

Od kilku lat między dużymi, średnimi i małymi firmami zaostrza się rywalizacja o młodych i utalentowanych pracowników.

Badania międzynarodowego serwisu pracy MonsterPolska.pl pokazują, że Millenialsi wcale nie chcą pracować jedynie w znanych korporacjach.

Millenialsi coraz pewniej wchodzą na rynek pracy. Zarówno ci z tzw. „pierwszej fali” czyli pokolenie Y urodzone w latach 1978-1989, jak i najmłodsi na rynku przedstawiciele pokolenia Z (1990-2000). To oni są obecnie najbardziej pożądanymi pracownikami. Ale jednocześnie wokół nich narodziło się sporo niepochlebnych teorii. W jednej z głośnych publikacji „Time” oskarżył ich o skrajny egoizm. Najnowsze badania Monster pokazują co naprawdę liczy się dla przedstawicieli tego pokolenia i jak ich rekrutować.

Cenią firmy średniej wielkości

Okazuje się, że tylko 15 proc. młodych chce pracować w dużych korporacjach. Aż 45 proc. badanych preferuje średniej wielkości firmy – wynika z badań MonsterPolska.pl.

Dla Millenialsów naprawdę liczą się:

1. Kultura firmy - czyli autentyczna (a nie tylko deklarowana) kultura, która przekłada się na wartości i cele spółki;
2. Możliwość rozwoju – młodzi cenią szkolenia i ciągłą szansę doskonalenia się; są także otwarci na pracę pod skrzydłami mentora;
3. Motywacja – Millenialsi potrzebują czuć, że ich praca ma sens;
4. Elastyczność – młodzi nie chcą być więźniami pracy od 9 do 17, cenią możliwość pracy zdalnej np. z domu czy z kawiarni;
5. Nagrody – badani wskazali, że równie ważne dla nich jest nagradzanie ich dobrze wykonanej pracy.

Chcesz zatrudnić młodych, poznaj ich

Badania MonsterPolska.pl pokazują również, że pracodawcy wciąż nie znają młodych, których chcą zatrudniać. Managerowie zapytani co najbardziej motywuje podwładnych im Millenialsów wskazują przede wszystkim na wysokie zarobki (48% wskazań), podczas gdy z tych samych badań wynika, że jest to kluczowe jedynie dla 27% pracowników z pokolenia Millenium. Bo dla Millenialsów najbardziej liczy się sens pracy i poczucie, że to co robią ma znaczenie. Taką odpowiedź wskazała aż 1/3 badanych przez MonsterPolska.pl pracowników... i tylko 11% managerów.

- Te wyniki dobitnie pokazują, że pracodawcy często nie rozumieją potrzeb i priorytetów pracowników z pokolenia Millenium. A tym samym nie potrafią do nich skutecznie dotrzeć – zarówno na etapie konstruowania ogłoszenia o pracę, jak i kreowania stanowiska i zasad współpracy – mówi Bartosz Struzik z MonsterPolska.pl.

Co więc robić? Zdaniem ekspertów chcąc zatrudnić i zatrzymać w firmie młodych, trzeba wyjść naprzeciw ich oczekiwaniom. I tak na przykład:

Millenialsi - jak złowić młodych i utalentowanych pracowników

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 31, sierpień 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1465

Warto zapytać obecnych pracowników, dlaczego przychodzą codziennie do pracy? Co ich motywuje? Za co lubią firmę? I te atuty akcentować we wszystkich materiałach HR, ogłoszeniach o pracę, itd.

Podczas rekrutacji należy podkreślać, że dla firmy liczą się nie tylko zyski, ale przede wszystkim pracownik. Młodzi cenią podejście pozwalające na łączenie pracy z życiem prywatnym i dlatego życzliwość i elastyczność pracodawcy w tym zakresie będzie mile widziana.

Dobrze jest pochwalić się praktycznymi udogodnieniami, np. atrakcyjną lokalizacją biura, do którego pracownicy mogą dojechać ścieżką rowerową.

Podczas rekrutacji należy dbać o regularną informację zwrotną dla kandydata. To wyraz szacunku i partnerskiego podejścia, które z pewnością zostanie docenione.

Dobrze jest odbyć rozmowę o możliwości rozwoju w firmie, gdyż Millenialsi oczekują indywidualnego podejścia w zakresie planowania ich ścieżki kariery.

Jasno tłumaczyć cele firmy oraz to, jak realizowane przez pracownika zadania, przyczyniają się do ich osiągnięcia.

Warto przedstawić przejrzysty system nagród. Lepiej zapewnić 1 proc. podwyżki raz na kwartał, niż 3 proc. raz na rok. Millenialsi lubią szybko odczuwać efekty swojej pracy.