

pracuj.pl

# Kariera Generacji Z. Młodzi o rynku pracy i karierze

Raport Festiwalu Pracy JOBICON

# Młoda generacja kariery



## **Emilia Dąbrowska**

Koordynator Festiwalu Pracy JOBICON, Grupa Pracuj

*Najnowszy raport Pracuj.pl, przygotowany z okazji Festiwalu Pracy JOBICON, poświęcamy Generacji Z. To najmłodsze pokolenie pracowników w Polsce. Zaliczają się do niego osoby w wieku 18-24 lat, czyli m.in. zdecydowana większość studentów i absolwentów uczelni wyższych.*

*Generacja Z stanowi jedną z najważniejszych grup, z myślą o których zdecydowaliśmy się stworzyć w 2018 roku nowy format na polskiej mapie HR. Festiwal Pracy JOBICON łączy prezentację ofert z inspirowaniem do rozwoju kariery i wspieraniem kandydatów przy wyborze dopasowanej ścieżki zawodowej. Od tego czasu w naszych wydarzeniach wzięło udział łącznie ponad 25 000 osób. Udało nam się trafić w oczekiwania „zetek”. Tylko w samej ostatniej edycji ponad połowę uczestników stanowili właśnie świeżo upieczeni absolwenci, a jedną trzecią - studenci.*

*Co naturalne, ta grupa budzi duże zainteresowanie pracodawców, rywalizujących o młode talenty. Dlatego z okazji JOBICON postanowiliśmy się przyjrzeć opiniom „zetek” zebranych podczas badań Pracuj.pl. Na potrzeby raportu przeanalizowaliśmy opinie Generacji Z m.in. na temat najważniejszych cech dobrego pracodawcy, preferowanych sposobów szukania pracy oraz największych wyzwań związanych z przygotowaniem się do rekrutacji. Ważnym uzupełnieniem tych treści są zamieszczone w raporcie dane serwisu zarobki.pracuj.pl, dotyczące wynagrodzeń na stanowiskach juniorskich.*

*O Generacji Z dużo mówimy, ale wciąż wiemy za mało. Mam nadzieję, że w naszym raporcie znajdą Państwo informacje, które będą stanowić inspirację do budowy jeszcze lepszych relacji z młodymi polskimi talentami, wkraczającymi odważnie na zawodową ścieżkę.*

Zapraszam do lektury!

# Z raportu o Generacji

## Z dowiesz się:

- **Co sądzi ona o pracy i karierze** 4
- **Co przyciąga i odstrasza ją od pracodawcy** 5
- **Jakie firmy uważa za dobrych pracodawców** 7
- **Co sądzi o technologiach w pracy i rekrutacji** 9
- **Z czym mierzy się przy przygotowaniu CV** 10
- **Na jakie zarobki może liczyć „na start”** 12
- **Co czeka na nią na Festiwalu Pracy JOBICON** 13

# Jakiej pracy i kariery szuka Generacja Z

Jakie aspekty pracy są szczególnie ważne dla przedstawicieli Generacji Z? Jak wykazują badania Pracuj.pl, na czele listy znajduje się atrakcyjne wynagrodzenie – wskazuje na nie 70% osób w wieku 18-24 lat. Na drugim miejscu znalazła się dobra atmosfera (67%), a na trzecim – docenianie efektów pracy (51%). Ten ostatni aspekt „zetki” wybierały najczęściej ze wszystkich grup wiekowych, podobnie jak ciekawy zakres obowiązków (31%). Natomiast najrzadziej wśród pokoleń wskazywały na stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia (34%).

Potwierdza to inne ustalenie badaczy, zgodnie z którym więcej niż co piąty (22%) badany przedstawiciel Generacji Z jest gotowy poświęcić część czasu prywatnego dla kariery, bo jest ona dla niego bardzo ważna. W innych pokoleniach ten odsetek był wyraźnie niższy. Warto jednak pamiętać, że ponad połowa „zetek” (57%) chce rozwijać karierę, ale z zachowaniem work-life balance. Pokolenie 18-24-latków w większości wypadków łączy więc ambicje zawodowe ze świadomością roli, jaką odgrywa odpoczynek od obowiązków.



## Generacja Z: 5 kluczowych aspektów pracy



**70%**

Atrakcyjne  
wynagrodzenie



**67%**

Dobra  
atmosfera



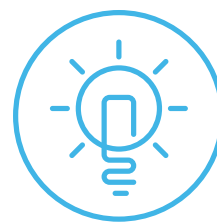
**51%**

Docenianie  
efektów



**34%**

Stabilność  
zatrudnienia



**31%**

Ciekawy  
zakres zadań

Źródło: raport Pracuj.pl „Kariera Generacji Z”

Dane: raport Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, grupa wiekowa 18-24



### Kariera jest dla mnie...



Źródło: raport Pracuj.pl „Kariera Generacji Z”

Dane: raport Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, grupa wiekowa 18-24

## Jak przyciągnąć, a jak stracić „zetkę”

W dobie niżu demograficznego i niedoboru talentów w wielu branżach, coraz częściej to firmy muszą przyciągać uwagę kandydatów, a nie kandydaci – firm. Jakie atuty mogą się okazać skuteczne w tej rywalizacji, a które wady pracy „zachęcą” pracowników do jej zmiany? Badania Pracuj.pl pozwoliły zidentyfikować po pięć obszarów, na które Generacja Z zwraca szczególną uwagę w tych kwestiach.



### Jestem skłonny przyjąć ofertę pracy, jeśli...



Źródło: raport Pracuj.pl „Kariera Generacji Z”

Dane: raport Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, grupa wiekowa 18-24

Podobnie, jak w innych przypadkach, przy rozważaniu ofert pracy kluczowa jest poprawa wynagrodzenia – skłoniłaby ona do przyjęcia propozycji aż 75% „zetek”. Niewiele mniej skuteczne są jednak inne, bardziej „miękkie” aspekty życia zawodowego – lepsza atmosfera w pracy (68%), większe bezpieczeństwo zatrudnienia (66%) i work-life balance (64%). Co ciekawe, dopiero na piątym miejscu – choć z minimalną stratą – znalazła się pod tym względem propozycja awansu (63%).



## Generacja Z: 5 głównych powodów odchodzenia z pracy



**59%**

Nieodpowiednie  
wynagrodzenie



**59%**

Zła atmosfera  
w firmie



**51%**

Złe relacje  
z przełożonym



**40%**

Niedocenie  
efektów pracy



**31%**

Duża odległość  
od domu

Źródło: raport Pracuj.pl „Kariera Generacji Z”

Dane: raport Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, grupa wiekowa 18-24

Z jakiego powodu Generacja Z odchodzi od pracodawców? Tu również głównym czynnikiem jest nieodpowiednie wynagrodzenie (59%) – jednak plasuje się ono na równi ze złą atmosferą w firmie. Badani w wieku 18-24 lat decydują się opuścić firmę ze względu na złe relacje z przełożonymi (51%), poczucie bycia niedocenionym (40%), oraz – co ciekawe – zbyt dużą odległość pracy od domu (31%).



**Konstancja Zyzik**

Grupa Pracuj, Talent Acquisition & Capabilities Development Manager

*Dane przedstawione w raporcie Festiwalu Pracy JOBICON dowodzą, że Generacja Z łączy spore ambicje zawodowe z budową pozytywnych relacji z otoczeniem.*

*Wiele poglądów „zetek” na pracę wynika z etapu życia, na którym się znajdują. Potrzebują one od otoczenia potwierdzenia, że ich kariery idą w odpowiednim kierunku, a także że zyskują ważne doświadczenia na przyszłość. Generację Z interesują przy tym nie tylko „twarde” kwestie (zarobki czy awanse), ale także bardziej „miękkie” aspekty pracy (dobra atmosfera, pozytywny feedback). Choć „zetki” często deklarują, że wynagrodzenia są dla nich kluczowe, doświadczenia pracodawców pokazują, że młode talenty są także gotowe „inwestować” w pracę i wybierać bardziej rozwojowe oferty, nawet jeżeli na samym początku wiąże się to z obniżeniem oczekiwań finansowych.*

*Start kariery to etap, na którym Polacy w wieku 18-24 lat pozwalają sobie często na eksperymentowanie i szukanie dla siebie optymalnego miejsca na rynku. Szukają też menedżerów, którzy będą chcieli w nich inwestować. Trudno się więc dziwić, że stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia nie znalazły się nawet na podium wśród cech pracy, które są najważniejsze dla Generacji Z. Istotną rolę odgrywają za to mentorzy i nauczyciele zawodu - trzecim najważniejszym powodem odchodzenia przez „zetki” z firm są złe relacje z przełożonymi.*

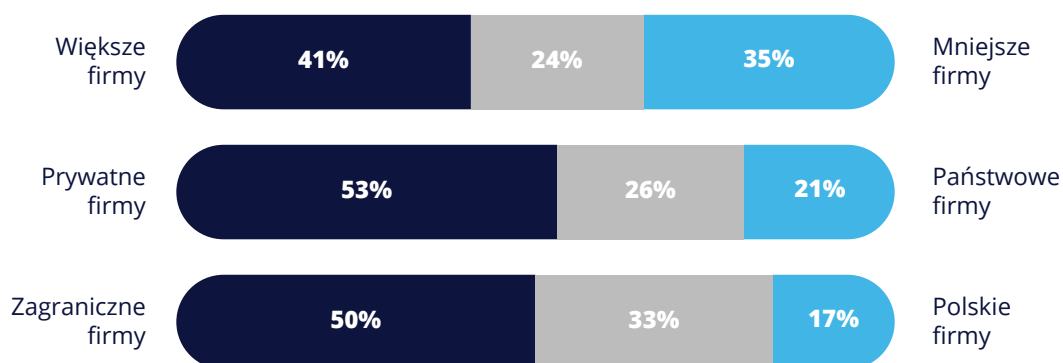
## Wizerunek firm w oczach Generacji Z

Z punktu widzenia rekrutacji warto przeanalizować przekonania Generacji Z, dotyczące wizerunku różnego rodzaju firm jako pracodawców. Zgodnie z odpowiedziami grupy 18-24, z **docenianiem pracownika** częściej kojarzy ona większe (41% wskazań), zagraniczne (50%) i prywatne (53%) przedsiębiorstwa, a zdecydowanie rzadziej – mniejsze (35%), polskie (17%) i państwowe (21%). Podobne opinie można dostrzec przy pytaniu o pracodawców, którzy umożliwiają **rozwój zawodowy**. Badani częściej wybierali większe (50%), zagraniczne (50%) i prywatne (54%) firmy, niż te mniejsze (24%), polskie (18%) oraz państwowe (15%).

Wyniki badań mogą dowodzić skuteczności działań employer brandingowych i aktywnej rekrutacji, prowadzonej przez największych pracodawców z sektora prywatnego. Wiele z tych firm prowadzi działania HR na najszerzą skalę, coraz częściej dobrze dopasowane do grup docelowych i odpowiadające na ich aspiracje. Warto zauważyć, że w ostatnich latach zaobserwować można także coraz większą aktywność polskich i państwowych spółek w obszarze budowy marki pracodawcy czy profesjonalnej rekrutacji. Mimo to na rynku istnieje w tym obszarze wciąż spory dystans między pracodawcami przynoszącymi do Polski sprawdzone modele z rynków zagranicznych, a rodzimymi przedsiębiorstwami.



### Według Generacji Z pracowników częściej doceniają...



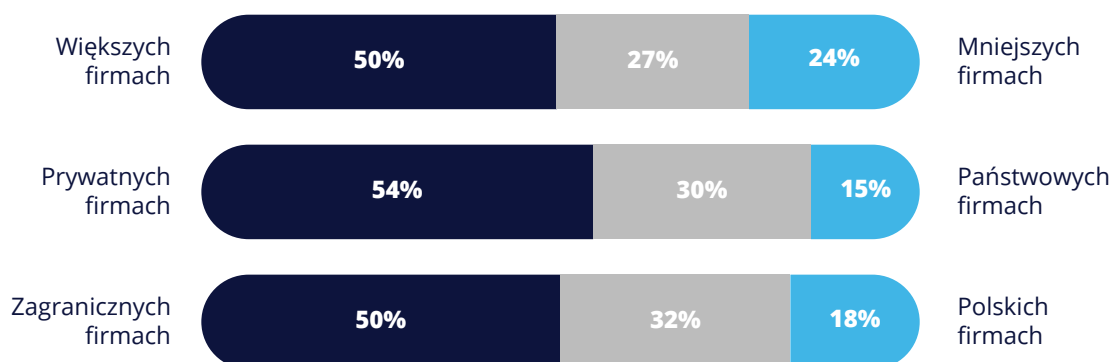
● Równie często – respondenci nie dali przewagi żadnej z opcji

Źródło: raport Pracuj.pl „Kariera Generacji Z”

Dane: raport Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, grupa wiekowa 18-24



### Według Generacji Z rozwój pracownika jest częściej możliwy w...



● Równie często – respondenci nie dali przewagi żadnej z opcji

Źródło: raport Pracuj.pl „Kariera Generacji Z”

Dane: raport Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, grupa wiekowa 18-24



# Technologie mile widziane

Jak wykazują dane Pracuj.pl, Generacja Z należy do grup najbardziej świadomych dużej roli technologii na szybko zmieniającym się rynku pracy. Aż 66% badanych w wieku 18-24 uważa, że w ciągu najbliższych 5 lat ludzie będą częściej zmieniać pracodawców, niż obecnie. Niewiele mniej, bo 63% uważa, że znajomość technologii przez pracownika będzie coraz bardziej istotna przy decyzjach o awansach. Co ważne, ta perspektywa nie jest dla większości „zetek” trudnością – aż 7 na 10

badanych jest gotowych do przekwalifikowania się w najbliższej przyszłości, by osiągnąć wyższe zarobki.

Polacy w wieku 18-24 najczęściej spośród wszystkich generacji wykorzystują przy szukaniu pracy cyfrowe narzędzia. Aż 62% z badanych w tym wieku zagląda w tym celu na portale z ofertami pracy, 46% stosuje wyszukiwarki internetowe, a 32% – sięga po aplikacje mobilne z ogłoszeniami.

## Generacja Z w obliczu cyfryzacji

### Jak postrzegają przyszłość pracy?

**66%**

twierdzi, że w ciągu 5 lat będziemy częściej zmieniać pracę

**63%**

uważa, że znajomość technologii będzie wpływać na awanse

**50%**

pozytywnie postrzega perspektywę zmiany specjalizacji

### Gdzie szukają pracy?



**62%**

Portale z ofertami pracy



**46%**

Wyszukiwarki



**32%**

Aplikacje mobilne

### Co pomaga im przy tworzeniu CV?



**62%**

Rodzina i znajomi



**46%**

Artykuły z poradami online



**32%**

Kreatory CV

Źródło: raport Pracuj.pl „Kariera Generacji Z”

Dane: raporty Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery” i „Na drodze do dobrego CV”, grupa wiekowa 18-24

Co równie ważne, przedstawiciele Generacji Z nie tylko chętnie aplikują poprzez narzędzia cyfrowe, ale także korzystają z zasobów w sieci przygotowując swoje CV. Tworząc życiorys, niemal co drugi badany korzysta z artykułów z poradami zawodowymi (47%), niewiele mniej –

z kreatorów CV (43%) i gotowych szablonów dostępnych w sieci (42%). Najrzadziej natomiast decydują się robić to zupełnie samodzielnie – taką drogę wybiera niewiele więcej, niż co dziesiąta „zetka” (12%).

## Generacja Z kontra CV

Jak pokazują dane Pracuj.pl, Generacja Z przyjmuje wobec rekrutacji postawy charakterystyczne dla osób na początku kariery zawodowej. Z jednej strony badani z tej grupy są wyjątkowo skupieni na dobrym zaprezentowaniu się wobec pracodawców, z drugiej – przygotowanie się do rekrutacji bywa dla nich trudnym doświadczeniem.

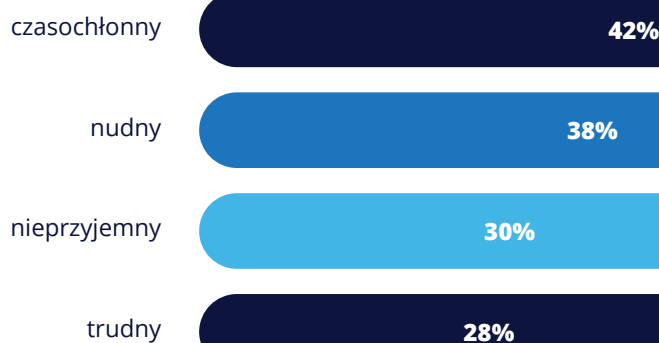
Aż 2 na 3 przedstawiciele Generacji Z aktualizowało swoje CV w ciągu 6 miesięcy od ostatniego badania (62%). Dla porównania, podobnie deklarował tylko co trzeci badany w wieku 25-34 (32%) i nieco ponad co czwarty w wieku 35-44 (27%). „Zetki” starają się też w większości dostosowywać CV do

treści ofert, na które aplikują. 39% robi tak w odniesieniu do najbardziej interesujących ogłoszeń, a 28% w przypadku każdej rekrutacji, w której biorą udział.

Jednocześnie jednak Generacja Z najczęściej ze wszystkich grup wiekowych deklaruje negatywne uczucia związane z tworzeniem CV. 4 na 10 badanych postrzega proces przygotowania życiorysu jako czasochłonny (42%), niewiele mniej – jako nudny (38%), więcej niż co czwarty – jako nieprzyjemny i trudny. We wszystkich tych przypadkach „zetki” sygnalizowały trudności częściej, niż pozostałe grupy wiekowe.



### Proces tworzenia CV jest...



Źródło: raport Pracuj.pl „Kariera Generacji Z”

Dane: raport Pracuj.pl „Na drodze do dobrego CV”, grupa wiekowa 18-24



**Łukasz Marciniak**

Grupa Pracuj, Dyrektor ds. Rozwoju Sprzedaży

*Generacja Z to pierwsze pokolenie na rynku pracy, do którego przynależą także osoby urodzone już w XXI wieku. Świat cyfrowy to dla nich naturalne środowisko, w którym dorastały. Znajduje to odzwierciedlenie w odpowiedziach „zetek” badanych przez Pracuj.pl. Są one świadome wpływu technologii na przyszłość pracy i odważnie korzystają z różnorodnych narzędzi cyfrowych wspierających rekrutację – m.in. portali z ogłoszeniami, rozwiązań mobilnych czy generatorów CV. Ich sporą aktywność obserwujemy choćby wśród użytkowników aplikacji Pracuj.pl, którzy każdego roku przesyłają za pośrednictwem naszej aplikacji miliony CV.*

*Czy oznacza to jednak, że Generacja Z porusza się po rynku pracy równie sprawnie, co w otoczeniu cyfrowym? Z odpowiedzi „zetek” wynika, że wciąż potrzebują one wsparcia bardziej doświadczonych osób przy próbach wejścia na ścieżkę kariery. Proces tworzenia CV jawi się dla nich często jako trudny, budząc negatywne uczucia. W tej sytuacji w rolę doradców „zetek” najczęściej wchodzi przedstawiciele rodziny i znajomi. Jak wynika z deklaracji badanych, młodzi chętnie szukają także często w sieci porad ekspertów HR.*

*To jeden z powodów, dla których zdecydowaliśmy się na stworzenie Festiwalu Pracy JOBICON. Z jednej strony pozwala on młodym za pomocą kilku kliknięć aplikować o pracę u obecnych na miejscu pracodawców. Z drugiej daje możliwość realnego spotkania z rekruterem i skonsultowania się z ekspertem HR „na żywo”. W ten sposób „zetki” i inni uczestnicy poznają dobre praktyki, zwiększające ich szansę na zatrudnienie. Uzbrojeni we wskazówki od profesjonalistów mogą też z mniejszymi obawami zabierać się za tworzenie CV czy przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej.*

# Kasa na start. Zarobki juniora

Na potrzeby raportu „Kariera Generacji Z” eksperci zarobki.pracuj.pl przygotowali zestawienie przeciętnych wynagrodzeń, które deklarują użytkownicy serwisu - przedstawiciele kilkunastu specjalizacji zatrudnieni na poziomie juniora lub młodszego specjalisty.

Spośród wybranych stanowisk na najniższe przeciętne wynagrodzenia mogą liczyć młodszy graficy oraz młodszy testerzy gier – otrzymują oni 3700 zł brutto. Niewiele więcej otrzymują np. począt-

kujący specjaliści ds. rekrutacji (3800 zł brutto) czy doradcy klienta w branży finansowej (3900). Zdecydowanie wyższe wynagrodzenia trafiają do osób wchodzących do branży nowych technologii – młodszy administrator IT może liczyć przeciętnie na 4800 zł brutto, a młodszy programista – na 5500 zł brutto. Co interesujące, na szczycie tej listy znalazły się stanowiska w branży marketingowej – według deklaracji badanych, junior product manager otrzymuje przeciętnie nawet 6600 zł brutto.



## Zarobki juniorów – płaca brutto



Źródło: raport Pracuj.pl „Kariera Generacji Z”  
Dane: deklaracje użytkowników serwisu zarobki.pracuj.pl



Festiwal Pracy [pracuj.pl](https://pracuj.pl)

# JOBICON

Warszawa | Wrocław | Kraków  
**02 09 12**  
MARCA

## O Festiwalu Pracy JOBICON'20

**Jobicon to jedno z najnowszych i najdynamiczniej rozwijających się wydarzeń, łączących młode talenty i pracodawców w Polsce. Festiwal Pracy jest organizowany przez Pracuj.pl – największy portal rekrutacyjny w Polsce.**

- JOBICON stanowi wyjątkową okazję do spotkania dla młodych talentów oraz pracodawców poszukujących najlepszych kandydatów - miejsce, które inspirowało oraz otwiera możliwości zawodowe i rekrutacyjne wszystkim, którzy poważnie myślą o rozwoju i cenią innowacje.
- W marcu 2020 roku w ramach czwartej edycji JOBICON zawita ponownie do trzech miast Polski: Warszawy, Wrocławia i Krakowa. Poprzednia odsłona imprezy zgromadziła blisko 11 000 uczestników oraz blisko 200 pracodawców. **Ponad połowę gości ostatniej edycji stanowili świeżo upieczeni absolwenci kierunków wyższych, a więcej niż co trzeci był studentem.**
- We wszystkich trzech miastach uczestnicy będą mogli zapoznać się z ofertami zatrudnienia, wziąć udział w symulacjach rozmów kwalifikacyjnych, konsultacjach CV, darmowej sesji foto, spotkaniach z licznymi pracodawcami i ekspertami HR. Przed gośćmi JOBICON wystąpią także Magda Gessler i Rafał Masny - gwiazdy najnowszej edycji, które opowiedzą o swojej drodze zawodowej i inspiracjach.

# O badaniu

Raport „Kariera Generacji Z” stanowi opracowanie wyników badań zrealizowanych na zlecenie portalu Pracuj.pl przez ARC Rynek i Opinia: „Generacja dobrej kariery” (sierpień 2019, n=1500) oraz „CV Polaka” (luty 2019, n=1004). Oba badania zostały przeprowadzone metodą CAWI (profesjonalnego formularza internetowego). W raporcie zaprezentowane zostały także dane o przeciętnych wynagrodzeniach na wybranych stanowiskach, oparte na odpowiedziach użytkowników serwisu zarobki.pracuj.pl.

Na potrzeby niniejszego raportu szczegółowej analizie zostały poddane dane dotyczące bezpośrednio respondentów w wieku 18-24 lat. Wyznaczona grupa wiekowa stanowi kategorię przybliżoną do stosowanej w większości popularnych opracowań dotyczących tzw. Generacji Z.



#### CZAS BADANIA / PRÓBA BADANYCH:

luty 2019 / 1004 osób  
sierpień 2019 / 1500 osób



#### METODA:

CAWI (profesjonalny  
formularz internetowy)



#### PARTNER BADAWCZY:

ARC Rynek i Opinia

## Kontakt:

### **Aleksandra Skwarska**

Starszy specjalista ds. PR i CSR

Grupa Pracuj

tel. +48 698 171 306

email: [aleksandra.skwarska@pracuj.pl](mailto:aleksandra.skwarska@pracuj.pl)