

# Motywacja igreków

JOANNA KOWALSKA

## **Studenci chcą zdobywać nie tylko wiedzę, lecz także doświadczenie zawodowe w czasie trwania studiów – to wniosek z badań diagnozujących oczekiwania pokolenia Y wykonanych przez firmę Bigram. Od stycznia do kwietnia 2015 r. w badaniu wzięło udział ponad 1200 respondentów w wieku 19–26 lat.**

Okazuje się, że pracuje co czwarty student, a co trzeci robi to, bo chce. Tylko co dziesiąty czuje się zmuszony do podjęcia pracy, a 1,5 proc. uważa pracę za przykry obowiązek. Połowa studentów podejmuje pracę, ponieważ widzi w niej możliwość spełnienia siebie, a co dziesiąty – sposób na usamodzielnienie się.

– Studenci oczekują miejsca pracy, które jest w stanie zaoferować szerokie możliwości rozwoju – twierdzi Andrzej Borczyk, dyrektor personalny Microsoft Polska. – Drugim bardzo ważnym aspektem jest atmosfera, otwarta kultura organizacji i możliwość pracy w stylu preferowanym przez młode społeczeństwo.

Według cytowanego wyżej eksperta, niezwykle ważna jest także marka pracodawcy i to, czy jest rozpoznawalna na rynku i czy niesie ze sobą możliwość zdobycia doświadczenia. Nastąpiła też istotna zmiana w oczekiwaniach młodych ludzi dotyczących wynagrodzenia, które jeszcze 10 lat temu było wymieniane na pierwszym miejscu. Dziś wchodzący na rynek pracy wiedzą, że to doświadczenie i zdobyta wiedza przełoży się na wysokość ich późniejszego wynagrodzenia. Cenią sobie także elastyczny czas pracy i możliwość pracy w domu. Aż 85 proc. studentów wskazuje work-life balance jako kluczowy motywator. Są przy tym kreatywni i przedsiębiorczy, doskonale poruszają się w świecie nowych technologii. Z badań wynika, że 15 proc. studentów ma pomysł na swój biznes i chce założyć własną firmę.

– Polski rynek, szczególnie jeśli chodzi o działy IT i nowe technologie, jest bardzo chłonny. My, młodzi, potrafimy być zaskakująco kreatywni, a teraz mamy także możliwości, by to wykorzystać – podkreśla Paweł Trela, autor start-upów Microlight.pl i Krytyk-Klubowy.pl. – Jest wiele możliwości pozyskania finansowania.

Młodzi Polacy chętnie korzystają z tych możliwości i decydują się na samozatrudnienie. Ich pomysły wspiera nie tylko Unia Europejska, lecz także grupa dużych korporacji. Ponad 100 tys. start-upów powstało w Akademickich Inkubatorach Przedsiębiorczości.

– Ponad 80 proc. studentów entuzjastycznie odnosi się do prowadzenia działalności gospodarczej, a 77 proc. z nich uważa, że przedsiębiorczości można się nauczyć – przytacza dane Bartosz Ciołkowski, dyrektor generalny polskiego oddziału MasterCard Europe.

Ci, którzy nie chcą zakładać własnej działalności, przy wyborze pracy głównie zwracają uwagę na prestiż i mocną pozycję firmy, to aż 48 proc. 41 proc. ceni sobie możliwość zatrudnienia na umowę o pracę, a 38 proc. opinię o wysokim wynagrodzeniu i benefitach w firmie.

Młodzi chcą w pracy realizować swoje zainteresowania i jednocześnie zachowywać równowagę między życiem prywatnym i zawodowym. Ci, którzy podejmują pracę lub realizują staż w trakcie trwania studiów, zwracają uwagę przede wszystkim na elastyczność czasu pracy, możliwość zdobywania wiedzy i doświadczenia, a także na rozwój umiejętności miękkich.

– Młodzi chcą uczestniczyć w rzeczach ważnych, chcą wiedzieć, że ich praca ma realną wartość i wpływa na większe procesy – twierdzi Beata Janczur, wiceprezes zarządu Credit Agricole Bank Polska. – Posiadają olbrzymi potencjał, chcą też wiele z siebie dać. Przedstawiciele tzw. pokolenia Y są przedsiębiorczy.

Aż 70 proc. studentów jest w stanie odrzucić ofertę pracy, jeżeli ta nie spełnia ich oczekiwań. A te oczekiwania są dość precyzyjnie zdefiniowane. To przede wszystkim: work-life balance, elastyczny czas pracy, dofinansowanie studiów i możliwość prezentacji pomysłów. Mniej ważna jest praca w międzynarodowym środowisku i stała pensja.

Młodzi ludzie chcą się uczyć i od pracodawcy oczekują możliwości rozwoju zawodowego. Chcą szkoleń, trenerów, a także kwartalnych spotkań podsumowujących oraz feedbacku – jasnej, klarownej informacji zwrotnej. Co drugi z badanych jest gotów za pracę wyjechać do innego miasta lub nawet za granicę. Ich oczekiwania wobec pierwszej pracy są bardzo zróżnicowane.

– Mamy sporo wymagających projektów pozwalających wykorzystać cechujące to pokolenie cechy, takie jak kreatywność, produktywność i nastawienie na cel – wylicza Jacek Kowalski, członek zarządu ds. zasobów ludzkich Orange Polska.

Sami studenci natomiast, pytani o swoje zalety, wskazują przede wszystkim na proaktywność, motywację do pracy – aż 44 proc., nieco mniej, bo 42 proc., na wykształcenie i dyplom dobrej uczelni, a 40 proc. na umiejętności interpersonalne.

Z pewnością pokolenie Y to wielki potencjał, którym warto dobrze zarządzać.

Joanna Kowalska