materiał prasowy, 29.01.2024 r.

**Szkolenie z rekrutacji wielopokoleniowej ma za sobą co czwarty rekruter. Co to oznacza dla branży HR?**

**Aspekt wielopokoleniowości to aktualnie jeden z bardziej palących wyzwań, z którym mierzy się branża HR. Wraz z wejściem na rynek pracy przedstawicieli pokolenia Z, rekruterzy stanęli przed sporym wyzwaniem. Z jednej strony musieli dostosować techniki i procesy do nowej rzeczywistości, z drugiej zaś – nadal poznają Zetki, zwłaszcza w kontekście ich relacji ze starszymi pracownikami. Z badań przeprowadzonych przez Aplikuj.pl wynika, że blisko ¼ ekspertów HR uczestniczyła kiedykolwiek w warsztatach lub szkoleniach dotyczących różnych aspektów rekrutacji pokoleniowej. Czy inni pójdą w ich ślady?**

## Szkolenie z rekrutacji wielopokoleniowej? Rekruterzy podzieleni

Ponad połowa rekruterów nie wzięła i w najbliższym czasie nie planuje brać udziału w kursie lub warsztatach z zakresu wielopokoleniowości w procesie rekrutacyjnym – tak wynika z raportu **„Rekrutacja multigeneracji – trendy i wyzwania w 2024 r.”[[1]](#footnote-1)** przygotowanego przez Aplikuj.pl. **Szkolenie z tego zakresu ma za sobą 24 proc. specjalistów, a kolejne 24 proc. planuje je zrealizować.** Wyniki te po części wynikają z faktu, że pokolenie Z pojawiło się na rynku pracy względnie niedawno, a firmy i rekruterzy są na etapie obserwowania zmian i testowania nowych rozwiązań.

– *Rzeczywistość się zmienia, a wraz z nią zmieniają się firmy, kandydaci do pracy i ich oczekiwania. Specjaliści HR potrafią sprawnie reagować na rewolucyjne zdarzenia, co udowodniła pandemia i konieczność przeniesienia wszystkich procesów do świata wirtualnego. Z kolei powolne, ewolucyjne zmiany – a taką jest kształtowanie się wielopokoleniowego rynku pracy – uznajemy za nieco mniej ważne i nie wpływające na naszą codzienną pracę. Trzeba jednak pamiętać, że z czasem staną się one codziennością każdego rekrutera, dlatego warto się na nie przygotować z odpowiednim wyprzedzeniem. Szkolenia i praktyczne warsztaty prowadzone przez profesjonalistów są ku temu doskonałą okazją* – **zauważa Izabela Foltyn, Aplikuj.pl.**

## Większość rekruterów dostosowuje proces rekrutacji do pokolenia

Mimo że zainteresowanie szkoleniami z zakresu wielopokoleniowości w procesie rekrutacji jest umiarkowane, większość specjalistów dostosowuje metody i wykorzystywane narzędzia do poszczególnych pokoleń. W ankiecie przeprowadzonej przez Aplikuj.pl taką odpowiedź wskazało **58** **proc. badanych. Co ciekawe, 34 proc. osób przyznało, że stosuje podobne techniki bez względu na wiek kandydatów, a 6 proc. nie widzi potrzeby zmiany dotychczasowych procesów i narzędzi w rekrutacji wielopokoleniowej.** Co na ten temat mówią eksperci?

– *Różnice pokoleniowe są faktem, którego nie można przeoczyć w procesie rekrutacji. Inaczej będziemy rozmawiać z młodymi osobami wkraczającymi na rynek pracy, inaczej z Baby boomersami, którzy mają za sobą kilkadziesiąt lat doświadczenia i wyraźnie sprecyzowane oczekiwania wobec firmy. Wiek nie powinien oczywiście przekreślać żadnego kandydata, jednak schematyczne, powtarzalne procesy rekrutacyjne w pewnym stopniu to robią. Nie pozwalają bowiem dotrzeć do przyszłego pracownika, utrudniają poznanie jego potencjału, a w konsekwencji często zniekształcają jego ocenę. Dlatego cieszy mnie, że w badaniu Aplikuj.pl większość rekruterów przyznała, że dostosowuje techniki rekrutacyjne do przedstawicieli różnych pokoleń* – **wyjaśnia Kamil Kozłowski, Intrum.**

– *Dostosowanie technik rekrutacyjnych do poszczególnych pokoleń nie tylko zwiększa efektywność procesu, lecz także ułatwia pracę rekruterom. Różnice między generacjami występują na każdym etapie rekrutacji, ale są najbardziej widoczne podczas rozmowy rekrutacyjnej. Będzie ona zupełnie inna w przypadku kandydata w wieku 19 lat, który szuka swojej pierwszej pracy, a zupełnie inna, gdy przed rekruterem usiądzie doświadczony przedstawiciel jednego ze starszych pokoleń. Warto być dobrze przygotowanym na każdą opcję* **– dodaje Izabela Foltyn, Aplikuj.pl.**

## Kandydacie, gdzie jesteś? Czyli różnorodne kanały dotarcia

Za zmianą procesów i technik rekrutacyjnych idzie również zróżnicowanie kanałów dotarcia do potencjalnych pracowników. **Aż 7 na 10 rekruterów podchodzi do tego tematu elastycznie i szuka kandydatów z poszczególnych generacji w innych miejscach. 28 proc. robi to zawsze, z kolei 42 proc. jedynie podczas rekrutacji do firm z określonych branż.** W badaniu przeprowadzonym przez Aplikuj.pl co trzeci specjalista przyznał, że nie zwraca uwagi na dostosowanie kanału dotarcia do przedstawicieli różnych pokoleń.

– *Dostosowanie kanałów dotarcia do kandydatów z różnych generacji to czynnik bezpośrednio wpływający na efekty osiągane przez rekrutera. Aktualnie najważniejszą rolę odgrywają portale pracy, w wielu przypadkach pomocne mogą okazać się również social media, w tym LinkedIn. Być może dla niektórych zaskakujący będzie fakt, że czasami – zwłaszcza w przypadku przedstawicieli starszych pokoleń – lepiej od Internetu sprawdzą się tradycyjne sposoby dotarcia do kandydatów, takie jak ogłoszenie w gazecie* – **podsumowuje Monika Kikolska, WhitePress.**

Opinię ekspertki potwierdzają dane z raportu „Wielopokoleniowa siła w miejscu pracy” przygotowanego w 2023 roku przez Aplikuj.pl. Wprawdzie dla przedstawicieli wszystkich pokoleń **głównym źródłem informacji o pracy są serwisy z ogłoszeniam**i, ale wyraźne zmiany widoczne są w przypadku innych opcji. Baby boomersi nadal często stawiają na tradycyjne metody szukania pracy (reklama prasowa, radiowa lub telewizyjna, agencje pracy, osobiste zgłoszenie się do przyszłego pracodawcy), z kolei w zasadzie nie korzystają z rekomendacji znajomych, która w przypadku młodszych pokoleń okazała się drugim najbardziej skutecznym źródłem informacji o pracy.

Podsumowując, większość rekruterów i ekspertów HR dostosowuje narzędzia i techniki rekrutacyjne do kandydatów z różnych pokoleń. Nie wszyscy jednak decydują się pogłębić wiedzę z tego zakresu podczas specjalistycznych szkoleń – do tej pory zrobiła to, co czwarta osoba pracująca w branży HR.

**Więcej informacji:**

Pamela Tomicka

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

tel. 601 918 306

Karolina Góral

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

tel. 532 186 748

1. <https://www.aplikuj.pl/raporty/rekrutacja-multigeneracji-trendy-i-wyzwania-w-2024>  [↑](#footnote-ref-1)