

Pokolenie Z wkroczyło na rynek pracy, wnosząc na niego świeżą energię, pomysły i... oczekiwania. A te determinują podejście pracodawców do szeroko pojętego zarządzania zasobami ludzkimi. Coraz częściej widzą w tym sposób na biznesowe przetrwanie. W końcu zastępowalność pokoleń to fakt, a wejście młodych osób na rynek to nie chwilowy trend. Dlatego odpowiedzmy na pytanie: co jest ważne dla pokolenia Z w pracy?

Pokolenie Z: kim są zetki?

Pokolenie Z obejmuje osoby urodzone mniej więcej między 1995 a 2010 rokiem. Zetki dorastały w świecie, w którym towarzystwo technologii to norma. Razem z nią standardem stały się media społecznościowe i nieustający dostęp do informacji. Ich spojrzenie na świat pracy jest często inne niż reprezentowane przez starszych kolegów. Różni się tak bardzo, że momentami trudno im się nawzajem zrozumieć.

Zetki od najmłodszych lat miały dostęp do internetu, co wpłynęło na ich sposób komunikacji, zdobywania wiedzy i podejście do rozwoju zawodowego. Korzystanie z aplikacji, platform cyfrowych czy pracy zdalnej jest naturalne. Jak zauważa badanie „2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world” opublikowane przez Deloitte w 2024 roku, to pokolenie jest skoncentrowane na wartościach takich jak odpowiedzialność społeczna, poczucie celu, ochrona środowiska czy równowaga między życiem prywatnym a zawodowym.

Zetki na rynku pracy

Wejście pokolenia Z na rynek pracy zmieniło wiele standardów. Zetki stanowią obecnie około 20% globalnej siły roboczej, a ich liczba w firmach rośnie z każdym rokiem (CBRE, „2024–2025 Global Workplace & Occupancy Insights”, 2024). Ich potrzeby są odzwierciedleniem zmian zachodzących w świecie. Wpływają też na kształt struktury organizacyjnej, zarządzania i kultury pracy.

Co wyróżnia Zetki?

- Szybka adaptacja technologii – Zetki są cyfrowymi tubylcami. Praca w wirtualnym środowisku jest dla nich naturalna, dzięki czemu szybko adaptują nowinki. Zwykle ciekawią ich nowości i możliwość rozwoju, dlatego warto, aby pracodawca wziął to pod uwagę.
- Świadomość własnego dobrostanu – w przeciwieństwie do wcześniejszych pokoleń, Zetki cenią sobie spokój i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Atmosfera, kultura otwartej, dwukierunkowej komunikacji, a także benefity wspierające prywatną sferę życia są dla nich szczególnie ważne.
- Zaangażowanie społeczne – młodzi chcą pracować dla firm, które działają na rzecz środowiska i wspierają ważne inicjatywy społeczne.

Jak pracują Zetki? Czego oczekują od pracodawcy?

Zetki w pracy charakteryzują się otwartością na zmiany i szybkim przyswajaniem nowości. Są ambitne, ale jednocześnie bardziej pragmatyczne niż wcześniejsze pokolenia. Zwykle nie szukają pracy na całe życie, a elastyczność i możliwość zmiany ścieżki kariery są dla nich bardziej naturalne. Biorąc to pod uwagę, nie dziwi, że to firmy dające możliwość dostosowania godzin i miejsca pracy do własnych potrzeb zyskują w oczach tego pokolenia.

Inkluzywność i akceptacja to lekcja, którą cały czas odrabiamy jako społeczeństwo. Dla młodszych, którzy urodzili się w czasach dostępu do informacji i otwartości na świat, różnorodność to norma. Dlatego Zetki chcą pracować w miejscach, gdzie szanuje się różnice, a każda osoba czuje się akceptowana.

Chcąc przyciągnąć przedstawicieli pokolenia Z, warto zwrócić uwagę na możliwości rozwojowe w firmie. Jeśli możliwości szkoleń i ścieżki kariery są jasno określone, to taka organizacja zyskuje. I to nie tylko w oczach młodego pokolenia.

Jak przyciągnąć talenty z pokolenia Z?

Zetki cenią otwartą komunikację. Jasne zasady wynagradzania, feedback i przejrzystość procesów to elementy budujące ich zaufanie. Ponadto warto zaimplementować programy wsparcia zdrowia psychicznego czy świadczenia będące odciążaniem w codziennym życiu (jak na przykład karta lunchowa). Zetki analizują oferty pracy i szybciej wyczuwają, co jest realnym benefitem, a co tylko wydaje się nim być.

Możliwość pracy hybrydowej lub zdalnej to już nie tylko dodatek, ale często... wymóg. Zetki chcą mieć kontrolę nad swoim czasem i nie są chętne na tracenie go na dojazdy. Co nie oznacza, że teraz należy stworzyć zupełnie rozproszony zespół – spotkania twarzą w twarz raz na jakiś czas robią dobrze kulturze organizacji.

Jeśli Twoja organizacja nie działa jeszcze społecznie, czas to zmienić. Firmy aktywne w obszarach CSR (Corporate Social Responsibility) pokazują, że praca pracowników ma znaczenie i pozwala przyczynić się do pozytywnych zmian.

Jak widzisz, to co przyciąga Zetki, może być atrakcyjne także dla innych pokoleń.

Benefity dla pokolenia Z

Na liście atrakcyjnych świadczeń znajdują się:

- Dofinansowania posiłków, a wśród rozwiązań tego typu przoduje karta lunchowa. Jest wygodna, dostępna w formie cyfrowej, odciąża finansowo i wspiera zdrowe nawyki żywieniowe. Może być niezależnym świadczeniem lub elementem wspierającym tworzenie firmowej kultury lunchowej.
- Programy well-beingowe, w tym dofinansowanie terapii, sesji mindfulness czy zajęć sportowych. Niektóre firmy budują nawet przykładowe siłownie i organizują biurowe zajęcia jogi.
- Rozwój zawodowy – wspomnieliśmy już, jak ważna jest możliwość rozwoju. Na liście benefitów wspierających tę kwestię są budżety szkoleniowe, dostęp do kursów online czy dofinansowanie studiów.
- Elastyczny czas pracy, w tym możliwość pracy z domu, dodatkowe dni wolne (np. z okazji urodzin) czy grafik układany zgodnie z indywidualnymi potrzebami.

Podsumowanie

Pokolenie Z to generacja świadoma swoich potrzeb i dbająca o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Pracodawcy, którzy zrozumieją te potrzeby i stworzą odpowiednie środowisko pracy, będą

Praca z Zetką – klucz do sukcesu? Jak sprostać wymaganiom Pokolenia Z

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 27, luty 2025 09:21

Joanna Gryboś-Chechelska

Odśłony: 1222

skutecznie przyciągać i zatrzymywać młode talenty. Warto już dziś zastanowić się, od czego zacząć zmiany. Może od benefitów?

Źródło: IP