

Jakiej pracy szukają młodzi ludzie? *)

Rynek pracy zmienia się z każdym nowym pokoleniem i ciągłym rozwojem technologii. Znakiem współczesnych czasów jest nadchodzące pokolenie Z i wkraczające w samodzielne życie pokolenie Y. Jakie mają oczekiwania względem pracodawców i jak postrzegają pracę?

Z badania* przeprowadzonego przez Portal Praca.pl wynika, że prawie 1/3 Polaków otrzymuje oferty [pracy po znajomości](#) lub wykorzystując kontakty osobiste. Ponad 47% respondentów uważa, że pracę znajduje się głównie po znajomości i najczęściej pracy w ten sposób poszukują ludzie młodzi.

[Generacje Y i Z](#) obecne aktualnie na rynku pracy zostały wychowane w innych warunkach, niż ich wcześniejsze pokolenie X, czyli osoby urodzone przed 1982 rokiem życia, pełniące teraz kierownicze stanowiska. Przekłada się to na zmianę priorytetów i wartości. Reprezentują one odmienne podejście wobec rodziny, religii, państwa, a także pracy. [Nowoczesna technologia](#) jest dla nich naturalnym elementem życia i codziennością. Zarówno pokolenie Y jak i Z doskonale porusza się w nowinkach technologicznych, dzięki czemu są mobilni, [elastyczni](#) i bardziej kreatywni. Dodatkowo pokolenie Z nie pamięta czasów bez elektroniki. Nie istnieje dla nich życie bez komputerów, smartfonów i Internetu.

W pracy liczą się relacje i atmosfera

Chociaż pokolenie Y dopiero zaczyna samodzielne życie niezwykle ważne jest dla niego osiągnięcie [celów zawodowych](#) i życiowych, jest bardzo ukierunkowane na sukces, co wynika z dorastania w czasach kiedy społeczeństwo otwierało się na nowe trendy i proces globalizacji. Ukształtowani przez nowy ustrój są lepiej wykształceni, świadomi możliwości i pewni siebie, co powoduje, że nie przywiązują się do miejsca pracy. Uważają, że w każdym momencie mogą je zmienić gdy nie będzie spełniało ich wymagań. Służbowy samochód, komórka czy laptop to dla nich dobra powszechna. Osoby z pokolenia Y są bardziej wymagającymi pracownikami ponieważ potrzebują wyzwań zawodowych, określonej ścieżki kariery oraz równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, które jest dla nich bardzo ważne. Inaczej postrzegają miejsce pracy jak i relacje pracownicze. W pracy liczy się atmosfera, muszą czuć się dobrze i być częścią zespołu. Dla osób z dużym [poczuciem własnej wartości](#) współpracownicy nie są już dla nich dużym zagrożeniem, co przekłada się na nawiązywanie nawet długoletnich przyjaźni w pracy. Pokolenie Z doskonale zna języki obce, jest pozbawione kompleksów, ma znajomych na całym świecie, a Internet i portale społecznościowe są dla nich naturalnym elementem rzeczywistości. Osoby z pokolenia Z bardzo dobrze sprawdzają się w pracy związanej z technologiami, a podstawowym źródłem informacji jest dla nich Internet.

Młodzi poszukują pracy przez rekomendacje

Młode pokolenie jest motorem zmian na rynku pracy, który został zdominowany przez główne kanały komunikacyjne jak Internet i media społecznościowe. Dla pracodawców z wcześniejszego pokolenia jest to duże wyzwanie, nie tylko dla menadżerów, ale i HR-owców. Odmienne postawy i wartości wobec pracy zmuszają pracodawców nie tylko do przedstawiania pracownikom określonych ścieżek rozwoju i kariery, ale również do zainteresowania kandydata samym procesem rekrutacji. Obecnie standardowe formy pozyskiwania pracowników jak ogłoszenia czy targi pracy zostają wspierane dodatkowymi

narzędziami, aby precyzyjnie dopasować predyspozycje, doświadczenie i umiejętności kandydatów do stanowisk i wymogów pracodawców. Jedną z form są na przykład wewnętrzne systemy rekomendacji pracowników, wynagradzane różnego rodzaju bonusami. Młode pokolenie chętnie poleca znajomych do pracy i nie postrzega tego, jako „pracy po znajomości”.

Potwierdzają to wyniki sondy zrealizowanej przez portal Praca.pl, gdzie ponad 78% młodych osób w wieku 25 – 34 deklaruje, że poleciliby znajomych do pracy, głównie wtedy, gdy byliby dobrymi kandydatami na dane stanowisko i mieli odpowiednie kompetencje. Aż 40,4 % osób w tym wieku poszukuje pracy w ten właśnie sposób.

O tym, iż postrzeganie takiej formy poszukiwania pracy zmieniło się na przestrzeni lat świadczą nie tylko deklaracje ankietowanych, ale również wdrażane systemy rekomendacji pracowniczych.

„Nadchodzące zmiany na rynku pracy związane również ze zmianą pokoleniową wymagają proaktywnego podejścia i inicjowania niestandardowych działań. Portal Praca.pl uruchomił zewnętrzny system rekomendacji, który ułatwia dotarcie kandydatom do odpowiednich ofert pracy za pośrednictwem znajomych. Dodatkowo gdy zarekomendowana osoba przejdzie pozytywnie proces rekrutacji i przepracuje w danej firmie minimum 3 miesiące, polecająca osoba otrzyma od portalu Praca.pl wynagrodzenie za polecenie w wysokości 1000 zł. Młode pokolenie oczekuje szybkiej komunikacji i uproszczenia procesów aplikowania, stąd nasza idea projektu *Wynagrodzenie za polecenie*”, komentuje Michał Filipkiewicz z serwisu Praca.pl.

Młodzi ludzie nie chcą już uczestniczyć w korporacyjnym wyścigu szczurów i mocnej rywalizacji. Nadchodzące pokolenie jest bardziej nastawione na współpracę i nie ma problemu ze wzajemnym rekomendowaniem się do pracy.

**Badanie „Rola rekomendacji w poszukiwaniu pracy” zostało zrealizowane na próbie ponad 2800 respondentów przez portal Praca.pl, mat.pras*

*) Źródło: **Zwierciadło.pl**