



Fundusze Europejskie

Obserwatorium Rynku Pracy

**Podejście do pracy przedstawicieli
młodego pokolenia na Dolnym Śląsku –
perspektywa młodzieży i pracodawców**



Badanie zrealizowane na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy
przez Centrum Badań Terenowych Radosław Meissner z siedzibą w Lesznie



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu realizuje projekt o znaczeniu strategicznym dla województwa pn.: „**Obserwatorium Rynku Pracy**” w ramach Priorytetu nr 7 „Fundusze Europejskie na rzecz rynku pracy i włączenia społecznego na Dolnym Śląsku”, Działanie nr 7.2 „Rozwój instytucji rynku pracy” Programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Celem projektu jest pozyskiwanie, gromadzenie oraz udostępnianie rzetelnych informacji w różnych obszarach rynku pracy i edukacji, które przyczynią się do zwiększenia zatrudnienia oraz ograniczenia i zapobiegania bezrobociu na Dolnym Śląsku, a także pozwolą na wypracowanie nowych rozwiązań dla pracodawców oraz istotnych graczy dolnośląskiego rynku pracy.

Działania projektowe polegają na diagnozowaniu, prognozowaniu i analizowaniu informacji w zakresie aktualnych procesów społeczno-gospodarczych zachodzących na rynku pracy w województwie dolnośląskim. W ramach projektu:

- utworzono Cyfrowe kompendium wiedzy o regionalnym rynku pracy, które pozwala odbiorcom na łatwy i szybki dostęp do informacji dotyczących rynku pracy (**www.obserwatorium.dwup.pl**),
- realizowane są regionalne badania, analizy i ekspertyzy rynku pracy (cykliczne badania pracodawców i pracowników, dotyczące m.in. bieżącego zapotrzebowania na zawody, kompetencje i umiejętności, oraz badania tematyczne, wynikające z rozpoznania potrzeb informacyjnych różnych partnerów rynku pracy),
- zaplanowane są działania upowszechniające, polegające na organizacji 20 briefingów w 4 subregionach (wałbrzyski, legnicko-głogowski, wrocławski/m. Wrocław, jeleniogórski), podczas których przedstawione zostaną efekty prac analitycznych. Będzie to okazja do wymiany doświadczeń oraz intensyfikacji współpracy pomiędzy podmiotami.

Projekt jest kierowany do wszystkich, którzy w jakikolwiek sposób są lub będą związani z rynkiem pracy m. in. dla: podmiotów administracji publicznej i służb zatrudnienia, pracodawców, pracowników, osób bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, młodzieży, cudzoziemców, urzędów pracy, instytucji samorządowych i centralnych, szkół i instytucji edukacyjnych, firm szkoleniowych, organizacji pozarządowych, ośrodków naukowych, Wojewódzkiej i Powiatowych Rad Rynku Pracy, Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego oraz innych partnerów rynku pracy.

Zakładane rezultaty projektu: dostarczenie rzetelnych badań oraz informacji o regionalnym rynku pracy, co będzie stanowiło wsparcie dla działań podejmowanych w województwie przez instytucje odpowiedzialne za kształt i rozwój regionalnego rynku pracy – m.in. instytucje samorządowe, instytucje oświatowe i edukacyjno-szkoleniowe, organizacje pracodawców, a także stworzy możliwość przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz zapewniania dopasowanej do potrzeb pomocy dla uczestników rynku pracy.

Okres realizacji projektu: 30.06.2023 r. – 31.12.2027 r.

Wyciąg z badania pt.: „Podejście do pracy przedstawicieli młodego pokolenia na Dolnym Śląsku – perspektywa młodzieży i pracodawców”



Informacje ogólne

Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu w ramach projektu „Obserwatorium Rynku Pracy”. Celem badania była eksploracja sposobu widzenia pracy i podejmowania aktywności zawodowej, w tym wyzwań związanych z wchodzeniem na rynek pracy, wśród przedstawicieli młodego pokolenia na Dolnym Śląsku.

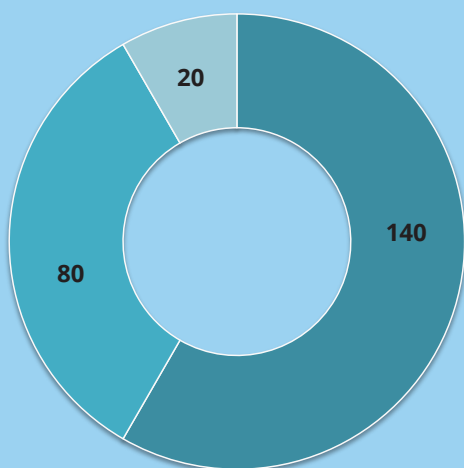
W badaniu zostały wyodrębnione i porównane wyobrażenia osób młodych z doświadczeniami pracodawców z Dolnego Śląska oraz ekspertów otoczenia biznesowego związanych z tą kategorią wiekową. Badanie miało charakter jakościowy i zostało oparte na technikach badawczych pogłębionych wywiadów indywidualnych oraz zogniskowanych wywiadów grupowych.

Przedmiotem badania były wartości, normy i wzory związane z:

- oczekiwaniami młodych mieszkańców Dolnego Śląska dotyczącymi pracy,
- kreowaniem ścieżek edukacyjnych i zawodowych przez osoby młode oraz wsparciem ich w procesie wchodzenia na rynek pracy,
- postrzeganiem najmłodszych pracowników przez pracodawców,
- wyzwaniami stojącymi przed pracodawcami w kontekście zarządzania kadrami zróżnicowanymi pokoleniowo.

Powyższe elementy są istotnymi czynnikami, na podstawie których można zrozumieć młode pokolenie, które wchodzi lub w ostatnim czasie weszło na rynek pracy, i odpowiednio przygotować procesy: kształcenia, szkolenia, rekrutacji, adaptacji i motywowania tej kategorii wiekowej do sprawnego funkcjonowania w pracy. Ważnym czynnikiem jest sprawna adaptacja młodych osób do warunków i wymogów pracy. Istotną rolę w zakresie tej adaptacji odgrywają: systemy wsparcia oferowane zarówno przez same firmy, jak i przez instytucje rynku pracy.

W badaniu wzięły udział następujące grupy osób



- młodzi ludzie w wieku 18-24 lata oraz 25-30 lat (liczba wywiadów N=140)
- przedstawiciele pracodawców (liczba wywiadów N=80)
- instytucje otoczenia biznesu (IOB) (liczba wywiadów N=20)

Metody i techniki badawcze

Zastosowano:

- scenariusz wywiadu pogłębionego IDI dla osób młodych,
- scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego FGI dla przedstawicieli pracodawców,
- scenariusz wywiadu pogłębionego IDI dla ekspertów (przedstawicieli otoczenia biznesu).



W badaniu osób młodych dobór respondentów miał charakter proporcjonalny uwzględniający:

- środowisko zamieszkania,
- płeć,
- kategorie wiekowe,
- status na rynku pracy.

Wśród przedstawicieli przedsiębiorców przeprowadzono po 2 wywiady grupowe (FGI) w pięciu subregionach – jeleniogórskim, wałbrzyskim, legnicko-głogowskim, wrocławskim i Mieście Wrocław, aby zapewnić reprezentację różnych środowisk.

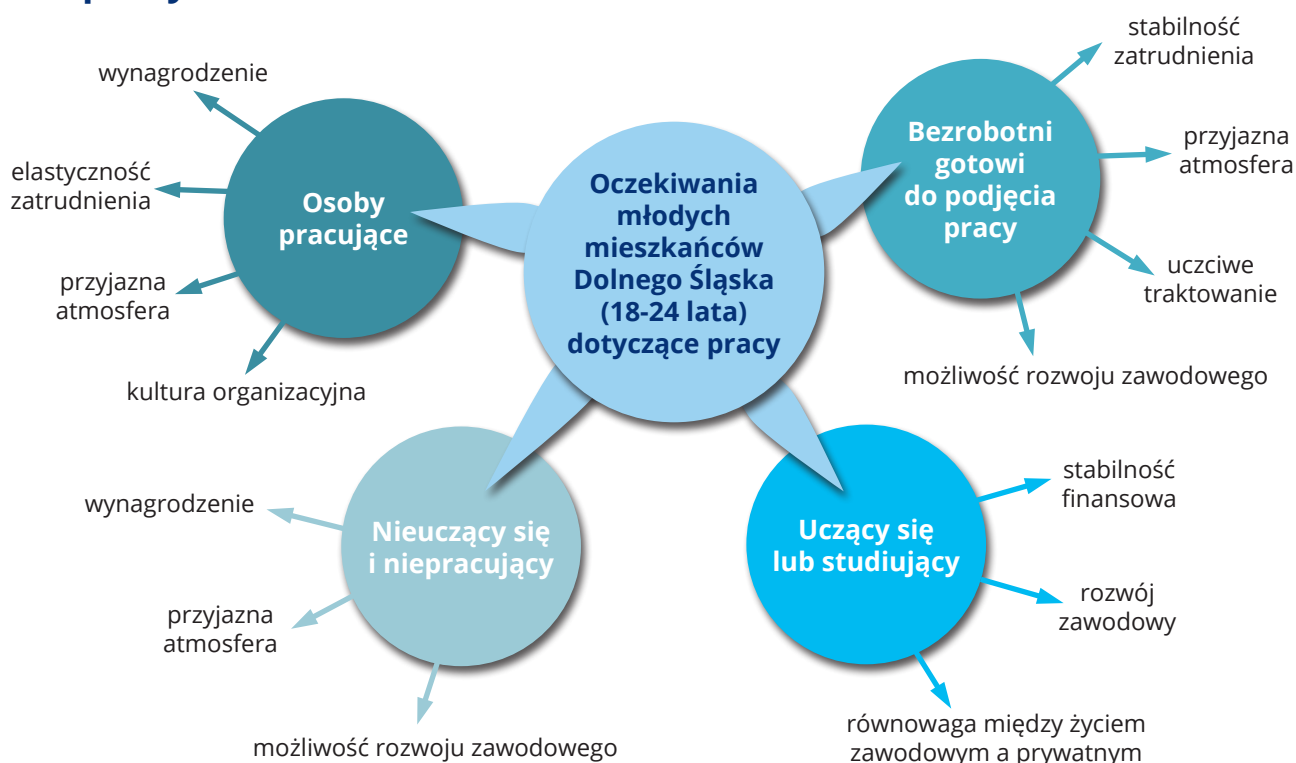
Do wywiadów eksperckich (IDI) wytypowano po 4 instytucje otoczenia biznesu (IOB) z każdego subregionu.

Wśród rozmówców znaleźli się przedstawiciele:

- agencji rozwoju regionalnego,
- akademickich biur karier,
- agencji pośrednictwa pracy,
- powiatowych urzędów pracy,
- ochotniczych hufców pracy.

Analiza materiału badawczego

Oczekiwania młodych mieszkańców Dolnego Śląska dotyczące pracy Perspektywa osób w wieku 18–24 lat



Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska oczekują od rynku pracy przede wszystkim elastyczności, możliwości rozwoju zawodowego oraz jasnych zasad współpracy. Chcą wiedzieć, jakie są wobec nich oczekiwania i jakie cele mają realizować. Szacunek i partnerskie podejście ze strony kadry zarządzającej są szczególnie istotne. Młodzi cenią uczciwość i regularne, konstruktywne informacje zwrotne od pracodawców. Lojalność wobec pracodawcy jest silnie uzależniona od tego, jak firma traktuje swoich pracowników. Młodzi oczekują wsparcia w adaptacji do nowych obowiązków, uczciwego podejścia do wynagrodzeń oraz jasnych perspektyw awansu. Są również gotowi na mobilność i zmiany.

Respondenci często podkreślali, że zdrowie i relacje międzyludzkie są dla nich ważniejsze niż praca. Dodatkowo, praca nie powinna szkodzić zdrowiu – zarówno fizycznemu, jak i psychicznemu.

Młodzi ludzie, zwłaszcza ci z wyższym wykształceniem, koncentrują się na rozwoju kariery i zdobywaniu nowych umiejętności, z kolei dla pracowników fizycznych wynagrodzenie pozostaje głównym motywatorem.

Brak doświadczenia zawodowego stanowi poważną przeszkodę dla wielu młodych ludzi. W związku z tym programy staży i praktyk odgrywają kluczową rolę, umożliwiając młodym ludziom zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych.

Dodatkowym wyzwaniem dla osób w wieku 18–24 lat jest pogodzenie pracy z edukacją, co w szczególności dotyczy studentów studiów dziennych. W tym kontekście niezwykle ważne jest, aby pracodawcy dostrzegali te trudności i oferowali elastyczne rozwiązania, które pozwolą młodym ludziom łączyć naukę z pracą.

Perspektywa osób w wieku 25-30 lat

Mieszkańcy Dolnego Śląska w wieku 25-30 lat mają jasno sprecyzowane oczekiwania względem pracy. Oczekują stabilności finansowej i godnego wynagrodzenia. Wielu z nich podkreśla, że praca powinna zapewniać odpowiednie zarobki, które pozwolą na samodzielne utrzymanie oraz rozwój, a także na prowadzenie satysfakcjonującego życia. Doceniają pracę na umowie o pracę, która daje im poczucie bezpieczeństwa i pozwala planować przyszłość.

Respondenci wspominali o potrzebie dodatkowych szkoleń, kursów czy studiów podyplomowych, które pomogłyby im w zdobywaniu nowych umiejętności i awansowaniu w strukturach zawodowych. Rozwój osobisty i możliwość zdobycia wyższej pozycji zawodowej są postrzegane jako ważne elementy kariery.

Kolejnym istotnym oczekiwaniem jest równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*). Młodzi pracownicy zwracają uwagę na to, że praca nie powinna dominować nad ich życiem osobistym. Często wspominają o konieczności posiadania czasu na realizację własnych pasji i odpoczynek. Z tego powodu wielu młodych ludzi preferuje elastyczne formy pracy, takie jak praca zdalna lub hybrydowa, które pozwalają na lepsze zarządzanie czasem i dopasowanie pracy do innych obowiązków życiowych.

Znaczenie ma także bliskość miejsca pracy. Dla wielu młodych mieszkańców Dolnego Śląska praca w miejscu zamieszkania lub w jego pobliżu to ważne kryterium wyboru zatrudnienia. Młodzi ludzie oczekują również odpowiedniego traktowania przez przełożonych i dobrej atmosfery w miejscu pracy. Ważne są dla nich jasne i konstruktywne informacje zwrotne oraz empatyczne zarządzanie. Oczekują, że będą traktowani z szacunkiem, a ich praca będzie doceniana.

WIEK

Osoby w wieku 18-24 lat skupiają się na zdobywaniu doświadczenia i elastycznych formach zatrudnienia. W dużych miastach korzystają z licznych możliwości, podczas gdy w mniejszych miejscowościach ich działania są ograniczone przez brak ofert pracy.

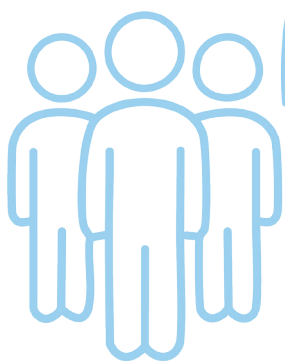
Osoby w wieku 25-30 lat kładą większy nacisk na stabilność i rozwój zawodowy. W dużych miastach realizują swoje ambicje, korzystając z rozbudowanego rynku pracy, natomiast w mniejszych miejscowościach koncentrują się na utrzymaniu stabilności finansowej, często rezygnując z dalszego rozwoju.

WYKSZTAŁCENIE

Młodzi ludzie z wykształceniem zawodowym i średnim najczęściej traktują pracę jako sposób na uzyskanie podstawowej stabilności finansowej.

Osoby uczące się w szkołach policealnych traktują swoją edukację jako inwestycję w przyszłość.

Wśród osób z wyższym wykształceniem praca jest postrzegana jako przestrzeń realizacji ambicji i planów zawodowych.



18-24
lata

CHARAKTERYSTYKA GRUPY 18-24 LATA

GŁÓWNE OCZEKIWANIA:

- Stabilność finansowa
- Możliwość rozwoju zawodowego
- Balans między życiem prywatnym a zawodowym

WYZWANIA:

- Brak doświadczenia zawodowego
- Trudności w łączeniu edukacji z pracą
- Presja na mobilność zawodową

CHARAKTERYSTYKA GRUPY 25-30 LAT

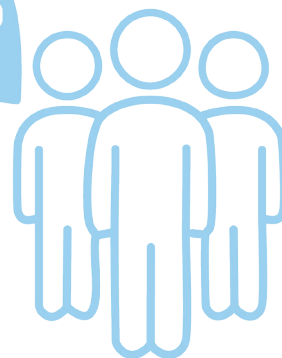
GŁÓWNE POTRZEBY:

- Utrzymanie stabilności zatrudnienia
- Możliwości awansu i specjalizacji
- Przyjazna atmosfera pracy

OBSERWACJE:

- Wyższe oczekiwania wobec pracodawców
- Silniejsze przywiązanie do lokalnych miejsc pracy

25-30
lat



Status na rynku pracy

Osoby pracujące postrzegają pracę jako kluczowy element codziennego życia, często łącząc ją z edukacją lub traktując jako etap przejściowy w budowaniu kariery zawodowej. Dla osób uczących się edukacja jest priorytetem, a praca, jeśli występuje, ma charakter dorywczy i uzupełniający. Ich podejście do aktywności zawodowej jest pragmatyczne – traktują edukację jako narzędzie do zdobycia pracy w przyszłości. Osoby bezrobotne, gotowe do podjęcia pracy, widzą pracę jako konieczność finansową, ale ich możliwości są często ograniczone przez brak doświadczenia oraz niedopasowanie ofert pracy do ich kwalifikacji. Dla NEET praca nie jest priorytetem, a brak aktywności zawodowej i edukacyjnej wynika z czynników osobistych (np. opieki nad dziećmi, braku motywacji lub wsparcia).

PODOBIEŃSTWA:



- Wszystkie grupy wskazują na brak doświadczenia jako kluczową barierę w znalezieniu pracy.
- Praca jest postrzegana jako narzędzie do osiągnięcia stabilności finansowej i życiowej, choć różni się priorytetem w zależności od statusu zawodowego.

RÓŻNICE:

- **Pracujący:** Skupiają się na rozwijaniu kariery i zdobywaniu doświadczenia.
- **Uczący się:** Koncentrują się na edukacji, traktując pracę jako element przyszłości.
- **Bezrobotni:** Widzą pracę jako konieczność, ale napotykają na bariery strukturalne.
- **NEET:** Wskazują na brak motywacji lub osobiste ograniczenia jako przyczynę nieaktywności zawodowej.

Podobieństwa w postrzeganiu pracy przez osoby uczące się wynikają z koncentracji na edukacji jako kluczowym elemencie kariery zawodowej. Wszystkie grupy wskazują na brak doświadczenia jako główną barierę, a także na potrzebę elastycznych form zatrudnienia dostosowanych do harmonogramu zajęć. Różnice dotyczą głównie priorytetów – osoby pracujące starają się łączyć edukację z aktywnością zawodową, podczas gdy bezrobotni i nieaktywni zawodowo skupiają się przede wszystkim na nauce, traktując pracę jako cel przyszłościowy.

Motywacja do nauki

Wszystkie grupy, niezależnie od statusu zawodowego, wskazują na znaczenie edukacji jako środka do osiągnięcia stabilności zawodowej. Osoby uczące się podkreślają, że zdobycie wykształcenia jest kluczowe dla znalezienia lepszej pracy w przyszłości.

Przykład: „Chciałabym skończyć technikum farmacji i potem znaleźć pracę w zawodzie, bo to daje stabilność”.

Brak doświadczenia jako bariera

Wszystkie grupy zgadzają się, że brak doświadczenia jest głównym wyzwaniem na rynku pracy. Pracodawcy oczekują od młodych ludzi praktycznych umiejętności, które trudno zdobyć w trakcie nauki.

Przykład: „Pracodawcy wymagają doświadczenia, a my dopiero skończyliśmy szkołę, więc trudno je mieć.”

Oczekiwania wobec pracy

Bez względu na status zawodowy, młode osoby uczące się wskazują na potrzebę dobrej atmosfery w pracy, elastyczności godzin pracy i wynagrodzenia pozwalającego na pokrycie podstawowych potrzeb.

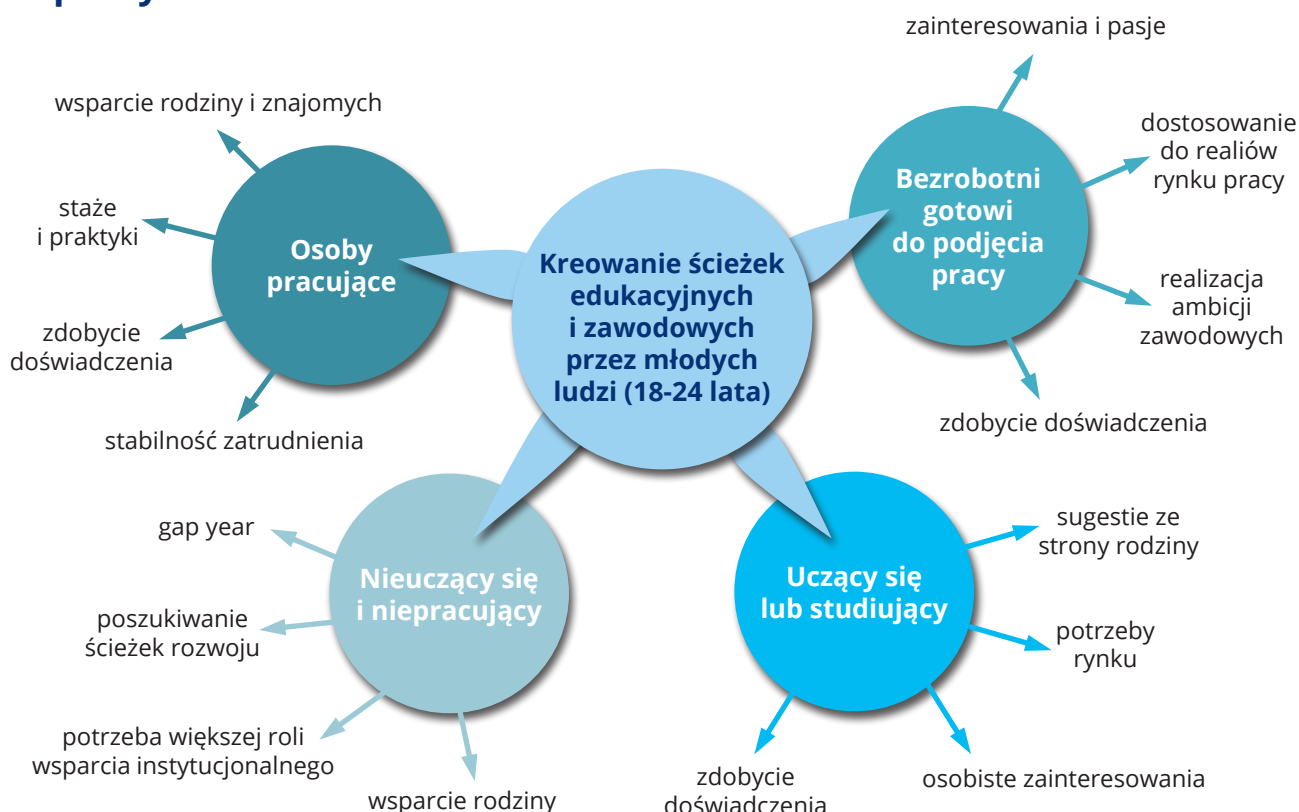
Przykład: „Praca powinna być elastyczna, żeby można było łączyć ją z nauką.”



Kreowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych przez młodych ludzi



Perspektywa osób w wieku 18–24 lat



Kreowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych przez młodych ludzi w wieku 18–24 lat jest procesem złożonym. Często ich decyzje edukacyjne i zawodowe są podejmowane pod wpływem wyborów rówieśników lub sugestii rodziców, co sprawia, że nie zawsze są w pełni świadome i starannie przemyślane. Wielu młodych ludzi nie ma jasno sprecyzowanych planów zawodowych, co skutkuje wyborem popularnych, lecz nie zawsze dopasowanych do rynku pracy kierunków edukacji.

Choć system doradztwa zawodowego oraz programy praktyk i staży są dostępne, ich potencjał nie jest w pełni wykorzystywany, głównie z powodu braku świadomości lub niezadowolającej jakości tych usług.

Perspektywa osób 25-30 lat

Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska w wieku 25-30 lat kreują swoje ścieżki edukacyjne i zawodowe głównie poprzez samodzielne poszukiwania i korzystanie z internetu. Znaczącą rolę odgrywa także środowisko akademickie, a uczelnie i szkoły wyższe są postrzegane jako ważne instytucje wspierające młodych ludzi w planowaniu kariery zawodowej. Młodzi ludzie zauważają też ograniczenia w formalnym wsparciu instytucji rynku pracy, szczególnie w kontekście ich elastyczności i jakości ofert.

Kreowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych przez młodych ludzi

OSOBY MŁODE

Wielu młodych ludzi korzysta z mediów społecznościowych i portali internetowych (takich jak LinkedIn czy Pracuj.pl), aby zdobywać informacje o rynku pracy i możliwościach zatrudnienia.

PRACODAWCY

Programy wsparcia finansowego organizowane przez instytucje rynku pracy oraz środki unijne odgrywają znaczącą rolę w procesie nabywania kompetencji.

INSTYTUCJE OTOCZENIA BIZNESU (IOB)

Sposób kreowania ścieżki zależy od sytuacji młodej osoby. Istnieje grupa osób, które łączą naukę z pracą. Kluczowe jest wsparcie doradcze, szczególnie w formie indywidualnych spotkań.

Postrzeganie młodych pracowników przez pracodawców na rynku pracy



Postrzeganie młodych pracowników przez pracodawców na rynku pracy jest zróżnicowane. Z jednej strony, młodzi ludzie są cenieni za swoją innowacyjność, umiejętność szybkiego przyswajania nowych technologii oraz chęć do nauki. Z drugiej strony, wielu pracodawców wyraża zaniepokojenie ich brakiem doświadczenia oraz lojalności wobec firmy. Młodzi pracownicy są postrzegani jako bardziej mobilni i mniej przywiązani do jednego miejsca pracy, co często prowadzi do zwiększonej rotacji kadrowej. Co więcej, młode pokolenie nie boi się zmieniać pracy, jeśli warunki zatrudnienia nie spełniają ich oczekiwań. Dlatego też, aby zatrzymać młodych pracowników, firmy muszą starać się budować atrakcyjne środowisko pracy, które będzie odpowiadało ich potrzebom i aspiracjom.

Współczesne pokolenie wchodzące na rynek pracy oczekuje od pracodawców znacznie więcej niż tylko stabilnych warunków zatrudnienia. Dla młodych ludzi kluczowe znaczenie mają uczciwość, transparentność oraz partnerskie podejście w relacjach zawodowych.

Benefity socjalne, takie jak karty sportowe, prywatna opieka medyczna czy dofinansowanie posiłków, które kiedyś były postrzegane jako atrakcyjne dodatki, obecnie stają się standardem, zwłaszcza w większych firmach. W związku z tym młodzi ludzie rzadziej postrzegają je jako kluczowy czynnik motywacyjny, koncentrując się raczej na możliwościach rozwoju i budowaniu relacji w miejscu pracy.

Młode pokolenie ceni sobie również elastyczność w pracy, co jest jednym z najczęściej wymienianych aspektów decydujących o wyborze pracodawcy. Możliwość pracy zdalnej, elastyczny czas pracy czy hybrydowe modele zatrudnienia są często dla młodego pokolenia priorytetem, szczególnie w przypadku osób, które łączą pracę z edukacją lub mają inne zobowiązania. Jednak elastyczne formy zatrudnienia nie zawsze są możliwe do zastosowania w każdej branży.

Pracodawcy, którzy chcą przyciągnąć młode talenty, powinni budować kulturę organizacyjną opartą na uczciwości i szacunku wobec pracowników.

Rekomendacje obecnych pracowników mogą być dla firmy cennym narzędziem rekrutacyjnym, ale wymagają inwestycji w tworzenie autentycznie pozytywnego środowiska pracy.

Pracodawcy zauważyli też negatywne cechy młodych pracowników takie jak wysokie oczekiwania finansowe oraz brak odpowiedzialności. Zdarza się, że młodzi ludzie łatwo porzucają pracę, nie czując się zobowiązanymi wobec pracodawcy.

Młodsze pokolenie pracowników często postrzegane jest jako roszczeniowe, co przejawia się w wygórowanych i nierealistycznych oczekiwaniach płacowych oraz w aspiracjach do przyspieszonej ścieżki awansów, brakuje im świadomości finansowej dotyczącej kosztów ponoszonych przez pracodawcę na ich szkolenie i wdrażanie.

Jednym z głównych problemów jest również ich niski stopień kompetencji społecznych oraz brak etykiety zachowań, którą nabywają dopiero po pewnym okresie zatrudnienia. Młodzi pracownicy szybko nudzą się wykonywanymi obowiązkami i wykazują brak dyscypliny w pracy. Dodatkowo, młode osoby są wyczulone na kwestie związane z mobbingiem i autorytarnymi stylami zarządzania, nawet jeśli takie sytuacje w rzeczywistości nie mają miejsca.

POZYTYWNE CECHY MŁODYCH PRACOWNIKÓW:

Kreatywność i elastyczność

Chęć rozwoju

Efektywność i wydajność

Znajomość internetu
i nowoczesnych technologii

NEGATYWNE CECHY MŁODYCH PRACOWNIKÓW:

Wysokie oczekiwania
finansowe i rotacja

Brak odpowiedzialności

Brak zaangażowania

Brak świadomości finansowej

Roszczeniowość

Postrzeganie młodych pracowników przez pracodawców na rynku pracy

OSOBY MŁODE

Młodsze pokolenia często nie mają wystarczającego doświadczenia zawodowego, co może ograniczać ich atrakcyjność dla pracodawców. Młodzi pracownicy często mają nierealistyczne oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, awansu oraz warunków pracy.

PRACODAWCY

Ważne jest realistyczne komunikowanie oczekiwań względem młodych pracowników, aby uniknąć rozczarowań dotyczących wynagrodzenia i zakresu obowiązków. Pracodawcy powinni umiejętnie zarządzać zespołami wielopokoleniowymi, dostosowując style zarządzania do różnych oczekiwań i preferencji pokoleń.

INSTYTUCJE OTOCZENIA BIZNESU (IOB)

Promowanie dostępnych narzędzi wsparcia i możliwości rozwoju zawodowego przez media społecznościowe i inne nowoczesne kanały komunikacji. Instytucje powinny oferować młodym osobom więcej wsparcia w zakresie doradztwa zawodowego, pomagając im w świadomym planowaniu kariery.



Praca w systemie wartości młodych pracowników w percepcji pracodawców



Normy społeczne w pracy w perspektywie młodych pracowników – perspektywa pracodawców

DOSTOSOWANIE DO NORM I ELASTYCZNOŚĆ	• Częstość zmiany zatrudnienia • Wymóg dostosowania się do norm pracy
EGZEKOWANIE UPRAWNIEN I REGULAMINÓW	• Symetryczność norm społecznych i organizacyjnych (równe prawa i obowiązki pracodawców oraz pracowników) • Skrupulatne egzekwowanie norm BHP przez młodych pracowników
PROBLEMY Z ADAPTACJĄ I POCZUCIEM OBOWIĄZKU	• Problemy z adaptacją • Brak odpowiedzialności

Warunki skutecznej rekrutacji osób młodych – perspektywa pracodawców



W opinii badanych pracodawców, procesy rekrutacyjne należy prowadzić głównie w internecie, ponieważ to właśnie tam młodzi ludzie najczęściej poszukują ofert pracy. Internet umożliwia dotarcie do szerszego grona potencjalnych pracowników.

Nowoczesne kanały rekrutacji:



Pracodawcy powinni korzystać z nowoczesnych platform rekrutacyjnych, takich jak portale pracy, media społecznościowe oraz specjalistyczne serwisy internetowe, które są bardziej efektywne w docieraniu do młodych osób.

Właściwie skierowane ogłoszenia:



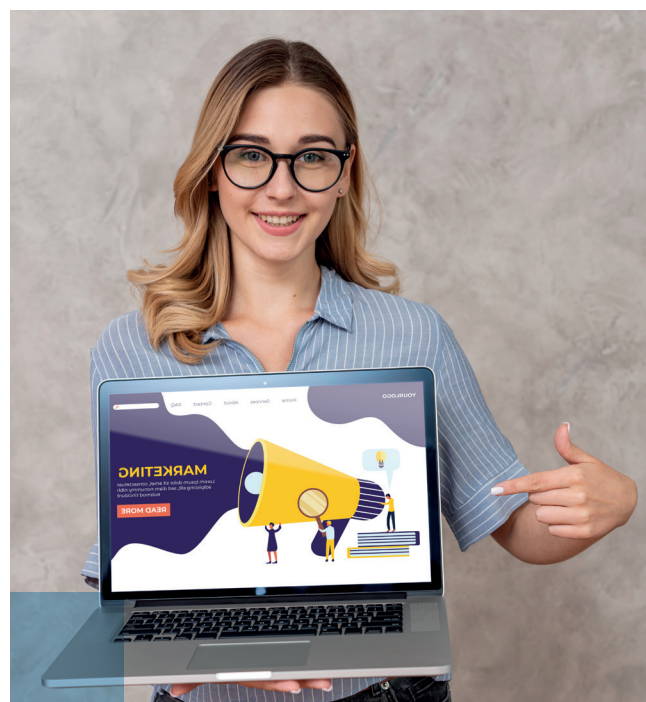
Tworzenie ogłoszeń, które są atrakcyjne i dopasowane do preferencji młodego pokolenia, może zwiększyć skuteczność rekrutacji.

Kluczowe jest używanie języka i stylu komunikacji, który przemawia do młodych ludzi.

Interaktywne formy rekrutacji:



Zastosowanie interaktywnych i nowoczesnych metod rekrutacji, takich jak wirtualne targi pracy, wideorozmowy kwalifikacyjne i internetowe prezentacje firmy, może przyciągnąć młodych kandydatów.



Wyzwania w zarządzaniu kadrami zróżnicowanymi pokoleniowo



Zarządzanie zespołami wielopokoleniowymi staje się coraz trudniejszym wyzwaniem ze względu na znaczne różnice w stylu pracy, komunikacji i oczekiwaniach przedstawicieli

poszczególnych pokoleń. Z drugiej strony koniecznością staje się tworzenie takich zespołów ze względu na deficyt pracowników i starzenie się społeczeństwa.

Młodsze pokolenia preferują bardziej elastyczne formy pracy, takie jak praca zdalna czy hybrydowa, co nie zawsze jest w pełni rozumiane przez starszych współpracowników. Ponadto, młodzi pracownicy są bardziej przywiązani do nowoczesnych technologii i cyfrowych form komunikacji, takich jak e-mail czy komunikatory internetowe. Wyzwaniem są stereotypy dotyczące młodszych pokoleń.

Często młodzi pracownicy są postrzegani jako mniej lojalni, ponieważ szybciej decydują się na zmiany zawodowe, co wynika z ich ambicji zawodowych i chęci rozwoju. Starsi pracownicy mogą widzieć w tym brak zaangażowania lub stabilności. Z drugiej strony, młodzi pracownicy czują, że są postrzegani jako mniej doświadczone osoby, co może prowadzić do deprecjonowania ich umiejętności i potencjału wnoszonego do firmy.

Wyzwania w pracy z młodymi:

- Niedobór umiejętności miękkich (komunikacja, współpraca)
- Brak doświadczenia zawodowego i kompetencji praktycznych
- Trudności w motywowaniu do działań rozwojowych
- Wysoka wrażliwość na stres i presję
- Roszczeniowość i brak długoterminowego zaangażowania

Respondenci często wskazywali na programy mentoringowe jako szczególnie cenne rozwiązanie. Tego rodzaju inicjatywy pozwalają młodym pracownikom na budowanie relacji z bardziej doświadczonymi kolegami oraz umożliwiają szybkie wdrożenie się w obowiązki oraz rozwijanie kompetencji interpersonalnych i technicznych.

Zarządzanie zróżnicowanymi pokoleniowo zespołami to jedno z największych wyzwań, przed którymi stają współczesne organizacje. Różnice w wartościach, oczekiwaniach oraz stylach pracy mogą prowadzić do konfliktów, ale także stwarzać szanse na innowacje i rozwój. Pracodawcy muszą być elastyczni i gotowi na dostosowanie swoich strategii do potrzeb zarówno młodszych, jak i starszych pracowników. Wspieranie otwartej komunikacji, inwestowanie w programy szkoleniowe oraz mentoring, a także wprowadzenie nowoczesnych narzędzi technologicznych są kluczowymi elementami, które pozwolą firmom skutecznie zarządzać różnorodnymi zespołami. Współpraca z instytucjami otoczenia biznesu oraz programy wsparcia rozwoju zawodowego młodych ludzi mogą dodatkowo zwiększyć efektywność firm, pomagając im lepiej sprostać wyzwaniom współczesnego rynku pracy.

Wyzwania w zarządzaniu kadrami zróżnicowanymi pokoleniowo

OSOBY MŁODE

Ważne jest rozwijanie umiejętności komunikacji między pokoleniami, aby uniknąć nieporozumień i poprawić współpracę. Pracownicy powinni dążyć do współpracy i wzajemnego szacunku, korzystając z doświadczenia starszych pokoleń, a jednocześnie wnosząc świeże pomysły.

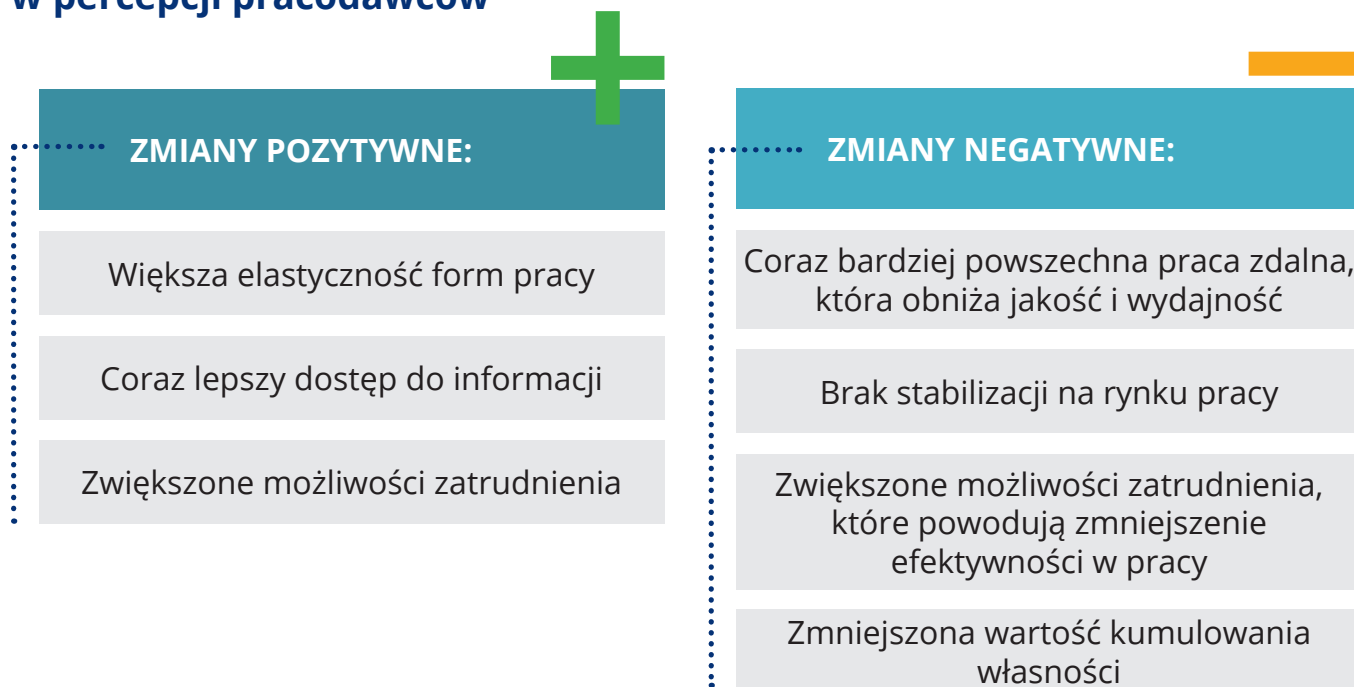
PRACODAWCY

Pracodawcy muszą elastycznie dopasować styl zarządzania do potrzeby różnych pokoleń (np. elastyczność i szybki rozwój dla młodszych, stabilność i uznanie doświadczenia dla starszych). Tworzenie zespołów, które umożliwiają współpracę między pokoleniami, wykorzystując silne strony każdej grupy, takie jak doświadczenia starszych i innowacyjność młodych.

INSTYTUCJE OTOCZENIA BIZNESU (IOB)

Instytucje powinny organizować szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnością, aby wspierać organizacje w integracji różnych grup. Kluczem do sukcesu jest budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej współpracy między pokoleniami, wykorzystanie technologii oraz zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego wszystkim grupom wiekowym.

Zmiany na rynku pracy osób młodych w perspektywie ostatnich lat w percepcji pracodawców



Przewidywane trendy w zatrudnianiu młodych pracowników w percepcji pracodawców



Pomysły na aktywizację osób młodych (NEET) w percepcji pracodawców

Potencjalne przyczyny braku aktywności zawodowej to:

- deficyt kompetencji społecznych,
- wyuczona bezradność,
- praca w szarej strefie (poza systemem),
- wykluczenia: zdrowotne, komunikacyjne, kompetencyjne,
- zamieszkiwanie z rodzicami i na utrzymaniu rodziców do późnego wieku,
- złe wzorce promowane przez media społecznościowe.

Badani wskazali następujące czynniki sprzyjające aktywizacji zawodowej młodego pokolenia:

1) Rola opiekunów i wychowawców:

Opiekunowie, wychowawcy, nauczyciele i rodzice odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu etosu pracy młodych ludzi. Przedstawienie i wyjaśnienie wartości pracy od najmłodszych lat może pomóc w budowaniu odpowiednich postaw wobec zatrudnienia.

2) Budowanie świadomości wśród

rodziców: Rodzice często nieświadomie robią krzywdę swoim dzieciom, pozwalając im na brak aktywności zawodowej i brak wkładu finansowego w budżet domowy. Kampanie informacyjne skierowane do rodziców mogą pomóc w uświadomieniu im, że taka postawa może mieć negatywne skutki dla przyszłości ich dzieci.

3) Promowanie samodzielności

finansowej: Zachęcanie młodych ludzi do podejmowania samodzielnych decyzji finansowych i wkładu w budżet domowy może przyczynić się do ich większej odpowiedzialności i niezależności.

4) Wczesne wsparcie w wyborze

ścieżki kariery: Zajęcia z mentoringu, coachingu i poszukiwania pasji w szkołach średnich mogą pomóc młodym ludziom w znalezieniu odpowiedniej ścieżki kariery. Ważne jest, aby młodzi ludzie mieli możliwość odkrycia swoich zainteresowań i talentów przed ukończeniem edukacji.

5) Poprawa wizerunku urzędów pracy:

Urzędy pracy powinny poprawić swój wizerunek i zwiększyć swoją skuteczność w aktywizacji młodych ludzi. Możliwość rejestracji i korzystania z usług urzędów pracy online mogłaby uczynić te instytucje bardziej dostępnymi i atrakcyjnymi dla młodego pokolenia.

6) Aktywizacja zawodowa młodych ludzi:

Stworzenie możliwości dla młodych ludzi do zdobywania doświadczenia zawodowego w małych firmach, np. poprzez pracę na kilka godzin w weekendy, może pomóc im w edukacji i adaptacji do rynku pracy. Ważne jest, aby pracodawcy zapewniaли odpowiednie wsparcie i szkolenia.

7) Zrozumienie indywidualnych przyczyn braku aktywności zawodowej:

Aktywizacja młodych ludzi nie powinna być wymuszona. Warto badać przyczyny ich braku aktywności zawodowej, takie jak zobowiązania rodzinne, niepełnosprawność czy wczesne macierzyństwo i oferować odpowiednie wsparcie.

8) Kampanie reklamowe i informacyjne:

Kampanie skierowane do rodziców, informujące o konieczności aktywizacji zawodowej ich dzieci, oraz kampanie reklamowe promujące odpowiednie kursy oraz szkolenia mogą pomóc w budowaniu świadomości i motywacji do podjęcia pracy.

9) Wykorzystanie danych z mediów

społecznościowych: Analiza aktywności młodych ludzi w mediach społecznościowych może dostarczyć cennych informacji o ich zainteresowaniach i pasjach. Na tej podstawie można tworzyć kampanie i programy, które będą atrakcyjne oraz skuteczne w aktywizacji młodych ludzi.

Podsumowanie



Wyzwania, przed którymi stają młodzi na rynku pracy, wynikają głównie z niedopasowania ich kwalifikacji do wymagań pracodawców, braku doświadczenia zawodowego oraz rozbieżności między aspiracjami zawodowymi a rzeczywistością rynku pracy.

Pracodawcy często oczekują, że młodzi kandydaci będą posiadali szerokie doświadczenie zawodowe, które obejmuje zaawansowane umiejętności praktyczne i szerokie kompetencje językowe. Młodzi ludzie wskazują, że nierealne wymagania uniemożliwiają im zdobycie stabilnego

zatrudnienia na lepszych stanowiskach. Często, mimo posiadania wyższego wykształcenia zmuszeni są do przyjmowania stanowisk poniżej swoich kwalifikacji lub z niskimi perspektywami rozwoju.

Młodzi Dolnoślązacy mają trudności z uzyskaniem wynagrodzenia odpowiadającego ich potrzebom i oczekiwaniom. Wynagrodzenia początkowe, oferowane na stanowiskach bez wymagania dużego doświadczenia, są często zbyt niskie, aby zapewnić im stabilność finansową. Wielu młodych Dolnoślązaków podkreśla, że napotyka problemy

związane z zatrudnieniem na umowę o pracę, która zapewnia stabilność i podstawowe zabezpieczenie socjalne. Umowy cywilno-prawne, które dominują w ich pierwszych miejscach pracy, są często postrzegane jako przejściowe i nieodpowiednie dla długoterminowej kariery. Takie formy zatrudnienia ograniczają możliwość uzyskania kredytu, co jest dodatkowym problemem dla młodych ludzi, którzy chcieliby usamodzielnąć się i planować swoją przyszłość.

Pomimo dużej liczby absolwentów studiów wyższych, młodzi Dolnoślązacy napotykają na trudności związane z brakiem dopasowania posiadanych kwalifikacji do wymagań rynku. Wielu młodych ludzi zauważa, że muszą uczestniczyć w dodatkowych kursach i szkoleniach, aby nadążyć za zmieniającymi się potrzebami rynku.

Kolejnym wyzwaniem jest dążenie do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Młodzi pracownicy podkreślają potrzebę elastycznych godzin pracy oraz możliwości pracy zdalnej, co pozwoliłoby im lepiej godzić obowiązki zawodowe z osobistymi. Brak wsparcia w postaci mentoringu i szkoleń sprawia, że wielu z nich odczuwa stagnację i zniechęcenie, co prowadzi do częstych zmian miejsc pracy w poszukiwaniu lepszych możliwości.

Starsi pracownicy i pracodawcy niejednokrotnie postrzegają częstą zmianę pracy młodych ludzi jako brak zaangażowania i stabilności. Młodsze osoby natomiast traktują to jako racjonalne działanie na rzecz samorozwoju i lepszego dopasowania do rynku pracy.

Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska, podejmując decyzje edukacyjne, dążą do zdobycia stabilizacji zawodowej i rozwoju, ale system edukacyjny nie zawsze odpowiada na dynamiczne potrzeby rynku pracy, przez co muszą zdobywać dodatkowe kwalifikacje.

Młodsze pokolenie Dolnoślązaków spotyka się ze stereotypami dotyczącymi ich stylu komunikacji i preferencji w pracy zespołowej. Młodzi uważają komunikację online za bardziej efektywną i dostosowaną do cyfrowego środowiska pracy, a wybór tego sposobu kontaktu często wynika z chęci oszczędności czasu, co nie zawsze jest dobrze rozumiane przez starsze pokolenia.

Aby skutecznie wspierać młodych Dolnoślązaków, konieczne jest dostosowanie środowiska pracy do współczesnych realiów, otwartość na ich potrzeby oraz budowanie dialogu między pokoleniami, co pozwoli na wzajemne zrozumienie i lepszą współpracę.

Zarządzanie zespołami wielopokoleniowymi wiąże się z wyzwaniami wymagającymi dostosowania strategii do różnych oczekiwań i potrzeb. Pracodawcy muszą uwzględniać różnice w podejściu do pracy, stylach komunikacji, potrzebach rozwojowych i preferencjach dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Długofalowe strategie HR, takie jak programy mentoringowe, elastyczność pracy i integracja różnych form komunikacji, mogą pomóc w łagodzeniu różnic pokoleniowych i wspierać współpracę w zespołach.

Wyzwania

Przedstawiciele Instytucji Otoczenia Biznesu wskazywali na obszary, które stanowią wyzwania związane z młodymi osobami na rynku pracy:

DOSTOSOWANIE EDUKACJI DO RYNKU PRACY	• Brak powiązania programów nauczania z potrzebami rynku pracy.
MOTYWACJA I POSTAWY MŁODYCH LUDZI	• Niskie zaangażowanie w poszukiwanie pracy. Roszczeniowa postawa wobec warunków zatrudnienia i wynagrodzeń.
ADAPTACJA DO ZMIENIAJĄCEGO SIĘ RYNKU	• Trudności w przystosowaniu do dynamicznego środowiska pracy. • Niedostateczne wykorzystanie technologii i brak umiejętności praktycznych w niektórych grupach.

WSPARCIE I DORADZTWO ZAWODOWE

- Niewystarczające doradztwo indywidualne w szkołach.
- Słaba informacja o możliwościach rozwoju (kursy, szkolenia, staże).

RYNEK PRACY I POTRZEBY PRACODAWCÓW

- Nierównowaga między oczekiwaniami młodych ludzi a potrzebami pracodawców.
- Niedobór pracowników w zawodach technicznych i fizycznych.

Wnioski



- Młode pokolenie wymaga indywidualnego podejścia i elastyczności w pracy, zarówno pod względem formy (zdalna lub hybrydowa), jak i zakresu godzinowego.

- Atmosfera w miejscu pracy oraz relacje z kolegami i przełożonymi są kluczowymi elementami oczekiwań młodych osób wobec zatrudnienia. Wartości takie jak wzajemny szacunek, otwarta komunikacja i wsparcie ze strony przełożonych znacząco wpływają na ich zaangażowanie.

- Osoby z wyższym wykształceniem bardziej cenią rozwój zawodowy i perspektywę awansu, podczas gdy pracownicy fizyczni skupiają się głównie na zarobkach. Dodatkowo, pracownicy na stanowiskach niewymagających wysokich kwalifikacji są bardziej skłonni zmieniać pracę wyłącznie dla lepszego wynagrodzenia.

- Młode pokolenie charakteryzuje się zmianą podejścia, polegającą na preferowaniu korzystania z dóbr materialnych bez ich nabywania na własność.

- Młode osoby wkraczające na rynek pracy często spotykają się z wyzwaniem w postaci braku dostosowania swoich oczekiwań do realiów rynku. Pracodawcy zauważają dwa główne problemy: niedostateczne doświadczenie zawodowe oraz nierealistyczne oczekiwania dotyczące wynagrodzenia i warunków pracy.

- Młodzi pracownicy wnoszą do organizacji nowoczesne kompetencje, szczególnie w zakresie technologii, ale często brakuje im umiejętności praktycznych.

Mają też trudności w efektywnej komunikacji i brakuje im umiejętności interpersonalnych, co stanowi wyzwanie w kontekście pracy zespołowej i relacji zawodowych.

- Kluczowe dla młodych osób są transparentność procesu rekrutacyjnego, jasno określone ścieżki kariery oraz możliwości rozwoju zawodowego. Młode osoby poszukujące pracy oczekują podawania w ogłoszeniach realnego zakresu obowiązków i widełek wynagrodzenia. Jasne i konkretne informacje w ofertach pracy budują zaufanie i przyciągają kandydatów.

- Programy stażowe, praktyki, elastyczny czas pracy, benefity oraz wydarzenia networkingowe są skutecznymi narzędziami przyciągającymi młodych pracowników i budującymi ich lojalność wobec pracodawcy.

- Młodzi ludzie rzadko korzystają z formalnych narzędzi wsparcia oferowanych przez system doradztwa zawodowego i instytucje rynku pracy. Wola alternatywne źródła informacji, takie jak internet i media społecznościowe, które są dla nich bardziej przystępne i atrakcyjne. Wielu młodych nie jest w pełni świadomych możliwości wsparcia oferowanego przez instytucje rynku pracy.

- Młodzi pracownicy preferują spersonalizowane podejście w rozwoju zawodowym, takie jak indywidualne konsultacje czy mentoring, zamiast masowych szkoleń grupowych.

Dane kontaktowe

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy

ul. Ogrodowa 5b

58-306 Wałbrzych

tel.: 74/88 66 500, mail: walbrzych@dwup.pl

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Wałbrzychu

tel.: 74/88 66 539, 74/88 66 548, 74/88 66 537, 74/88 66 526, 74/88 66 522

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy filia we Wrocławiu

ul. Eugeniusza Kwiatkowskiego 4

52-326 Wrocław

tel.: 71/39 74 200, mail: wroclaw@dwup.pl

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej we Wrocławiu

tel.: 71/39 74 315, 71/39 74 316, 71/39 74 268, 71/39 74 269, 71/39 74 152

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy filia w Legnicy

Plac Wolności 4

59-220 Legnica

tel.: 76/85 03 400, mail: legnica@dwup.pl

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Legnicy

tel.: 76/85 03 402, 76/85 03 406, 76/85 03 407, 76/85 03 408, 76/85 03 409

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy filia w Jeleniej Górze

ul. 1 Maja 27

58-500 Jelenia Góra

tel.: 75/75 45 170, mail: jeleniagora@dwup.pl

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Jeleniej Górze

tel.: 75/75 45 183, 75/75 45 181, 75/75 45 180, 75/75 45 173

Zachęcamy do zapoznania się z raportem z badania, który jest dostępny na stronie internetowej Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy:

<https://wupdolnoslaski.praca.gov.pl/>

zakładka Rynek pracy/badania/analizy rynku pracy

Raport jest również zamieszczony na platformie Cyfrowego Kompendium Wiedzy o Regionalnym Rynku Pracy:

www.obserwatorium.dwup.pl

zakładka Badania rynku pracy



Cyfrowe kompendium wiedzy o regionalnym rynku pracy

utworzone w ramach projektu „Obserwatorium Rynku Pracy” zawiera:

1. Opis projektu.
2. Dane o rynku pracy:
 - statystyki i analizy,
 - działalność agencji zatrudnienia,
 - rejestr instytucji szkoleniowych.
3. Badania rynku pracy:
 - Barometr Rynku Pracy,
 - Barometr Zawodów,
 - badania własne,
 - badania – Obserwatorium Rynku Pracy,
 - inne badania.
4. Wydarzenia.

