

Pokolenie Z: pewni swoich kompetencji, ale nie swoich szefów

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 03, październik 2025 10:09

Alicja Cisowska

Odsłony: 624

Aż 91% przedstawicieli Pokolenia Z uważa, że posiada odpowiednie kwalifikacje do wykonywania swoich obowiązków. To generacja świadoma swojej wartości – blisko 7 na 10 Zetek uważa, że znalazłoby nową pracę spełniającą ich oczekiwania w ciągu zaledwie sześciu miesięcy. Choć 76% mężczyzn i 66% kobiet z Gen Z dostrzega w swoich firmach realne możliwości rozwoju kariery, w tym awansu, oczekiwania wobec pracodawców są znacznie wyższe. Aż 36% Zetek nie ufa dziś swoim przełożonym.

Młode talenty w Polsce, mimo odczuwanego stresu, deklarują lepsze poczucie wellbeingu, satysfakcji oraz większe poczucie zawodowej stabilności niż ich rówieśnicy na świecie. 71% przedstawicieli tego pokolenia pozytywnie ocenia swój poziom wellbeingu, o 4 pp. więcej niż średnia globalna. Satysfakcję z pracy odczuwa 61%, nieznacznie przewyższając globalny poziom (60%). Z kolei 81% czuje się pewnie na rynku pracy oraz u obecnego pracodawcy, co również przewyższa globalną średnią o 1 punkt procentowy.

Stres towarzyszy młodym, ale nie odbiera im zaangażowania

Generacja Z, obejmująca osoby w wieku 18-27 lat, to grupa najmocniej odczuwająca presję w środowisku zawodowym – aż 61% kobiet i 55% mężczyzn z tego pokolenia w Polsce deklaruje, że codziennie doświadcza silnego stresu. Stanowi to najwyższy wynik wśród wszystkich badanych pokoleń. Mimo wysokiego poziomu stresu, przedstawiciele generacji Z dostrzegają cel swojej pracy, bo aż 82% kobiet i 84% mężczyzn z tej grupy uważa swoją pracę za znaczącą. Dodatkowo 72% kobiet i aż 89% mężczyzn pokolenia Z deklaruje, że ich wartości pokrywają się z tymi, które reprezentuje pracodawca.

– Pokolenie Z weszło na rynek pracy w czasie wyjątkowej niepewności gospodarczej, dynamicznych zmian technologicznych i niestabilnych modeli zatrudnienia. To generacja, która dorastała w świecie ciągłych porównań w mediach społecznościowych i presji szybkich sukcesów. Stres potęguje również brak stabilnych wzorców. Gen Z wie, że przysłowiowa bezpieczna praca do emerytury jest dziś raczej wyjątkiem niż regułą. Dla młodych wellbeing to nie dodatek, a podstawa ich satysfakcji i zaangażowania. Bardzo ważne jest oferowanie elastyczności w zakresie miejsca, czasu i formy pracy, tak, by mogli harmonijnie łączyć życie zawodowe i prywatne. Równie istotna jest przejrzysta komunikacja i dawanie poczucia wpływu na decyzje, które dotyczą zespołu czy organizacji. Silnym filarem wellbeingu są też możliwości rozwoju, w tym jasne ścieżki kariery, regularny feedback i partnerskie podejście liderów, które sprawiają, że młodzi czują się docenieni i widzą sens swojej pracy – mówi Dominika Winograd, dyrektor ds. doskonałości operacyjnej w ManpowerGroup.

– Silne poczucie sensu i zgodność wartości z pracodawcą zdecydowanie wzmacniają odporność na stres. Praca, która ma znaczenie, pozwala młodym angażować się mimo presji. Jednak nie jest to rozwiązanie wystarczające, samo poczucie sensu pracy nie zastąpi konkretnych działań organizacji. Jeśli firmy nie wdrożą systemowych rozwiązań wspierających dobrostan, ryzyko wypalenia zawodowego pozostaje bardzo realne, zwłaszcza wśród najbardziej zaangażowanych i lojalnych pracowników, którzy paradoksalnie najczęściej biorą na siebie największą odpowiedzialność i obciążenia – podkreśla ekspertka ManpowerGroup.

Satysfakcja zawodowa w cieniu niepewności

Co trzeci młody mężczyzna (32%) deklaruje niskie poczucie stabilności zawodowej. W przypadku kobiet z pokolenia Z odsetek ten wynosi 42%. Zaufanie do przełożonego, będące jednym z filarów satysfakcji z

pracy, również wypada słabiej – wyraża je 60% mężczyzn i zaledwie 53% kobiet z pokolenia Z, co stanowi najniższy wynik w porównaniu do innych generacji.

– Niskie poczucie stabilności to efekt obserwacji niestabilnego rynku pracy. Młodzi widzą, że redukcje i zmiany organizacyjne często dotyczą osób z krótszym stażem. Jednocześnie wierzą, że pozostając w organizacji, mogą rozwijać się i awansować. To swoisty paradoks, pewność co do własnych kompetencji i możliwości rozwoju współlistnieje z obawą o przyszłość zatrudnienia. Dla Zetek przełożony jest realnym obliczem firmy. To on buduje, albo podważa poczucie bezpieczeństwa i lojalności wobec organizacji. Młodzi oczekują szczerości, partnerstwa i otwartego dialogu. Brak zaufania do lidera przekłada się bezpośrednio na spadek zaangażowania i szybszą decyzję o zmianie pracy – zaznacza Dominika Winograd.

Gen Z nie traci wiary we własne kompetencje

Aż 65% przedstawicieli Pokolenia Z wierzy, że w ciągu zaledwie sześciu miesięcy byłoby w stanie znaleźć nową pracę, która spełnia ich oczekiwania. Ta gotowość do zmian wynika z silnego przekonania o własnych kompetencjach – aż 86% młodych mężczyzn i 97% kobiet z tej grupy uważa, że posiada odpowiednie doświadczenie i umiejętności, by efektywnie wykonywać swoje obowiązki zawodowe. Poczuciu pewności siebie towarzyszy również przekonanie o możliwościach dalszego rozwoju – aż 76% młodych mężczyzn i 66% kobiet z Pokolenia Z dostrzega w swojej organizacji szansę na awans lub zmianę stanowiska. Istotnym czynnikiem wzmacniającym przekonanie o własnych możliwościach wśród przedstawicieli generacji Z jest także swobodne korzystanie z najnowszych technologii branżowych, deklaruje je 73% mężczyzn i 84% kobiet z tej grupy.

– Na pewność siebie Gen Z składa się kilka czynników, w tym naturalna biegłość cyfrowa, łatwy dostęp do wiedzy online oraz wychowanie w kulturze wzmacniającej poczucie własnej wartości. Młodzi pracownicy są przekonani, że szybko nadrobią braki kompetencyjne, a w razie potrzeby bez problemu znajdą nową pracę. To daje im dużą swobodę w podejściu do kariery, choć czasem prowadzi do przeceniania swoich możliwości względem realnych wymagań rynku. Warto też zauważyć, że szczególnie kobiety z pokolenia Z coraz częściej deklarują wysoką wiarę we własne kompetencje – to przełom w porównaniu z poprzednimi generacjami, gdzie kobiety rzadziej deklarowały tak silne przekonanie o swojej wartości zawodowej – podsumowuje ekspertka ManpowerGroup.

Źródło: IP