materiał prasowy, 03.10.2023 r.

**Czego potrzebują mutligeneracje na rynku pracy? 6 na 10 zgodnie twierdzi, że stabilnego zatrudnienia**

**Według najnowszego raportu Aplikuj.pl „Wielopokoleniowa siła w miejscu pracy”[[1]](#footnote-1), dla 62 proc. kandydatów najważniejszym czynnikiem wpływającym na wybór pracodawcy jest stabilność zatrudnienia. Okazuje się, że w niepewnych czasach stała się ona istotniejsza nawet od atrakcyjnego wynagrodzenia. Mimo że główne oczekiwania wobec przyszłego miejsca pracy są takie same w przypadku wszystkich pokoleń, widoczne są wyraźne różnice w innych aspektach. Jakich? Na przykład Zetkom i Millenialsom bardziej zależy na hybrydowym lub zdalnym trybie pracy, z kolei przedstawiciele generacji X i Baby boomers zdecydowanie preferują stacjonarny. Co to oznacza dla rekruterów w kontekście przygotowywania oferty pracy?**

## Stabilność zatrudnienia i wynagrodzenie

Kandydaci oczekują od przyszłego pracodawcy otwartości i przejrzystości już na pierwszym etapie rekrutacji. Ogłoszenia, które nie zawierają nazwy firmy lub w lakoniczny sposób prezentują zakres obowiązków, nie cieszą się sporym zainteresowaniem. Szczegółowy opis miejsca pracy, nawet w przypadku organizacji z ugruntowaną pozycją na rynku, to jednak nie wszystko**. Dla zdecydowanej większości kandydatów dużą rolę odgrywają konkretne informacje dotyczące rodzaju oferowanej umowy oraz wysokości wynagrodzenia. Czynniki te zostały uznane za najważniejsze odpowiednio przez 62 i 58 proc. ankietowanych w ramach badania przeprowadzonego przez Aplikuj.pl.**

– *Dotychczas bezpieczeństwo zatrudnienia było istotne przede wszystkim dla pokolenia baby boomers, czyli osób tuż przed emeryturą. Młodsze generacje przykładały większą wagę do takich kwestii jak wynagrodzenie czy atmosfera w pracy, zdając sobie sprawę z faktu, że funkcjonują na rynku pracownika i w razie problemów szybko mogą znaleźć nowe zatrudnienie. Podejście to zmieniły trzy czynniki: pandemia, inflacja i wojna za naszą wschodnią granicą. W niepewnych czasach wszyscy kandydaci – bez względu na wiek – oczekują od pracodawcy nie tylko satysfakcjonujących zarobków, lecz także stabilizacji. Dlatego tak ważne jest, by w ogłoszeniu o pracę uwzględnić zarówno widełki płacowe, jak i informację o formie zatrudnienia* – **mówi Magdalena Trojak,** [**Aplikuj.pl.**](https://www.aplikuj.pl/)

## Kandydaci cenią opinie innych o pracodawcy

Co ciekawe, nie ma istotnych różnic między pokoleniami, jeśli chodzi o kwestię sprawdzania pracodawcy. Zarówno Zetki jak i Baby boomersi szukają informacji o firmie, zapoznają się z recenzjami i komentarzami, a dopiero na podstawie analizy znalezionych treści podejmują decyzję o udziale w rekrutacji. Co trzeci kandydat uważa, że najważniejszym czynnikiem wpływającym na wybór pracodawcy są… opinie. Odpowiedź tę wskazywano zdecydowanie częściej niż benefity pozapłacowe, dostęp do nowoczesnego sprzętu czy możliwość pracy zdalnej.

– *Bez względu na to, którego pokolenia dotyczy rekrutacja, pracodawca musi dbać o swój wizerunek w sieci. Pierwszym miejscem kontaktu kandydata z firmą jest często właśnie ogłoszenie. Dlatego też nasza platforma daje możliwość dokładnego opisania organizacji, zaprezentowania szczegółowych informacji na temat oferty, dodania linku do strony internetowej, a także umieszczenia opinii z Google, którą kandydat może sprawdzić. To spora oszczędność czasu zarówno dla kandydata, jak i pracodawcy. Ten pierwszy ma wszystkie niezbędne informacje w jednym miejscu, co zdecydowanie ułatwia mu podjęcie decyzji o wysłaniu CV. Z kolei drugi może bez problemu realizować skuteczną strategię employer brandingową, która zwiększy zainteresowanie ofertami, a także w prosty sposób dostosować treść ogłoszenia do oczekiwań przedstawicieli poszczególnych pokoleń* – **dodaje Izabela Foltyn, Kierownik działu sprzedaży, Aplikuj.pl.**

## Różnice między pokoleniami. Czego oczekują kandydaci?

Ze względu m.in na szeroki zakres ochrony pracownika, poczucie bezpieczeństwa, płatny urlop oraz gwarantowane wynagrodzenie minimalne, można przypuszczać, że część kandydatów będzie preferować umowę o pracę. Jak wynika z badania Aplikuj.pl blisko 60 proc. ogółu kandydatów w procesie rekrutacji jako najistotniejszą kwestię wskazało otwartość na rozmowę o wynagrodzeniu i rodzaju umowy. Jedynie w przypadku pokolenia wyżu demograficznego ten aspekt był najmniej istotny w całym procesie. Jednocześnie zainteresowanie stacjonarnym trybem pracy w określonych godzinach jest duże wyłącznie w przypadku pokoleń X i Baby boomers. Dla przedstawicieli generacji Y i Z spore znaczenie ma możliwość pracy hybrydowej lub całkowicie zdalnej. Jednocześnie są oni mniej chętni do pracy po godzinach.

– *W trakcie pandemii pojawiały się głosy, że pracownicy pozostaną w domach, mimo możliwości powrotu do biur. I choć całkowita praca zdalna nadal bywa atutem dla niektórych, to kontakt z drugim człowiekiem okazał się dla wielu równie ważny. Dlatego też obecnie najpopularniejszym modelem jest tryb hybrydowy, zwłaszcza w przypadku Zetek i Millenialsów. Opcja ta nadal daje dużo swobody, a jednocześnie pozwala budować relacje z innymi pracownikami* – **tłumaczy Witold Królczyk, COO Aplikuj.pl.**

## Czynniki wpływające na skuteczność rekrutacji pokoleniowej

Ogłoszenie o pracę powinno uwzględniać potrzeby typowe dla poszczególnych pokoleń. Na co rekruter musi zwrócić uwagę? Lokalizacja firmy ma znaczenie przede wszystkim dla pokolenia Z i Baby boomers. Jest to spowodowane wygodą i chęcią zaoszczędzenia czasu. Bliskość centrum, szybki dojazd, a nawet zorganizowana komunikacja do zakładu pracy to kwestie, które zdecydowanie warto podkreślić w ogłoszeniu.

Dla Zetek, a więc osób będących na rynku pracy zaledwie od kilku lat, a czasami nawet stawiających na nim swoje pierwsze kroki, niezwykle ważna jest jasna ścieżka rozwoju i awansu. Im starsze pokolenie, tym aspekt ten ma mniejsze znaczenie – głównie ze względu na zdobyte uprzednio doświadczenie i aplikowanie na wyższe stanowiska. W przypadku pokoleń X i Y – a więc osób wychowujących dzieci – istotne są elastyczne godziny pracy, które umożliwią zachowanie balansu między obowiązkami zawodowymi i prywatnymi.

– *Podobnie jak kandydat nie powinien wysyłać jednego wzoru CV do wielu pracodawców, również warto by rekruter zadbał o dostosowanie treści ogłoszenia do oczekiwań potencjalnego pracownika.  W Aplikuj.pl stawiamy na możliwość tworzenia spersonalizowanych ofert, co w przypadku rekrutacji pokoleniowej jest kluczowe. Pracodawca może uwzględnić w ogłoszeniu tryb i rodzaj pracy, dopuszczalne formy zatrudnienia, a także benefity pracownicze oferowane przez firmę – czyli wszystkie elementy, które dla różnych kandydatów są bardzo ważne* – **podsumowuje Witold Królczyk,** [**Aplikuj.pl.**](https://www.aplikuj.pl/)

**Więcej informacji:**

Pamela Tomicka

[p.tomicka@lightscape.pl](mailto:p.tomicka@lightscape.pl)

tel. +48 601 918 306

Karolina Góral

[k.góral@lightscape.pl](mailto:k.góral@lightscape.pl)

tel. +48 532 186 748

1. [Raport Aplikuj.pl  "Wielopokoleniowa siła w miejscu pracy",](https://www.aplikuj.pl/ankieta/pracownicy) 2023 r. [↑](#footnote-ref-1)