

„Młodzi na rynku pracy” *

Brak chętnych do pracy wydaje się dziś utopijną wizją w sytuacji, gdy praktycznie co piąty młody Polak nie ma możliwości zatrudnienia w kraju. Z prognoz Głównego Urzędu Statystycznego wynika jednak, że już w 2020 roku stanie się to realne. Wykorzystanie potencjału najmłodszych pokoleń pracowników w dużej mierze zależeć będzie od sposobu zarządzania firm. Temu właśnie poświęcona jest najnowsza analiza tematyczna Forum Odpowiedzialnego Biznesu [„MŁODZI NA RYNKU PRACY”](#).

Przedstawiciele pokolenia Y w 2025 roku zdominują rynek pracy. Co czwarty zatrudniony będzie reprezentantem generacji ludzi urodzonych w ostatniej dekadzie socjalizmu, zdobywających wykształcenie w latach 90. i wkraczających w dorosłość już w nowym stuleciu, dlatego zwanych również Milenialistami. Bardzo szybko dołączy do nich pokolenie Z – młodsze, urodzone po 1995 roku. Mimo przewidywanego, dużego wpływu tych osób na rynek pracy w przyszłości, w obecnych realiach wydają się być niezauważani przez potencjalnych pracodawców. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy może być ich specyficzny styl życia i stosunek do pracy.

Jak pokazuje [ANALIZA TEMATYCZNA „MŁODZI NA RYNKU PRACY”](#) Forum Odpowiedzialnego Biznesu przedstawiciele pokoleń: Y i Z, dużo bardziej niż ich starsi koledzy cenią sobie równowagę między życiem prywatnym i zawodowym. Nie przywiązują się do swojego miejsca pracy, a zmieniają je średnio co 3 lata. Nieobojętne są im wartości reprezentowane przez firmy i ich aktywność w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Co więcej, w nowe miejsca pracy mogą wnieść unikalne wartości, zwane również kompetencjami przyszłości. Należą do nich m.in. zdolność do pracy w wielokulturowym środowisku, umiejętność filtrowania istotnych danych w szumie informacyjnym, inteligencja społeczna i emocjonalna oraz współpraca w zespołach wirtualnych.

Walka o talenty

Rynek pracy będzie ewoluował w stronę rynku pracownika, co potwierdzają także mało optymistycznie zmiany demograficzne w Polsce. **Niedobór rąk do pracy pracodawcy odczują już najprawdopodobniej za pięć lat.** Wyzwaniem dla polskich firm pozostaje po pierwsze zatrzymanie w kraju pracowników z pokoleń: Y i Z, a więc tych, którzy mają największe możliwości przemieszczenia się poza granice kraju. Po drugie, znalezienie odpowiedzi na ich wysokie oczekiwania dotyczące warunków zatrudnienia.

[ANALIZA TEMATYCZNA „MŁODZI NA RYNKU PRACY”](#) wskazuje na wyzwania, przed którymi stanie biznes w związku ze zmianą pokoleniową i dominacją nowych generacji.

- **Work-life balance** – praca powinna umożliwiać godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym, co może odbywać się na przykład poprzez zapewnienie elastycznego czasu pracy.
- **Zmiana systemów motywacyjnych** – ważniejszą rolę w przyciąganiu talentów może odgrywać atmosfera pracy czy możliwość rozwoju niż wynagrodzenie.

- **Zarządzanie zespołami wielopokoleniowymi** – polityka zarządzania różnorodnością powinna uwzględniać coraz bardziej zdywersyfikowane, także pod względem wieku, zespoły pracowników.
- **Spoleczna odpowiedzialność pracodawcy** – młodzi pracownicy będą egzekwować od zatrudniających dowody na wdrażanie strategii CSR.
- **Employer branding** – w wyborach zawodowych przedstawiciele pokoleń: Y i Z będą kierować się wizerunkiem organizacji, stąd potrzeba odpowiedniego zarządzania marką pracodawcy.

– CSR zakłada działanie i myślenie w perspektywie długofalowej. Nadchodzące zmiany na rynku pracy wymagają proaktywnego podejścia i zarządzania zróżnicowanymi zespołami. Odpowiedzialny pracodawca może budować swoją przewagę konkurencyjną, a także zapewniać stabilny i zróżnicowany wzrost firmie, nawet w perspektywie zawodowo wymagających przedstawicieli młodszych pokoleń pracowników – mówi **Piotr Sobolewski, koordynator projektów w Forum Odpowiedzialnego Biznesu.**

ANALIZA TEMATYCZNA „MŁODZI NA RYNKU PRACY” została opracowana przez autorów **Forum Odpowiedzialnego Biznesu**. Obok przeglądu obecnej sytuacji zawodowej przedstawicieli pokoleń: Y i Z w Polsce, ukazuje także prognozowane i pożądane kierunki zmian. Analiza odwołuje się do wielu źródeł, w tym badań, cennych ze względu na ich polski kontekst. Została opatrzona komentarzami ekspertów. Dodatkowo zawiera opisy dobrych praktyk skierowanych do młodych ludzi.

Świadectwo Oli:

Jestem przedstawicielką pokolenia Y, i choć to optymistyczna wizja, że za 10 lat moje pokolenie zdominuje rynek pracy, to jednak mam co do tego wątpliwości. Pokolenie Y ma dość szeroki przedział wiekowy, to ludzie urodzeni po 80' roku, aż do 94' roku. 10 lat na rynku pracy to sporo, tymczasem pokolenie Y ma problem żeby zdobyć doświadczenie zawodowe, czyli ogólnie mamy problem ze startem w ten rynek. Dobrze byłoby, gdyby to się zmieniło, ale w szybszym tempie. Tymczasem witaj rzeczywistości! Ja, jak i wielu moich znajomych tułamy się po pracach tymczasowych i wyjazdach sezonowych. Korzystamy z pomocy agencji zatrudnienia bo tak jest szybciej i łatwiej dla nas. Tak wygląda na co dzień rzeczywistość pokolenia Y.

*) [Analiza tematyczna „Młodzi na rynku pracy”](#) w : Portal FOB