

## Pokolenie Z redefiniuje rynek pracy

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 08, sierpień 2025 13:58

Tomasz Smaś

Odśłony: 892

---

Na rynek pracy coraz śmieiej wkracza pokolenie Z – osoby urodzone w latach 1995 – 2012, które wychowały się w erze cyfrowej transformacji, social mediów i rosnącej automatyzacji. Ich podejście do pracy znacząco odbiega od przyzwyczajzeń starszych pokoleń. Świadomi, wymagający, ceniący równowagę i rozwój osobisty – młodzi pracownicy stają się wyzwaniem dla tradycyjnych modeli zarządzania.

Dla generacji Z najważniejsze przy wyborze pracodawcy są: atrakcyjne wynagrodzenie, dobra atmosfera w miejscu pracy oraz work-life balance. Młodzi pracownicy nie chcą poświęcać życia prywatnego dla pracy. Cenią elastyczność, ale nie jako zamiennik konkurencyjnych zarobków. Praca zdalna czy ruchome godziny to dla nich narzędzia pozwalające lepiej godzić obowiązki zawodowe z innymi sferami życia – zwłaszcza gdy łączą naukę z pracą.

Badania pokazują, że zdecydowana większość przedstawicieli tego pokolenia woli tradycyjną umowę o pracę niż prowadzenie własnej działalności. Poszukują stabilizacji i poczucia bezpieczeństwa. Istotne są dla nich również docenienie za wkład w pracę i realne zaangażowanie przełożonych. Chcą czuć się częścią zespołu, a nie tylko „zasobem do wykorzystania”.

Równocześnie wielu pracodawców zgłasza trudności w adaptacji młodych ludzi do środowiska pracy. Aż trzy czwarte menedżerów w USA wyraziło niezadowolenie z nowozatrudnionych absolwentów. Najczęstsze zarzuty to: brak motywacji, niski poziom profesjonalizmu, trudności w organizacji pracy oraz problemy komunikacyjne. Często pojawia się również nieumiejętność przyjmowania konstruktywnej informacji zwrotnej.

Z drugiej strony, analizy rynku pracy wskazują, że zarzuty te pokrywają się z obszarami, w których młodzi pracownicy najbardziej potrzebują wsparcia. To sygnał, że kultura organizacyjna powinna ulec zmianie – nie tylko po to, by przyciągać talenty, ale przede wszystkim, by je zatrzymać i wspierać w rozwoju.

Kluczowe znaczenie mają takie wartości, jak wzajemne wsparcie, servant leadership oraz otwarta i empatyczna komunikacja. Pracownicy generacji Z oczekują od swoich liderów nie tylko wyznaczania celów, ale też aktywnego udziału w ich realizacji – przez udzielanie wskazówek, pomoc w zarządzaniu czasem czy rozwiązywaniu problemów.

Z raportów wynika, że inwestycje w obszary well-beingowe, wsparcie psychologiczne i dbałość o zdrowie psychiczne mogą znacząco wpłynąć na zaangażowanie i lojalność młodych pracowników. To szczególnie istotne w kontekście ich malejącej odporności psychicznej i presji, jakiej często doświadczają w nowych miejscach pracy.

Eksperti podkreślają, że firmy i instytucje, które chcą wygrywać na rynku pracy, powinny uważnie słuchać swoich pracowników. Udział w procesach decyzyjnych, współpraca z organizacjami młodzieżowymi, rozbudowane programy stażowe i realne zaangażowanie w rozwój talentów mogą stać się kluczem do sukcesu.

W obliczu prognoz mówiących, że do 2030 roku pokolenie Z będzie stanowić jedną trzecią globalnej siły roboczej, dostosowanie się do ich potrzeb nie jest już opcją – to konieczność.

*Źródło: Newseria*