

# Co motywuje młodych kandydatów do pracy?

Opinie na temat młodych ludzi na rynku pracy są różne. Często pojawiają się głosy, że są roszczeniowi, wymagający, leniwi... A jakie są oczekiwania ich samych wobec rynku pracy? Co są gotowi poświęcić dla pracy zawodowej, jakich pracodawców poszukują i co ich motywuje? Pierwszy pozytywny wniosek z badania Motywacje Młodych 2015 jest taki, że studenci chcą, a nie muszą pracować. Czyli jednak to nie lenie!



**Paulina Mazur**

Menedżer Działu Rozwoju Talentów i Wizerunku Pracodawcy BIGRAM

[paulina.mazur@bigram.pl](mailto:paulina.mazur@bigram.pl)

Ogólnopolskie badanie oczekiwań najmłodszych kandydatów (ostatnia fala studentów Igrków oraz następne pokolenie Z) zostało przeprowadzone przez firmę BIGRAM we współpracy ze studentami i ambasadorami projektów ENACTUS oraz Global Management Challenge na grupie 1,5 tys. respondentów. W I kwartale tego roku sprawdzono na polskich uczelniach, jakie nastroje panują wśród studentów, jeśli chodzi o wybór pracodawców i poszukiwanie pracy. Większość młodych osób już na etapie edukacji podejmuje pracę zawodową, nie zawsze związaną z profilem swoich studiów, ale pozwalającą im już zorientować się w swoich potrzebach i oczekiwaniach. Przeciętny student planuje pracować u pierwszego pracodawcy krócej niż dwa lata i oczekuje płacy powyżej 2,5 tys. zł brutto, a nierzadko nawet w okolicach 4 tys. zł. Ważna

jest dla niego pozycja i prestiż pracodawcy oraz zatrudnienie na umowę o pracę. Jest gotów okazjonalnie pracować w weekendy i w nadgodzinach. Za swoje największe atuty studenci uznają proaktywność, umiejętności interpersonalne oraz wykształcenie zdobyte na renomowanej uczelni.

## Po co studenci idą do pracy?

Badane osoby z pokolenia Y i Z pracują, aby się usamodzielnić (38 proc.) i rozwijać, a także zdobywać nowe doświadczenia (56 proc.). Znikome 1,5 proc. definiuje pracę jako przykry obowiązek. Potrzeby finansowe pozostają na pierwszym miejscu w pytaniu o główną motywację do podjęcia pracy (67 proc.), ale już nie do jej wykonywania.

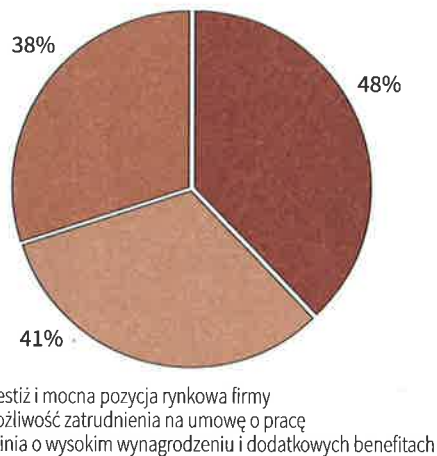
Przedstawiciele pokolenia Y wkraczający na rynek pracy chcą być częścią czegoś ważnego, chcą zmieniać świat. Dynamiczny wzrost organizacji, takich jak ENACTUS (program międzynarodowy, w ramach którego studenci realizują projekty przedsiębiorcze na rzecz lokalnych społeczności) potwierdzają, że młodzi ludzie potrafią szybko się uczyć

### Uwaga Czytelnicy

Na temat młodego pokolenia Z przeczytaj Państwo także w artykule pt. „Czy HR-owcy obawiają się pokolenia Z?” na s. 14.

Wykres 1

### Czym kieruje się młode pokolenie przy wyborze pracodawcy?



studentów przyznało w badaniu, że kieruje się rankingami pracodawców. Pozytywnym zaskoczeniem jest fakt, że co piąty student wskazał, że szuka pracy, która będzie wpływała pozytywnie na środowisko i otoczenie. Młodzi są optymistami, jeśli chodzi o ilość pracy, jaką powinni włożyć w poszukiwanie zatrudnienia, ponad 70 proc. z nich uważa, że wystarczy wysłać ok. 30 aplikacji, aby otrzymać pracę. W tym samym czasie dostrzegają trudną sytuację na rynku, ponad połowa uważa, że ogłoszeń na rynku jest dużo, ale są nieatrakcyjne finansowo.

### Kluczowe motywy

Młodzi ludzie, wyobrażając sobie pracę i swoje potrzeby, wybierają (prawie jednomyślnie, bo aż 85 proc. wskazań) work-life-balance jako kluczowy motywator. Kolejne miejsca zajmują możliwości rozwoju, dofinansowanie studiów i kursów specjalistycznych przez pracodawcę (80 proc.) oraz elastyczny czas pracy (76 proc. wskazań). Ponad połowa ankietowanych uważa za atrakcyjną i motywującą możliwość prezentacji swoich osiągnięć i pomysłów przed zarządem czy starszymi menedżerami. Młodzi chcą być wysłuchani i mieć możliwość otrzymania informacji zwrotnej od bardziej doświadczonych. Dlatego też programy mentoringowe będą atrakcyjną formą rozwoju dla najmłodszych. Bycie mentorem Igreka będzie angażującym zadaniem, ponieważ młodzi mają duże wymagania. Mentor młodego pracownika musi być pewnym siebie ekspertem, który

i podejmować odważne decyzje, widzą problemy i chcą działać. Przewagę konkurencyjną jako pracodawcy mają firmy z obszaru nowoczesnych technologii, m.in. Google, Microsoft, Apple, Facebook, firmy zmieniające nasze życie, tworzące nowości.

Ale nie wszyscy chcą pracować dla atrakcyjnych pracodawców. 15 proc. studentów deklaruje, że ma już pomysł na swój start-up. Przedsiębiorczości młodych sprzyja atmosfera na rynku oraz wiele możliwości uzyskania finansowania i wsparcia, np. w akceleratorach biznesu.

### Igrek wybiera pracodawcę

Na pierwszym miejscu przy wyborze pracodawcy znajduje się prestiż i mocna pozycja firmy, druga w kolejności jest możliwość zatrudnienia na umowę o pracę. Wysoką liczbę wskazań zebrała też opinia o wysokim wynagrodzeniu i benefitach.

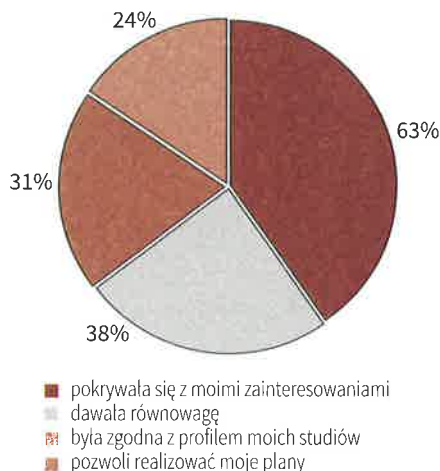
Na pytanie, czym się kierują, planując karierę zawodową, studenci chcą przede wszystkim spełniać swoje zainteresowania (761 wskazań) oraz utrzymywać równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (460 wskazań). Młodzi liczą na pracę zgodną z profilem studiów (369), która pozwoli im realizować pasje (286 wskazań).

Z kolei zniechęca młodych do aplikowania sytuacja, w której wiedzą (lub słyszeli z rynku) o niskim poziomie wynagrodzeń, mają negatywne opinie o firmie z rynku, czeka ich skomplikowany proces rekrutacji. Brak określonej ścieżki rozwoju oraz duża konkurencja przy aplikowaniu również dla 1/5 studentów działa bardzo demotywująco. Studenci, zanim odpowiedzą na ogłoszenie, będą dopytywać o zakres obowiązków, wynagrodzenie, przełożonych, przewidywany plan rozwoju.

Aż 70 proc. studentów jest gotowych odrzucić oferty pracy, jeśli nie spełniają ich oczekiwań. Igreki przede wszystkim liczą na opinie znajomych i rodziny, wybierając pracodawców, do których chcieliby aplikować. Zaskakująco mało, bo tylko 10 proc.,

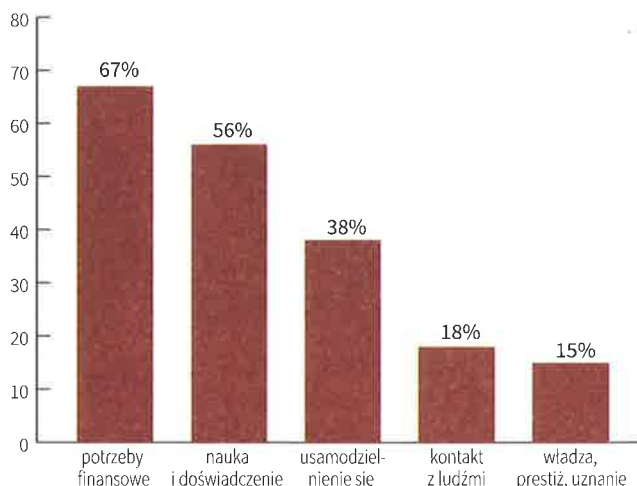
Wykres 2

**Studenci chcą pracy, która będzie:**



Wykres 3

**Stosunek pokolenia Y do pracy**



buduje autorytet na podstawie wiedzy. Ponadto powinien być bardzo zaangażowany, mieć czas, by wysłuchać, omówić, skomentować i udzielić feedbacku na bieżąco. Warto przy tej okazji zastosować mentoring odwrócony, w którym bardziej doświadczone pokolenie będzie przejmowało kompetencje i umiejętności cyfrowe od najmłodszych. Dla Igrków atrakcyjne będą również rozwiązania rozwojowe oparte na grywalizacji. Symulacje biznesowe będą pozwalały na łączenie studentów i mentorów w projektach rozwojowych korzystnych dla obu grup.

Praca w międzynarodowym środowisku została oceniona neutralnie, ponieważ nie wywołuje ona efektu „wow” u studentów, to raczej rzecz oczywista, której się spodziewają. Pokolenie Y jest świetnie przygotowane do poruszania się w obszarze gospodarki globalnej i wielokulturowej, doskonale zna nowoczesne technologie, jest nastawione na współpracę partnerską. Jednak źle znosi hierarchię, liczy na szybkie informacje zwrotne i dowody uznania dla swojej pracy. Jeśli nie otrzymuje pozytywnych wzmocnień, nie czuje sensu swojej pracy, odchodzi w poszukiwaniu nowych wyzwań. Dlatego po zrealizowanym projekcie Igrki muszą otrzymać szybką informację zwrotną, komentarz (to zasługa czatów i fejsbuków), ocenę i nagrodę. To nie jest pokolenie, które będzie czekało na „awans za dwa lata”.

Rolą działów HR w organizacjach zatrudniających pracowników pokolenia Y będzie szybka diagnoza potrzeb i potencjału młodych pracowników, zapewnienie im środowiska do rozwoju, w którym będą oni chcieli

pozostać na dłużej, w którym będą „służyli pracodawcy” swoimi kompetencjami przyszłości, m.in. umiejętnością nadawania sensu działaniom, kompetencjami cyfrowymi, umiejętnością przetwarzania danych, interdyscyplinarnością (raport Future Word Skills 2020). Igrki będą wymagały i oczekiwały dopuszczania ich do zadań ważnych i znaczących. Będą wiązały się z pracodawcami, którzy zapewnią im autonomię, u których ich praca będzie miała sens.

**Nadchodzi pokolenie Z**

Na zbadanie i zatrudnienie czeka już następne pokolenie Zet, które, według prognoz Randstat USA, do 2020 roku będzie stanowić już 10 proc. pracowników. Pokolenie Z, zwane również C – od *connected* (podłączeni do sieci), urodzone po 1995 roku, to już pokolenie, które nie pamięta świata bez komputerów, smartfonów i internetu. Pracownicy, którzy na pewno będą oczekiwać jeszcze większej elastyczności, możliwości pracy na odległość. Wikipedia nie przypisała jeszcze pokoleniu Z cech charakterystycznych jako pracownikom, ale rynek już prognozuje, że następcy Igrków będą mieli jeszcze bardziej wyostrome potrzeby połączenia rozwoju własnego z pracą zawodową. Igrki opanowujące rynek pracy oraz nadchodzące Zetki wzmacniają konieczność przygotowania się do zarządzania różnorodnością, które pozwoli na połączenie ich wiedzy i umiejętności pracowników z korzyścią dla nich samych, jak i całej organizacji. ■