

Etat bardziej pożądaný niż elastyczność?

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: czwartek, 27, marzec 2025 13:24

Katarzyna Sekuła

Odśłony: 723

Młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy coraz częściej wybierają stabilność zatrudnienia. Zdecydowana większość przedstawicieli pokolenia Z, bo aż 74 proc., deklaruje chęć pracy na etacie. Wyniki badania „Work War Z” wskazują, że dla młodych pracowników najważniejsze są wynagrodzenie i rozwój zawodowy, natomiast elastyczny czas pracy i kwestie ekologiczne nie odgrywają kluczowej roli.

Wynagrodzenie i rozwój na pierwszym miejscu

Przy wyborze pracodawcy najważniejszym kryterium dla pokolenia Z jest wysokość wynagrodzenia – wskazuje na nie 47 proc. badanych. Kolejnym istotnym czynnikiem jest możliwość rozwoju zawodowego, którą ceni 13 proc. respondentów, a na trzecim miejscu znajduje się równowaga między pracą a życiem prywatnym (12 proc.).

Zaskakujące jest, że elementy często utożsamiane z priorytetami młodego pokolenia, takie jak wartości firmy, jej misja czy działania na rzecz ochrony środowiska, pozostają na dalszym planie. Aż 43 proc. ankietowanych nie przywiązuje wagi do działań proekologicznych podejmowanych przez organizacje.

Etat ważniejszy niż forma pracy

Wbrew powszechnej opinii, elastyczna forma pracy nie jest kluczowym czynnikiem determinującym wybór zatrudnienia. Dla większości młodych pracowników nie ma większego znaczenia, czy praca odbywa się w trybie stacjonarnym, hybrydowym czy całkowicie zdalnym. Forma pracy staje się istotna dopiero na etapie motywacji i utrzymania zaangażowania.

Jednocześnie młode pokolenie wyraźnie zaznacza, że chce pracować w warunkach zapewniających work-life balance. Nie oznacza to jednak, że pracownicy z tej grupy wiekowej są mniej zaangażowani – ich sposób postrzegania pracy znacząco różni się od podejścia wcześniejszych pokoleń.

Wyzwania związane z zaangażowaniem

Choć 39 proc. młodych pracowników ocenia swoje zaangażowanie jako wysokie, 42 proc. przyznaje, że nie zawsze jest w stanie w pełni angażować się w obowiązki zawodowe. Główne czynniki obniżające motywację to niesatysfakcjonujące warunki finansowe (26 proc.) oraz nadmierny stres i presja w miejscu pracy (24 proc.).

Wielu pracodawców odbiera podejście pokolenia Z jako brak zaangażowania, zwłaszcza w porównaniu z wcześniejszymi generacjami, które często utożsamiały poświęcenie zawodowe z nadgodzinami i pracą ponad normę. Nowe pokolenie postrzega swoją aktywność zawodową w sposób bardziej zrównoważony – realizuje zadania efektywnie w określonych godzinach, ale po ich zakończeniu stawia na życie prywatne.

Motywowanie młodego pokolenia

Raport wskazuje, że skuteczne zarządzanie młodymi pracownikami wymaga nowego podejścia ze strony pracodawców. Kluczowe działania, które mogą zwiększyć ich zaangażowanie, to przede wszystkim jasno określone ścieżki kariery i możliwości awansu, dobre warunki pracy oraz szkolenia i warsztaty. Regularny feedback i elastyczne godziny pracy również odgrywają istotną rolę, choć młodzi rzadziej wskazują na takie inicjatywy jak programy wsparcia zdrowia psychicznego czy organizowanie integracji zespołowych.

Pokolenie Z liczy obecnie 3,5 miliona osób na rynku pracy i stanowi coraz większą grupę w strukturach firm. Zrozumienie ich potrzeb oraz dostosowanie strategii zarządzania do ich oczekiwań może przyczynić

Etat bardziej pożądaný niż elastyczność?

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: czwartek, 27, marzec 2025 13:24

Katarzyna Sekuła

Odsłony: 723

się do zwiększenia efektywności, lojalności i długoterminowego zaangażowania młodych pracowników. Wymaga to jednak zmiany podejścia do motywacji oraz integracji pokoleniowej, co stanowi jedno z największych wyzwań dla współczesnych pracodawców.

Źródło: Newseria