanie zaufania do pracodawcy oraz jego dobre postrzeganie mają wpływ przede wszystkim: **transparentność wynagrodzenia (56%) oraz opinie znajomych (54%)**.



O badaniu

Badanie realizowane było za pomocą ankiety online w marcu i kwietniu 2020 roku.

W liczącej **1813** osób grupie byli głównie studenci, zdecydowaną większość badanych stanowiły osoby do 25. roku życia.



75% to kobiety



25% mężczyźni

Wykształcenie:

- średnie: 52.7%
- wyższe: 46.3%
- zawodowe lub niższe: 1%

Z rejonów Polski
w pobliżu:

- Warszawy: 25.6%
- Krakowa: 21.1%
- Poznania: 13.2%
- Katowic: 11.9%
- Wrocławia: 11.9%
- Gdańska: 9.3%
- Łodzi: 6.9%

W wieku:

- do 20 lat: 14.3%
- 21 do 24 lat: 65.7%
- 25 lat i więcej: 19.9 %

Wśród badanych:

- studiuje: 41.3%
- studiuje i pracuje: 38.1%
- pracuje: 14.8%
- nie studiuje ani nie pracuje: 5.8%

Co dla młodych jest dziś
w pracy najważniejsze?



“Nowa normalność”, czyli co się liczy dla młodych



81,5%

Stabilne zatrudnienie

Co wybierasz?



18,5%

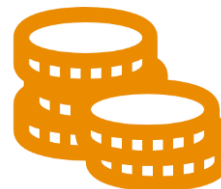
Praca na własny rachunek



59,5%

Work-life balance

Co wybierasz?



40,5%

Wysokie zarobki



67%

Szef-autorytet

Co wybierasz?



33%

Szef-kolega

Co jest w pracy najważniejsze i najtrudniejsze do zaakceptowania?

Co jest dla Ciebie najważniejsze w pracy? (wybierz 5 najważniejszych obszarów)	
Przyjazna atmosfera	50.00%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	49.40%
Poczucie sensu wykonywanej pracy	43.20%
Wysokie zarobki	42.50%
Praca zgodna z zainteresowaniami	36.40%
Stabilne i bezpieczne zatrudnienie	35.90%
Ciekawe zadania	32.90%
Elastyczne godziny pracy	31.70%
Możliwość zachowania work-life balance	31.00%
Bogaty pakiet szkoleń	27.20%
Możliwość pracy zdalnej	22.90%
Niski poziom stresu	21.70%
Praca adekwatna do umiejętności	16.70%
Praca z nowymi technologiami	15.90%
Międzynarodowe środowisko pracy	10.30%
Praca w zespole	9.50%
Samodzielność w podejmowaniu decyzji	9.40%
Praca w młodym zespole	5.80%
Szybki awans	5.70%
Polski kapitał	1.90%

Co byłoby Ci trudno zaakceptować w pracy?	
Brak możliwości rozwoju	53.1%
Nieadekwatne zarobki do oczekiwań	51.7%
Konflikt w zespole	49.4%
Wysoki poziom stresu	47.8%
Brak możliwości awansu	34.0%
Powtarzalne, nudne zadania	29.3%
Menedżera, od którego nie można się uczyć	29.2%
Długi dojazd do pracy	24.6%
Praca w nadgodzinach	13.8%
Brak samodzielności	9.6%
Brak elastycznych godzin pracy	9.6%
Częste wyjazdy służbowe	6.4%
Brak możliwości pracy zdalnej	6.4%

Aspiracje zawodowe młodego pokolenia

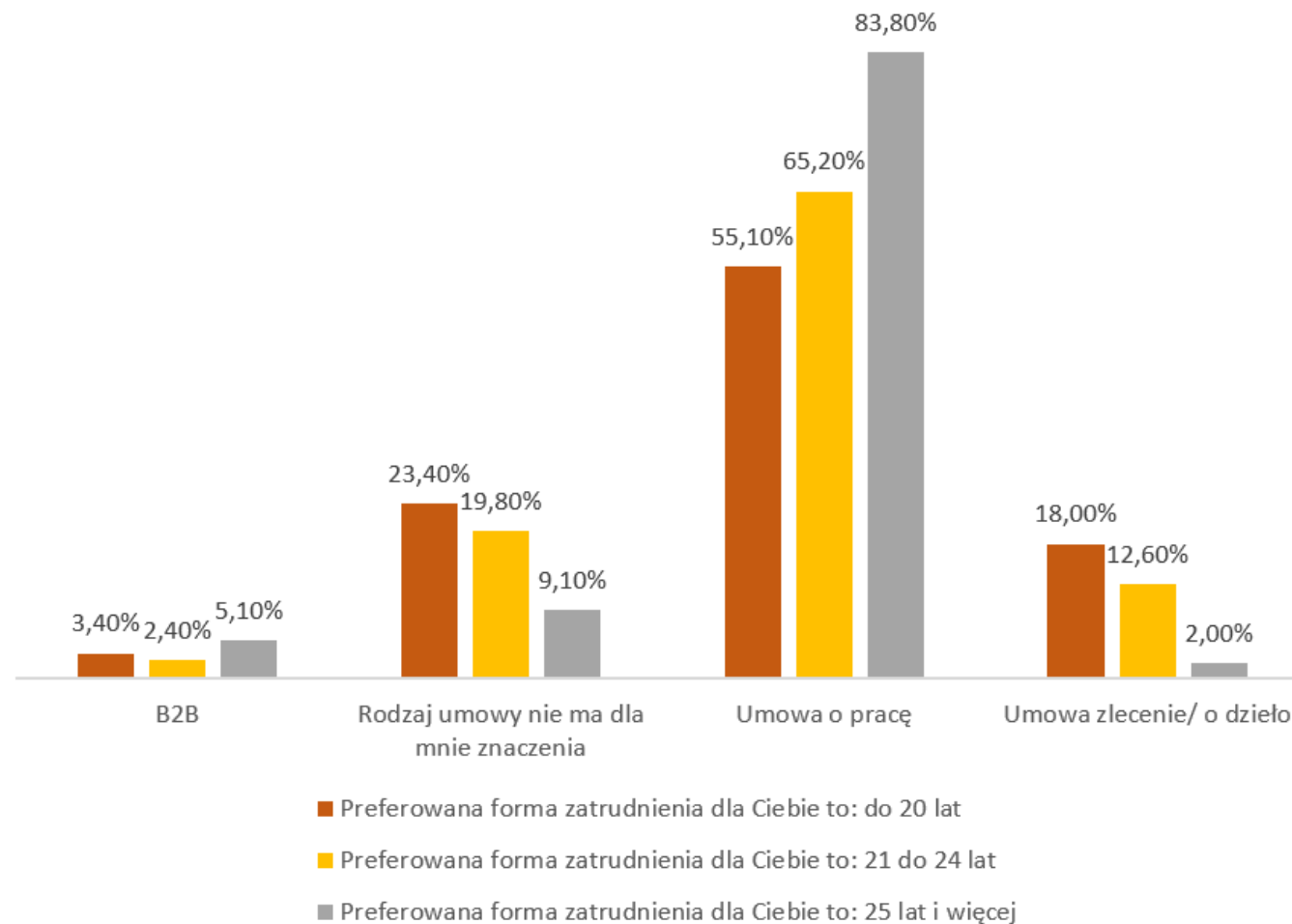


Aspiracje zawodowe młodych Polaków – rodzaj umowy

W większości młodzi ludzie szukają zatrudnienia na umowę o pracę. Wraz z wiekiem rośnie znaczenie tej formy umowy – wśród osób 25+ już prawie 84% szuka umowy o pracę, podczas gdy w grupie osób do 20 roku życia jest to 55%.

Młodszy respondenci są bardziej elastyczni w kwestii umowy o zatrudnienie – dla 20% osób w wieku 21-24 rodzaj umowy nie ma znaczenia, a 13% z nich preferuje umowę o dzieło lub umowę zlecenie.

Preferowana forma zatrudnienia dla Ciebie to:



Aspiracje zawodowe młodych Polaków – wynagrodzenie

Wśród oczekiwań młodych pracowników największe emocje pracodawców budzą zwykle zarobki. Zapytaliśmy więc, jakie wynagrodzenie netto młodzi ludzie zaakceptowaliby, rozważając ofertę pracy.

- Mediana oczekiwań kształtowała się na poziomie **około 4 000 zł netto**.
- Zarówno mężczyźni, jak i kobiety podają podobne kwoty oczekiwanego wynagrodzenia. Najniższe oczekiwania finansowe, na poziomie 3 600 - 3 800 zł, mają studenci kierunków artystycznych, społecznych i humanistycznych.
- Oczekiwania studentów kierunków ekonomicznych, ścisłych i technicznych plasują się w okolicach 4 000 zł.
- Najwyższe oczekiwania finansowe, na poziomie 4500 – 4600 zł, mają studenci kierunków medycznych oraz biologiczno-przyrodniczych.

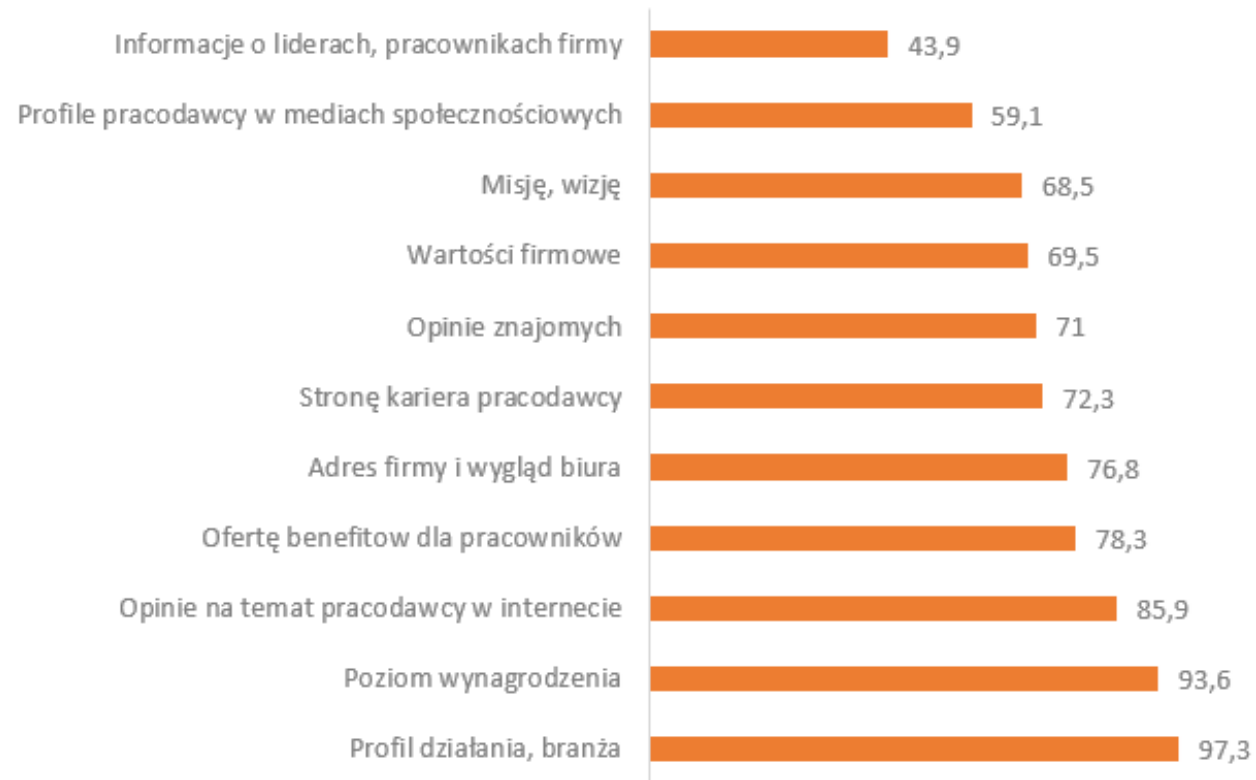
Jakiej wysokości wynagrodzenie byłbyś/byłabyś skłonny/-a zaakceptować (cały etat/wynagrodzenie na rękę)?									
	Artystyczny	Biologiczno-przyrodniczy	Ekonomiczny	Humanistyczny	Medyczny	Społeczny	Ścisły	Techniczny	Pozostałe
Minimum	2000.00	1800.00	1900.00	-	900.00	-	-	1600.00	2000.00
Mediana	3600.0000	4600.0000	3950.0000	3800.0000	4500.0000	3600.0000	4000.0000	4000.0000	4150.0000

Na co młodzi ludzie zwracają uwagę przy wyborze pracy?

Podejmując decyzję o aplikowaniu na ofertę zatrudnienia, młodzi Polacy dokładnie sprawdzają przyszłego pracodawcę.

- Prawie wszyscy sprawdzają profil działania firmy oraz poziom wynagrodzenia, a 78% kandydatów – ofertę benefitów.
- 86% sprawdza opinie na temat pracodawcy w internecie, w porównaniu z 72% osób odwiedzających stronę kariery i 71% pytających o opinię znajomych. Natomiast profile pracodawców w mediach społecznościowych sprawdza niemal 60% uczestników badania.
- Dla prawie 70% badanych ważne są wartości firmy oraz jej wizja i misja.

Podejmując decyzję o aplikowaniu na ofertę pracy, sprawdzasz:



W poszukiwaniu dobrego
pracodawcy



Co dla młodych oznacza “dobry pracodawca”?

- Na zaufanie do pracodawcy oraz na postrzeganie jego marki przez młodych ludzi mają wpływ przede wszystkim transparentność wynagrodzenia (56%) oraz opinia znajomych (54%).
- Dobry pracodawca to dla młodych ludzi taki, który już teraz buduje z nimi relacje w partnerski sposób, stawiając na ważne dla nich tematy, takie jak rozwój, dzielenie się wiedzą i wsparcie działalności na uczelniach, najchętniej podczas spotkań umożliwiających interakcję.
- Według młodych dobry pracodawca prowadzi warsztaty na uczelniach lub w swojej siedzibie (44.7%), organizuje szkolenia/spotkania online (44.5%), wspiera organizacje studenckie i uczelnie (44.3%) oraz bierze udział w targach pracy (43.1%).
- Na dalszych miejscach znalazły się sposoby budowania marki umożliwiające jednostronny, wystandaryzowany przekaz: promocja marki w mediach (20%) czy współpraca z blogerami (4%).

72%

Dla 72% młodych Polaków dobry pracodawca to taki, który przywiązuje wagę do wdrożenia pracownika. Warto dokładnie opisać proces wdrożenia na stronie kariera, bo dla 1/3 badanych nadal świadczy ona o dobrej marce pracodawcy.

Najważniejsze benefity dla młodych

Dla pracowników wchodzących na rynek pracy ważne są świadczenia pozapłacowe cenione także przez ich bardziej doświadczonych kolegów:

- Dostęp do szkoleń – ważny dla około połowy respondentów.
- Ubezpieczenie zdrowotne (41%), przy czym 30% respondentów oczekuje prywatnej opieki medycznej.
- Możliwość pracy zdalnej jest istotna dla 31% respondentów.
- Elastyczne godziny pracy wskazało 37% badanych.

Czym może wyróżnić się pracodawca?

- **Praca zdalna** – ceniona najbardziej przez studentów kierunków ścisłych.
- **Dofinansowanie do kultury** – ważne dla kierunków humanistycznych i biologiczno-przyrodniczych.
- **Prywatna opieka zdrowotna** – najważniejsza dla osób na kierunkach artystycznych.
- **Elastyczne godziny pracy** – najważniejsze dla studentów kierunków technicznych.
- **Możliwość uczestniczenia w szkoleniach** – kluczowa dla osób na kierunkach ścisłych.

Wnioski – komentarze ekspertów





Dorota Dębińska-Pokorska

Partner PwC odpowiedzialna
za usługi People & Change

Nowa rzeczywistość stawia przed pracodawcami nowe wyzwania. Jak zadbać o efektywność zespołów, kiedy część osób pracuje zdalnie? Jak pogodzić różne postawy pracowników wobec zaleceń sanitarnych? Jak motywować i jak oceniać zespół?

Odpowiedzi na te pytania będą niemożliwe do znalezienia bez regularnych badań pulse-check i nowych technologii. W PwC oraz u naszych klientów wykorzystujemy aplikację **M.A.I.A.** – dzięki elementom sztucznej inteligencji narzędzie analizuje udzielone przez pracowników odpowiedzi, bada trendy, odkrywa ukryte zależności i udziela pragmatycznych rad menadżerom, jak budować i utrzymywać zaangażowanie pracowników. Poprzez częsty pomiar wyników możliwe jest zebranie dużej ilości danych i coraz lepsze poznawanie oczekiwań i zachowań pracowników.

Badanie postaw najmłodszego pokolenia ma tym większy sens, że wraz ze zdobywanym doświadczeniem będą oni zmieniać zdanie w wielu kwestiach. Ich uchwycenie pozwoli na efektywne zarządzanie zespołem.

”



Tina Sobocińska

Dyrektor zespołu
Human Capital
w PwC

Zanim pokolenie Z zmieni rynek pracy, pracodawcy przejdą rewolucję, która rozpoczęła się wraz z wybuchem pandemii i w wielu firmach przyspieszyła tempo spodziewanych przemian: powszechnej pracy zdalnej, agilowego przystosowania się do nowych warunków, nieuchronnej automatyzacji i zmiany sposobu myślenia liderów w tej rzeczywistości.

Pokolenie Z jest otwarte na wartości, budowanie społeczności, bardziej na “być” niż “mieć” przy zapewnieniu transparentności i sprawiedliwości wynagrodzeń i benefitów. Młodzi poszukują liderów, którzy potrafią pokazać sens i znaczenie ich pracy, ale także budować zespoły w oparciu o współpracę i wymianę wiedzy.

Raport pokazuje, co jeszcze możemy zrobić jako pracodawcy, aby proaktywnie się przygotować na “nową rzeczywistość” w jeszcze bardziej zróżnicowanych pokoleniowo zespołach. Tu warto postawić jeszcze jedno pytanie: czy przed nami kolejna wojna o talenty czy raczej współpraca między pracodawcami w zakresie wzmacniania kompetencji całego młodego pokolenia? “Zetki” wybiorą te firmy, które będą chciały wywrzeć jak najszerszy pozytywny wpływ, a swoją misją i wizją przyciągną wszystkie pokolenia.



Joanna Kotzian

Współzałożycielka Well.HR,
doradca strategiczny
ds. wellbeingu

Wchodzące na rynek pracy pokolenie Z ceni transparentność i “grę w otwarte karty”. To pokolenie sceptyków, które na każdym kroku pokazuje pracodawcy kartę: sprawdzam!

Ceni sobie zwłaszcza otwarte komunikowanie wynagrodzeń, jasno określone zasady współpracy i dobre warunki do rozwoju. Wbrew obiegowym opiniom, Zetki nie szukają w pracy szefa, który będzie ich kumplem, ale takiego, który stanie się dla nich autorytetem. Za szansę do rozwoju uważają m.in. częsty feedback. Lubią różnorodne wiekowo organizacje, bo mają świadomość, że mogą się wiele nauczyć od bardziej doświadczonych kolegów. Cenią wsparcie zespołu i work-life balance, nie chcą pracować w nadmiernie stresującym środowisku pracy.

Doświadczenie pandemii sprawiło, że Zetki zaczęły cenić poczucie bezpieczeństwa i stabilne zatrudnienie, planują też na dłużej związać się z wybranym pracodawcą. Bacznie przyglądają się deklarowanym przez firmy wartościom. Swoim zainteresowaniem będą obdarzać te organizacje, które te wartości realizowały nie tylko w czasie wzrostu gospodarczego, ale także wtedy, gdy zrobiło się trudniej.

”

**Joanna Tonkowicz**

Partner zarządzająca
Absolvent Consulting,
strateg EB i HR

Żyjemy w czasach transformacji kulturowej i biznesowej – to fakt. Kompetencjami przyszłości są umiejętność szybkiego uczenia się nowych rzeczy i oduczania starych metod pracy czy współpracy, szczególnie w odniesieniu do używanej technologii, która optymalizuje i poprawia efektywność czasu i kosztów. Młode pokolenie sprawdzi się idealnie w takim środowisku.

Oczekiwania tego pokolenia w stosunku do miejsca pracy również transformują. Zachowanie poczucia bezpieczeństwa, szacunku i docenienia w pracy powinny być definiowane razem z nimi, ponieważ chcą oni, by ich wartości i przekonania były częścią kultury organizacyjnej. Radość, życie i zdrowie są celem samym w sobie – nie praca – mówi pokolenie Z i millenialsi.

COVID-19, nadciągająca katastrofa ekologiczna oraz coraz częściej występujące choroby wynikające ze stresu – pogłębiają takie przeświadczenie. Czy da się na tym budować biznes? Tak. W cenie będzie branża dająca poczucie bezpieczeństwa i liderzy, którzy nie boją się podejmować odważnych, zwinnych decyzji, uwzględniających także aspekt ludzki. Czy to są preferencje obecnego rynku pracy? Trudno powiedzieć, najbliższy rok to zweryfikuje.

Kontakty



Dorota Dębińska-Pokorska

Partner w PwC

dorota.debinska-pokorska@pwc.com



Tina Sobocińska

Dyrektor zespołu Human Capital w PwC

tina.sobocinska@pwc.com



Joanna Kotzian

Współzałożycielka Well.HR

joanna.kotzian@well.hr



Joanna Tonkowicz

Partner zarządzająca Absolvent Consulting

joanna.tonkowicz@absolventconsulting.pl