



pracuj.pl

# Generacja dobrej kariery. Pokolenia o pracy w Polsce

Raport Pracuj.pl

# Kariera czwartej generacji



## Rafał Nachyna

Dyrektor Zarządzający Pracuj.pl

*Świat pracy w Polsce zmienia się na naszych oczach. Na rynku spotykają się obecnie przedstawiciele czterech pokoleń, z których każde niesie za sobą inny bagaż doświadczeń i aspiracji związanych z życiem zawodowym. W najnowszym raporcie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery” przyglądamy się tym czterem fascynującym grupom, by je lepiej poznać.*

*Na uczelnie i do firm wkraczają osoby urodzone w XXI wieku. Należą one do generacji Z, dla której świat cyfrowy to naturalne środowisko. Według danych EY ich starsi koledzy z generacji Y już w 2020 roku stanowić będą aż połowę wszystkich pracowników na świecie. Już obecnie mają oni bardzo duży wpływ na życie firm – co widać choćby po ich dużej reprezentacji wśród wypowiadających się w raporcie ekspertów Grupy Pracuj. Generacja X, do której sam się zaliczam, zaczęła swoje kariery niedługo po przełomie '89 roku. Wielu z nas wchodzi w rolę mentorów dla młodszych pracowników, ale także chętnie podejmuje nowe wyzwania zawodowe. Najstarszą generacją są tzw. baby boomers – pokolenie rozpoczynające kariery w zupełnie innym świecie. Mimo zbliżania się do wieku emerytalnego, często wciąż mają w sobie dużo energii i doświadczenia, bezcennego dla pracodawców.*

*Na rynku nie brakuje badań dotyczących karier poszczególnych pokoleń. Wciąż jednak niewiele jest opracowań, które pozwalają porównać między sobą ich postawy zawodowe. Raportowi „Generacja dobrej kariery” przyświeca cel wypełnienia tej luki. Sprawdziliśmy, co najbardziej cenią sobie w pracy poszczególne pokolenia, co uważają za udaną karierę i rozwój zawodowy, czego oczekują od pracodawców oraz jak postrzegają obecne zmiany na rynku.*

*Wierzę, że najnowszy raport Pracuj.pl stanowi ważne źródło wiedzy o postawach czterech generacji, które decydują o obliczu naszych miejsc pracy.*

Zapraszam do lektury.

<b>NA START</b>	
<b>Pokolenia dobrej kariery</b>	<b>4</b>
<b>CZĘŚĆ 1.</b>	
<b>Co w pracy jest najważniejsze</b>	<b>5</b>
<b>CZĘŚĆ 2.</b>	
<b>Postawy generacji wobec kariery</b>	<b>12</b>
<b>CZĘŚĆ 3.</b>	
<b>Pokolenia i zmiany na rynku pracy</b>	<b>19</b>
<b>Okiem naukowca</b>	<b>25</b>
<b>O badaniu</b>	<b>27</b>

# Pokolenia dobrej kariery

W najnowszym raporcie Pracuj.pl zmierzaliśmy postawy czterech pokoleń na polskim rynku pracy. Wśród nich są: zdobywająca pierwsze zawodowe szlify generacja Z, wchodząca w coraz ważniejsze role generacja Y, budująca kariery po '89 roku generacja X oraz najbardziej doświadczeni tzw. baby boomers. Przedstawiciele różnych pokoleń mają indywidualne aspiracje i ambicje

zawodowe. Łączy ich jednak poszukiwanie pracodawcy, który wyczuje ich indywidualne potrzeby, zapewni im godziwe zarobki i doceni wykonaną pracę. Jak dobre życie zawodowe i karierę postrzegają najmłodszy i najstarsi pracownicy w Polsce? Jakiego pracodawcy szukają? Czy czują się gotowi na zmiany na rynku pracy? Na te pytania odpowiadają eksperci w dalszej części raportu.



## Generacja Z 18-24 lat

Wchodzą na rynek pracy



## Generacja Y 25-39 lat

Młodzi, ale z doświadczeniem



## Generacja X 40-55 lat

Pokolenie przełomu '89 r.



## Baby boomers >55 lat

Najbardziej doświadczeni

### WEDŁUG BADAŃ PRACUJ.PL

- W większości zwracają uwagę na docenianie efektów ich pracy.
- Najczęściej skłonni poświęcić czas prywatny dla kariery.
- Najbardziej skłonni do zmiany pracodawcy przy problemach z podwyżką.
- Świadomi rosnącego tempa zmian na rynku.
- Pozytywnie nastawieni do zmian specjalizacji w przyszłości.
- Najbardziej szukają dobrych relacji z przełożonymi.
- Częściej niż Z przykładają wagę do prywatnych pasji, niż kariery.
- Najczęściej szukają regularnych podwyżek.
- Wysokie zarobki stawiają na szczycie priorytetów.
- Wysoko cenią stabilność i bezpieczeństwo.
- Stanowią pomost między młodszymi generacjami a baby boomersami.
- Skłonni do zmiany pracy bardziej niż baby boomers.
- Przykładają największą wagę do stabilności i bezpieczeństwa.
- Dobra atmosfera jest dla nich ważniejsza od zarobków.
- Bardziej skłonni do przekwalifikowania, niż do zmiany pracodawcy.
- Świadomi wpływu zmian cyfrowych na pracę.

# Co w pracy jest najważniejsze

„Które elementy życia zawodowego są dla Ciebie szczególnie ważne?” – to pytanie, które zadaliśmy przedstawicielom różnych pokoleń. Zarobki okazały się najważniejsze dla wszystkich – oprócz baby boomers, którzy cenią sobie najwyżej dobrą atmosferę wśród współpracowników. Generacja Z najczęściej ze wszystkich szuka uznania swojej pracy, generacja Y – przykłada największą wagę do podwyżek. Generacja X – podobnie do baby boomers – wysoko ceni sobie bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia.

## Wynagrodzenie przede wszystkim

Według badań Pracuj.pl, atrakcyjne wynagrodzenie jest najważniejszym aspektem życia zawodowego dla przedstawicieli niemal wszystkich pokoleń – generacji Z, Y i X. Jako jeden z pięciu kluczowych elementów pracy wymienia go ogółem aż 68% badanych. Z tego schematu wyłamują się najstarsi – baby boomers (56 lat i więcej): oni najczęściej wskazywali dobrą atmosferę w firmie (72%).

## „Z” chcą być docenieni, inni – szukają atmosfery

Co jeszcze szczególnie cenią pracownicy w Polsce niezależnie od wieku? W czołowej trójce ważnych cech pracy, które wskazywały osoby w wieku 25-65 (generacji Y, X i baby boomers), znalazły się obok atrakcyjnego wynagrodzenia także dobra atmosfera (65%) oraz stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia (48%). Pod tym względem wyróżnia się generacja Z (18-24 lat) – to jej przedstawiciele znacznie bardziej niż inne pokolenia przykładają wagę do doceniania efektów ich pracy przez przełożonych. Tylko w tej grupie ten aspekt pracy znalazł się w TOP 3.



Zarobki przede wszystkim

# 68%

**wszystkich badanych uznało atrakcyjne wynagrodzenie za ważny aspekt pracy. Był on najważniejszy dla wszystkich generacji oprócz baby boomers, gdzie dominowała dobra atmosfera.**

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

# Stabilność i bezpieczeństwo ważniejsze z wiekiem

Badania potwierdzają także, że znaczenie stabilności i bezpieczeństwa dla pracowników rośnie proporcjonalnie do ich wieku. O ile tylko 34% przedstawicieli generacji Z uważa ten aspekt pracy za ważny, o tyle zwraca na niego uwagę aż 56% baby boomersów. Z kolei regularne podwyżki są ważne dla „środkowych” pokoleń (25-55 lat) – wyraźnie częściej, niż Z i baby boomers przykładają one wagę do podwyższania ich wynagrodzenia. Z kolei możliwości awansu są ważne szczególnie dla młodszych pracowników (18-39) – zwraca na nie uwagę co czwarty przedstawiciel generacji Z i Y.



Stabilność i bezpieczeństwo – kwestia wieku?

## 34%

badanych z generacji Z uznało stabilność i bezpieczeństwo za jeden z pięciu najważniejszych aspektów pracy.

## 56%

badanych baby boomers uznało stabilność i bezpieczeństwo za jeden z pięciu najważniejszych aspektów pracy.

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520



Co pokolenia wybrały w TOP 5 najważniejszych aspektów życia zawodowego?

	Generacja Z 18-24 lata	Generacja Y 25-39	Generacja X 40-55	Baby boomers 56+
Atrakcyjne wynagrodzenie	70%	67%	70%	65%
Dobra atmosfera w pracy	67%	61%	66%	72%
Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia	34%	42%	53%	56%

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

	<b>Generacja Z 18-24 lata</b>	<b>Generacja Y 25-39</b>	<b>Generacja X 40-55</b>	<b>Baby boomers 56+</b>
<b>Bliskość / dogodny dojazd do pracy</b>	44%	37%	41%	<b>46%</b>
<b>Docenianie efektów pracy</b>	<b>51%</b>	35%	40%	45%
<b>Regularne podwyżki</b>	23%	<b>35%</b>	34%	26%
<b>Dobre relacje z przełożonym</b>	30%	26%	32%	<b>39%</b>
<b>Ciekawy zakres obowiązków</b>	<b>31%</b>	24%	21%	23%
<b>Możliwość awansu na wyższe stanowisko</b>	25%	24%	16%	12%

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

## Przełożony – priorytet starszych?

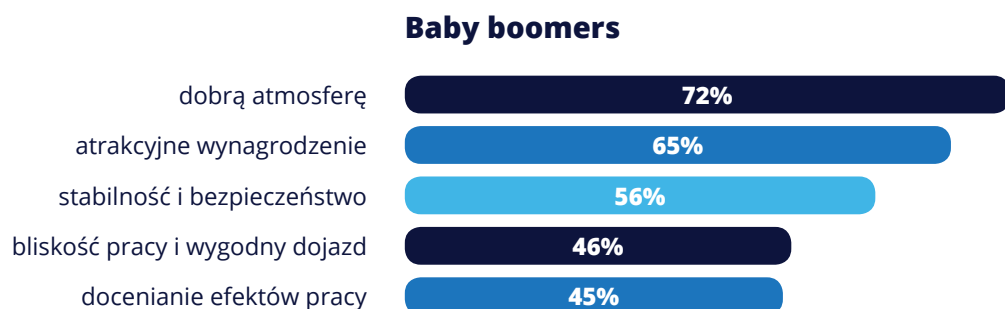
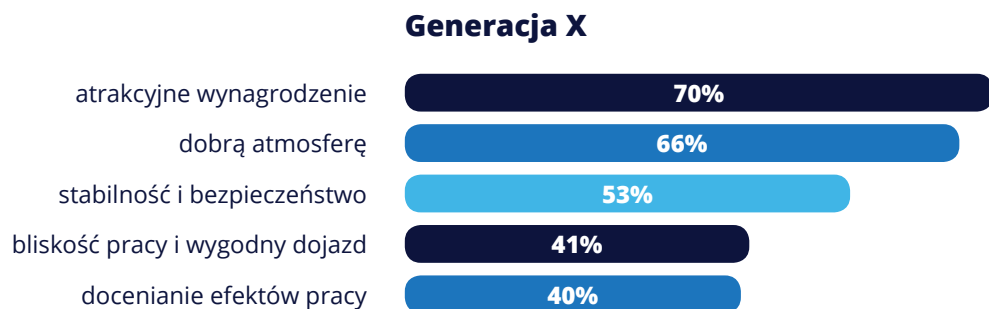
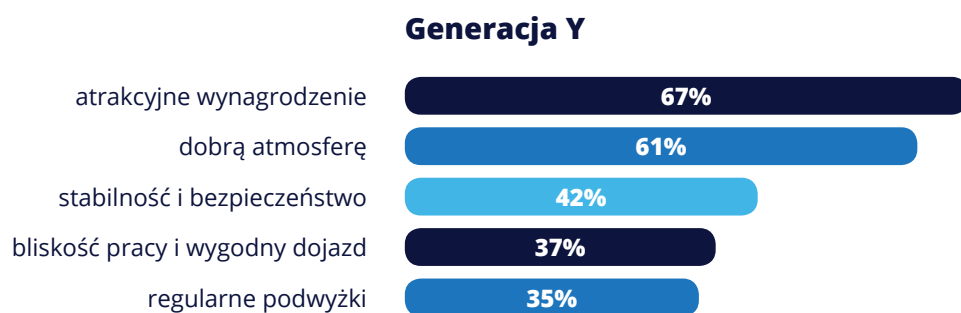
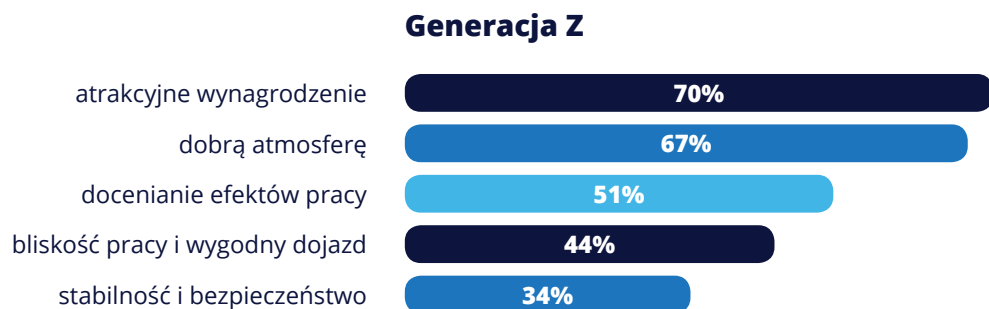
Interesujące jest podejście pracowników w różnym wieku do kwestii dobrych relacji z przełożonym. Najczęściej ich wagę podkreślają zbliżający się do emerytury baby boomersi (39%), najrzadziej – rozwijająca zawodowe skrzydła generacja Y (26%). Na relacje z szefem częściej zwracają uwagę najmłodszy (30%) oraz generacja X (32%).

## Najmłodszy i najstarszy chcą mieć blisko i wygodnie

Co ciekawe, bliskość pracy i dogodny dojazd do niej okazały się szczególnie ważne dla dla generacji Z (44%) i baby boomers (46%) – pokoleń znajdujących się na dwóch przeciwnych krańcach kariery zawodowej. Ogółem na ten aspekt wskazywało 41% badanych, co sugeruje duże znaczenie lokalizacji miejsca pracy dla sporej grupy potencjalnych kandydatów.



## TOP 5. Co cenią w pracy różne generacje?



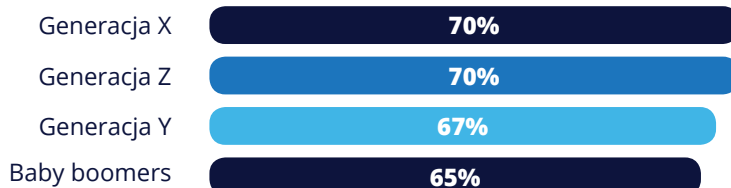
Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520



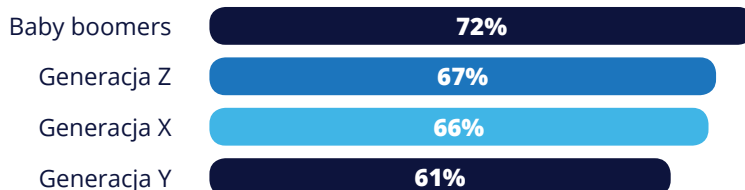


## Które pokolenia oceniały niższe aspekty pracy jako ważne?

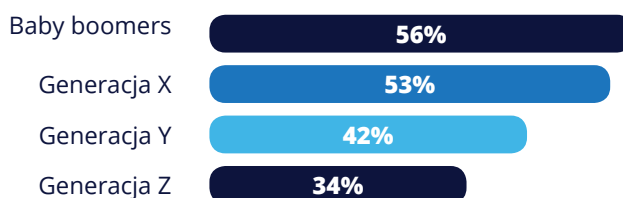
### Atrakcyjne wynagrodzenie



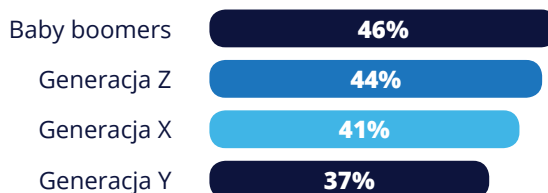
### Dobra atmosfera w pracy



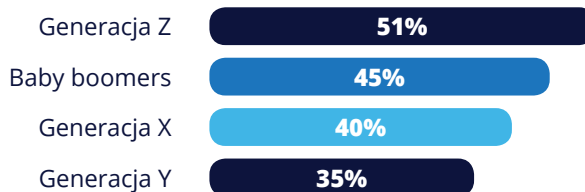
### Stabilność / bezpieczeństwo zatrudnienia



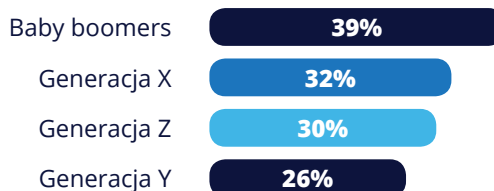
### Bliskość do pracy / wygodny dojazd



### Docenianie efektów pracy



### Dobre relacje z przełożonym

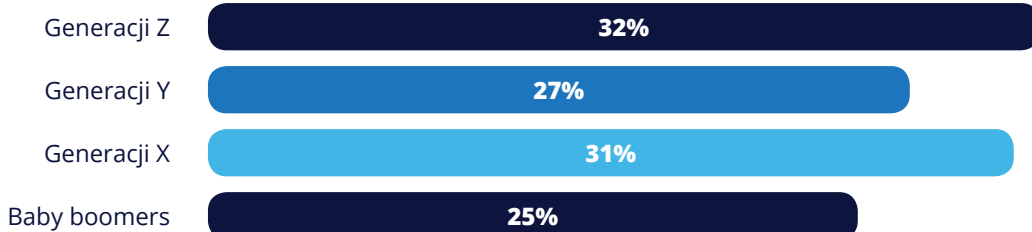


Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

# Pochwała nierówna podwyżce



Pochwała lub nadanie większej samodzielności są równie ważną formą docenienia przez pracodawcę, co awans i podwyżka. Z tym zdaniem zgadza się...



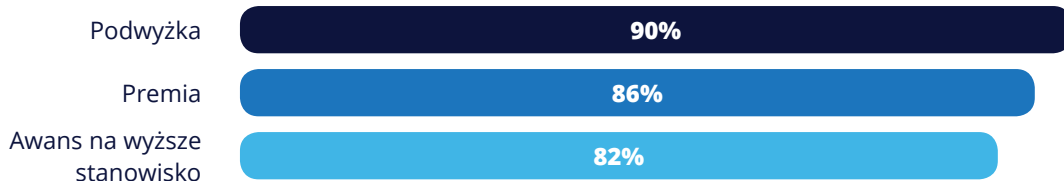
Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

„Czy pochwała lub nadanie większej samodzielności jest równie ważną formą docenienia, co awans i podwyżka”? Z taką opinią zgadza się mniej niż co trzeci badany (29%). Najrzadziej znak równości między nimi stawiają najstarsi pracownicy (baby boomers), najczęściej wagę pochwał i dawania samodzielności doceniają natomiast „zetki”. Jak pokazują także wcześniejsze badania Pracuj.pl, możliwość realizacji ciekawych projektów czy bycie docenionym są ważne dla pracowników w Polsce, przegrywają jednak wyraźnie z perspektywą awansu i wyższego wynagrodzenia.

# Podwyżka, awans czy premia



Co jest dobrą formą docenienia pracownika? Pokolenia są zgodne.



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

Co interesujące, badacze nie odnotowali znaczących różnic między pokoleniami w ocenie najlepszych form doceniania pracownika. We wszystkich grupach wiekowych najczęściej wskazywana była podwyżka – ogółem wybrało ją 90% badanych. Na drugim miejscu znalazły się premie (86%), a na trzecim – awans na wyższe stanowisko (82%). Jedynie przedstawiciele generacji Z stawiali na dwa ostatnie wymienione benefity w takiej samej liczbie przypadków (po aż 88% wskazań).



### Konstancja Zyzik

Grupa Pracuj, Talent Acquisition & Capabilities Manager

*Atrakcyjne zarobki to atut, którym pracodawca może przyciągnąć przedstawicieli wszystkich pokoleń. Czy jednak rzeczywiście rekruterom pozostała tylko rywalizacja na wynagrodzenia? Oczywiście, że nie. Jak pokazują wyniki najnowszych badań Pracuj.pl, pracodawcy powinni zwracać uwagę na inne aspekty pracy ważne dla poszczególnych pokoleń. Zwiększają one szanse skutecznego dotarcia do kandydatów z tych grup.*

- **Generację Z** przyciągną szczególnie miejsca, w których doceniane będą efekty ich pracy. Firmy szukające młodych, nieoszlifowanych talentów powinny rozwijać mechanizmy grywalizacyjne, dbać o sensowne i wartościowe oceny okresowe, prowadzić komunikację wewnętrzną angażującą młode talenty.
- **Generacja Y** bardziej od najmłodszych doceni stabilne i bezpieczne środowisko pracy, w którym będzie jednak mogła awansować i otrzymywać regularne podwyżki. Dla tzw. Millenialsów ważne są przejrzyste ścieżki rozwoju kariery czy wsparcie menedżerów w zdobywaniu nowych kompetencji umożliwiających awans.
- **Generacja X** przykłada dużą wagę do wynagrodzeń, ale bezpieczeństwo zatrudnienia znajduje się na jej liście priorytetów jeszcze wyżej niż u generacji Y. Częściej od niej szuka także uznania efektów swojej pracy. Szacunek wobec doświadczenia, zdolność jego wykorzystania i wsparcie transferu wiedzy między nimi a młodszymi pokoleniami – to duży atut pracodawcy dla tej generacji.
- **Baby boomers** to jedyne pokolenie, w którym potrzeba wysokich zarobków jest mniejsza od potrzeby dobrej atmosfery w zespole. To także oni najczęściej szukali stabilności zatrudnienia. Jak pokazują także dalsze sekcje raportu, pracownicy z tego pokolenia będą bardzo lojalni dla pracodawcy, który zapewni im możliwość spokojnej realizacji obowiązków w przyjaznym środowisku pracy.

# Postawy generacji wobec kariery

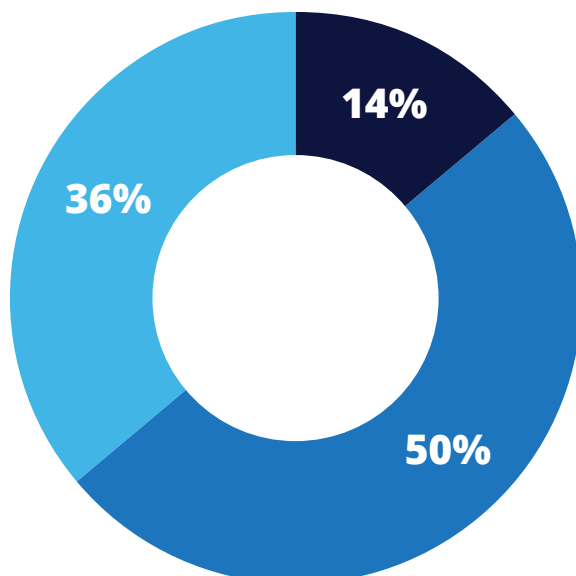
Młodzi pracownicy częściej niż starsi są gotowi do poświęceń dla kariery – potwierdzają wyniki badań Pracuj.pl. Co jednak ciekawe, młodsze pokolenia są częściej skłonne do rozwoju w kierunku zarządzania innymi osobami. Przykładają także większą wagę do awansów. Generacje Z i Y reagują także inaczej od X i baby boomers w przypadku problemów z otrzymaniem podwyżki czy awansu. Wykazują większą gotowość do zmiany specjalizacji, by zmienić swoją sytuację zawodową na lepszą. Starsi są bardziej skłonni do zmiany pracodawcy.

## Kariera ważna, ale...

Dokładnie połowa badanych (50%) twierdzi, że kariera jest dla nich **ważna** – są gotowi się dla niej poświęcać, ale przy zachowaniu work-life balance i poszanowaniu czasu prywatnego. Jednak istotna grupa – więcej niż co trzeci (36%) – uważa pracę za **mniej ważną**. Stanowi ona dla nich środek do realizacji pozazawodowych pasji i zapewnienia środków bytowych. Tylko 14% respondentów deklaruje, że praca jest dla nich **bardzo ważna** – co oznacza gotowość do poświęcania czasu prywatnego na zadania zawodowe.



Jak ważna jest dla Ciebie kariera?



- Bardzo ważna – jeśli trzeba, poświęcam jej swój czas prywatny
- Ważna – poświęcam się jej, ale z poszanowaniem czasu prywatnego
- Mniej ważna – pozwala mi realizować pasje pozazawodowe i zapewnić byt

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

# Młodzi bardziej zorientowani na karierę

Jak bardzo ważna jest kariera dla poszczególnych pokoleń? Jako bardzo ważną (22%) określają ją najczęściej przedstawiciele generacji Z, a najrzadziej – baby boomers (7%). Odwrotna proporcja jest w przypadku osób traktujących karierę jako mniej ważną, stanowiącą tylko narzędzie do realizacji innych celów – do tej grupy należy aż 47% baby boomers i tylko 21% generacji Z.



Kariera mniej ważna od pasji?  
Nie dla generacji Z

## 47%

**badanych baby boomers uważa, że kariera jest mniej ważna – to narzędzie do realizacji pasji, zapewniające byt.**

## 21%

**badanych z generacji Z uważa podobnie.**

## 22%

**badanych z generacji Z jest skłonnych poświęcić część czasu prywatnego dla kariery.**

## 7%

**badanych baby boomers zajmuje podobną postawę.**

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

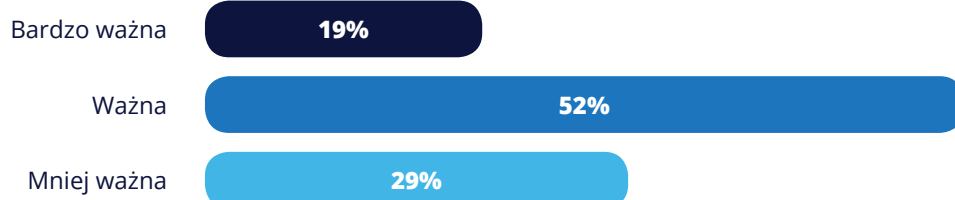


## Jak ważna jest dla Ciebie kariera?

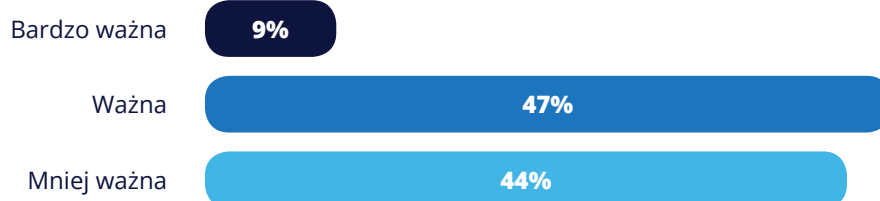
### Generacja Z



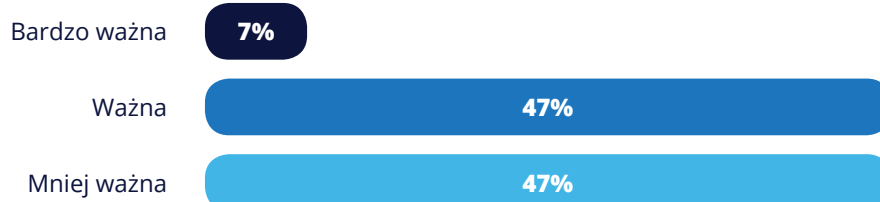
### Generacja Y



### Generacja X



### Baby boomers



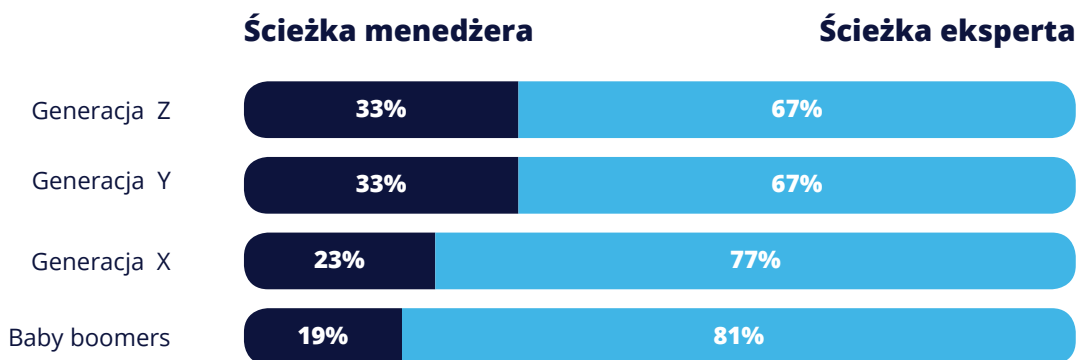
Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

# Ścieżka menedżera bliższa młodym



Którą ścieżkę rozwoju zawodowego wolisz realizować?

Badani przez Pracuj.pl zostali poproszeni o określenie, która droga kariery jest im bliższa. Mieli wybór między ścieżką **eksperską** (doskonaleniem kompetencji w jednym obszarze i zwiększaniem wiedzy) i **menedżerską** (rozwojem w zarządzaniu innymi osobami). Badani zdecydowanie rzadziej wybierali drogę menedżera – wskazywał na nią tylko co czwarty (27%). Do zarządzania innymi osobami skłonne są częściej młodsze osoby – tę ścieżkę wskazywało 33% przedstawicieli generacji Z i Y, tylko 23% generacji X oraz 19% baby boomers.



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

# Awans – z wiekiem coraz mniej ważny



Awanse nie są kluczowym aspektem pracy dla...

Tylko 5% generacji Z, 15% generacji Y, 26% generacji X oraz aż 38% baby boomers – taka część przedstawicieli poszczególnych pokoleń twierdzi, że awans nie jest dla nich kluczowy w życiu zawodowym. Dane pokazują wyraźnie, że dążenie do awansu jest przede wszystkim domeną młodszych pracowników.

**5%**

badanych z generacji Z

**38%**

badanych z pokolenia baby boomers

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

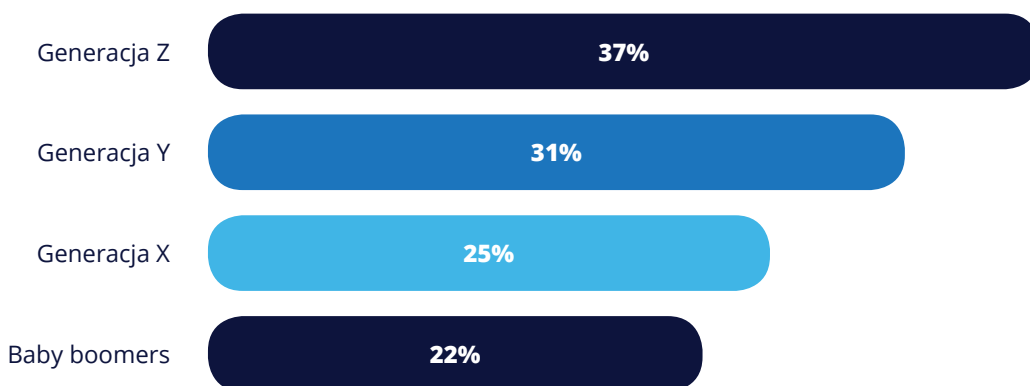
# Problemy z awansem – zmiana szefa czy specjalizacji?

Badacze zapytali poszczególne pokolenia o to, jak zareagowałyby na problemy z awansem w obecnej firmie. Młodsze pokolenia częściej niż starsze były skłonne do zmiany specjalizacji, by zwiększyć szanse na awans. Zrobiłoby tak 37% generacji Z i tylko 22% baby boomersów. Generacja Y jest natomiast najbardziej skłonna w tej sytuacji do zmiany pracodawcy – deklaruje tak 35% jej przedstawicieli – więcej niż wśród najmłodszych (31%) oraz starszych grup pracowników.

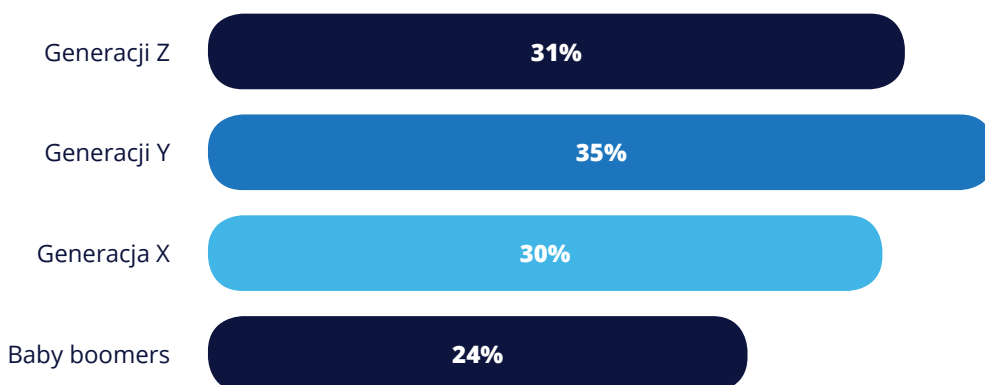


## Problemy z awansem – zmiana specjalizacji zawodowej czy pracodawcy?

### Gotowość do zmiany specjalizacji zawodowej



### Gotowość do zmiany pracodawcy



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520



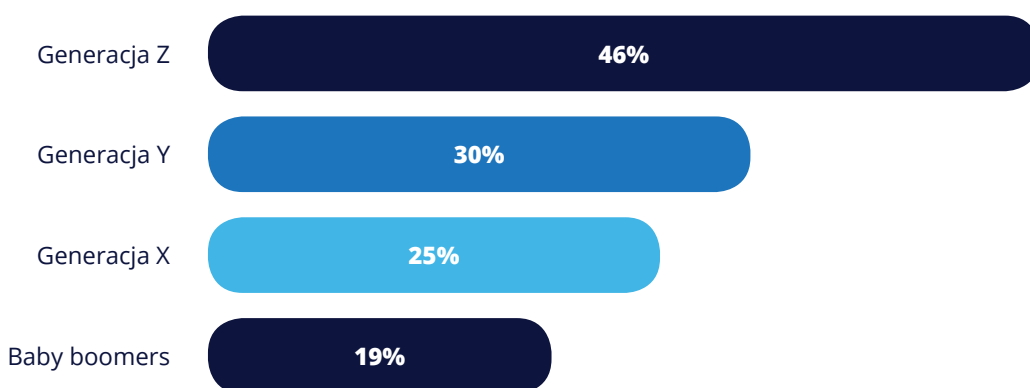
# Problemy z podwyżką – zmiana szefa czy specjalizacji?

Młodzi pracownicy dla podwyżki są częściej od starszych gotowi na wejście „w nowe buty”. Rzadziej zdecydują się natomiast na zmianę firmy – pokazują badania Pracuj.pl. Generacja Z jest zdecydowanie bardziej od innych skłonna do zmiany specjalizacji zawodowej, jeśli będzie mieć problemy ze zwiększeniem wynagrodzenia. Na taki krok zdecydowałoby się aż 46% badanych w wieku 18-24. Zdecydowanie mniej skłonni byłiby oni natomiast do zmiany pracodawcy (34%) – w odróżnieniu od generacji Y, której aż 45% przedstawicieli szukałoby nowego miejsca zatrudnienia, żeby otrzymać podwyżkę.

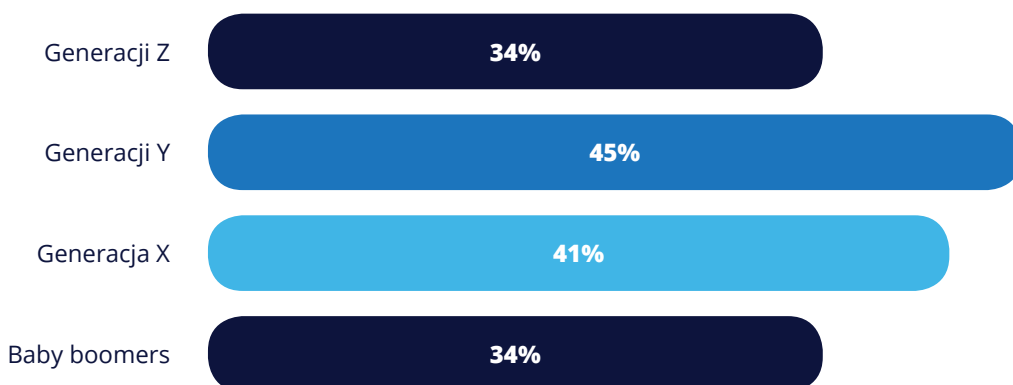


## Problemy z podwyżką – zmiana specjalizacji zawodowej czy pracodawcy?

### Gotowość do zmiany specjalizacji zawodowej



### Gotowość do zmiany pracodawcy



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520



**Łukasz Marciniak**

Grupa Pracuj, Dyrektor ds. Rozwoju Sprzedaży

*Każdy z etapów życia zawodowego ma swoją specyficzną dynamikę. Oczywiście, kariery mogą układać się na różne sposoby – jedni zaczną piąć się na szczeblach kariery już od jej pierwszych lat, inni dopiero po latach odnajdują odpowiednią ścieżkę, zmieniając swoje drogi zawodowe np. po 40-tce. Nie przeszkadza to wyciągnąć z danych jednak kilku ważnych wniosków.*

- **Starsi powinni wspierać młodych w drodze na szczyt:** *Badania Pracuj.pl pokazują, że w większości wypadków to właśnie przedstawiciele młodych pokoleń są bardziej skłonni do poświęceń dla kariery, a pięcie się po kolejnych jej szczeblach jest dla nich szczególnie ważne. Starsi natomiast częściej skupiają się na pasjach pozazawodowych. Bardzo ważne dla rozwoju firm jest, by wykorzystać doświadczenie i wiedzę starszych pracowników do harmonijnego rozwoju młodszych talentów – często aż zbytnio skupionych na dążeniu do awansu.*
- **Nauka specjalizacji powinna być dostępna dla wszystkich:** *Badania pokazują, że to właśnie najmłodsze generacje stanowią największą bazę osób, które są skłonne się przekwalifikować, by sięgać po wyższe stanowiska lub dostać podwyżkę. Starsi pracownicy deklarują taką gotowość znacznie rzadziej. W obliczu zmian na rynku pracy coraz ważniejsze będzie jednak, by budować programy szkoleniowe czy edukacyjne, które wesprą w nabywaniu nowych kompetencji wszystkie generacje, oczywiście z poszanowaniem ich specyfiki.*
- **Warto doceniać lojalność:** *Starsze pokolenia są rzadziej skłonne od młodszych pracowników do zmiany pracy. Lojalność generacji X i baby boomersów to wartość, która na rynku pracy staje się coraz mniej powszechna. W obliczu rosnącej rotacji kadr warto się zastanowić, w jaki sposób promować ich postawy. Pracownicy 40+ czy nawet osoby w wieku emerytalnym, które są pracownikami firm od dawna, to często dobre przykłady potencjału firmy jako miejsca rozwoju zawodowego na wiele lat.*

# Pokolenia i zmiany na rynku pracy

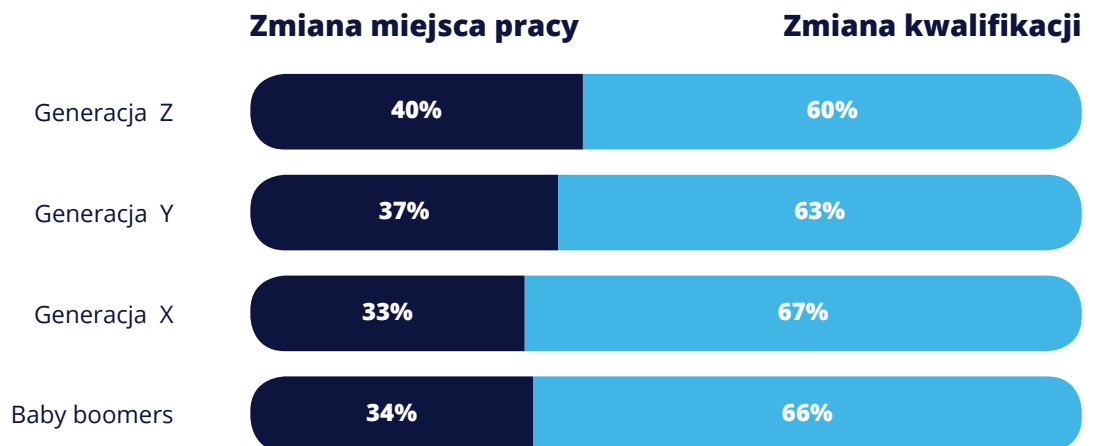
Współczesny rynek pracy coraz szybciej się zmienia. Zazwyczaj twierdzimy, że to młodzi pracownicy są bardziej świadomi tej ewolucji. Badania Pracuj.pl tylko częściowo potwierdzają tę tezę. Generacja Z najczęściej spodziewa się, że średni czas zatrudnienia w jednym miejscu będzie się skracać. Razem z Pokoleniem Y jest także najbardziej pozytywnie nastawiona do perspektywy zmiany zawodu. Jednak to najstarsi baby boomers najczęściej uznają, że technologie będą mieć kluczowy wpływ na kariery i awanse pracowników w najbliższej przyszłości.

## Zmiana firmy czy kwalifikacji?

We współczesnych miejscach pracy tempo zmian jest coraz szybsze. Dlatego badacze Pracuj.pl zapytali respondentów o to, jak zareagowaliby na sytuację, w której w ich firmie doszłoby do zmian wymagających nabycia nowych kompetencji i kwalifikacji. Mimo funkcjonującego obecnie w wielu branżach rynku pracownika, aż 2/3 ogółu badanych (65%) nie zmieniałoby miejsca pracy, tylko podjęło próbę przekwalifikowania się. Co szczególnie interesujące, gotowi do takiego kroku są częściej baby boomers (66%) i generacja X (67%), czyli starsi pracownicy, a rzadziej – generacja Z (60%) i generacja Y (63%).



Zmiana kwalifikacji czy zmiana pracy – co wybierasz?



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

Dokładna treść pytania: W Twojej firmie zachodzą zmiany. Masz do wyboru przekwalifikowanie się i naukę nowych kompetencji lub zmianę miejsca pracy. Co wybierasz?

# Najmłodszy dostrzegają tempo zmian

Czy w ciągu najbliższych pięciu lat będziemy zmieniać pracę częściej niż dziś? Tak najczęściej sądzą najmłodszy uczestnicy rynku pracy (18-24). Aż 66% badanych z generacji Z spodziewa się, że w najbliższych latach staż pracy w jednym miejscu będzie się skracać. Podobne zdanie ma 45% badanych z generacji Y, 46% generacji X i 42% baby boomersów.



Młodsze pokolenia są przekonane o rosnącym tempie zmian na rynku pracy

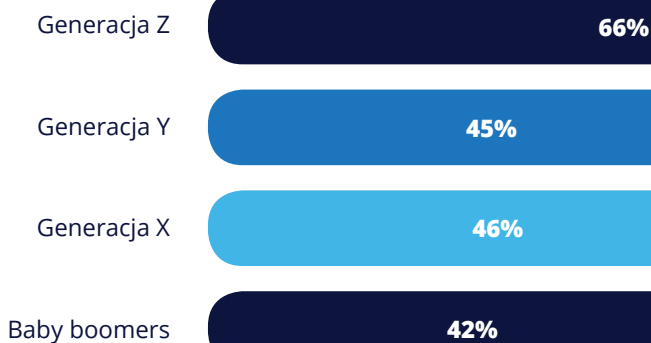
## 2/3

**badanych z generacji Z uważa, że w ciągu najbliższych 5 lat skróci się średni czas zatrudnienia pracownika w jednym miejscu. To zdecydowanie więcej, niż w innych generacjach.**

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520



Uważam, że w ciągu najbliższych 5 lat ludzie częściej, niż dziś będą zmieniać pracę



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

# Generacje Z i Y gotowe do zmiany zawodu

Jak pokazują wyniki badań, młodszy pracownicy częściej od starszych deklarują, że nie obawiają się perspektywy zmian w karierze. 50% respondentów z generacji Z i 53% z generacji Y pozytywnie postrzega perspektywę pracy w przyszłości w innym zawodzie niż obecny. Podobną postawę przyjmuje 44% badanych z generacji X oraz tylko 27% spośród baby boomers.



Młodsze pokolenia są bardziej pozytywnie nastawione do zmiany zawodu

## 50%

badanych z generacji Z odnosi się pozytywnie do perspektywy pracy w przyszłości w innym zawodzie niż obecny

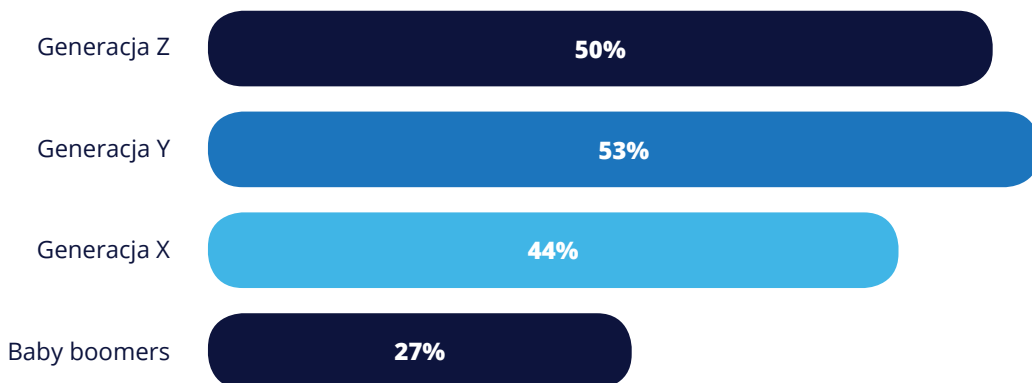
## 53%

badanych z generacji Y odnosi się pozytywnie do perspektywy pracy w przyszłości w innym zawodzie niż obecny

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520



Postrzegam pozytywnie perspektywę pracy w przyszłości w innym zawodzie niż obecny



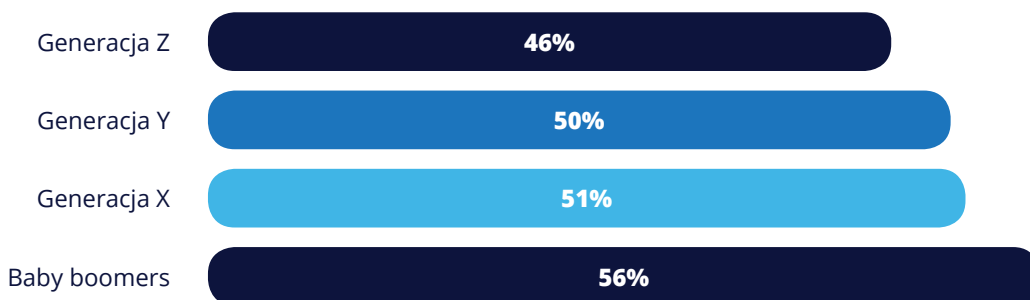
Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

# Starsze pokolenia świadome zmian cyfrowych...

Wbrew stereotypowym przekonaniom pracownicy ze starszych pokoleń szczególnie zdają sobie sprawę z wpływu cyfrowych zmian na życie zawodowe. To właśnie aż 56% baby boomers zgadza się ze stwierdzeniem, że w przyszłości znajomość nowych technologii będzie ważniejsza na rynku pracy niż pozostała wiedza i umiejętności. Podobne przekonanie deklaruje wyraźnie mniej młodych – 46% badanych z generacji Z i 50% z generacji Y.



**W przyszłości znajomość nowych technologii będzie ważniejsza na rynku pracy, niż pozostała wiedza i umiejętności**



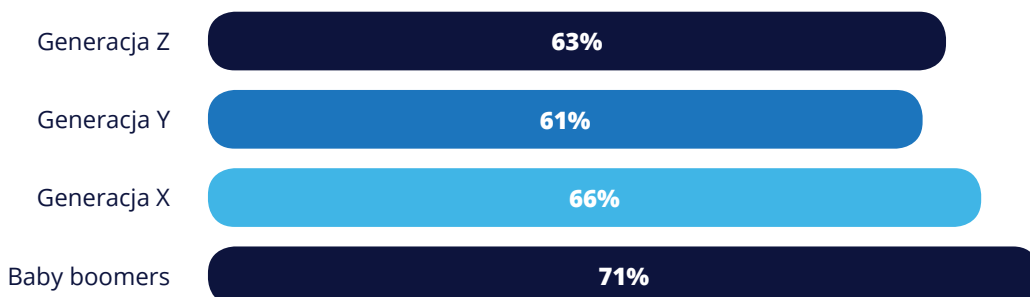
Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

# ... i znaczenia technologii przy awansach

Co równie interesujące to także badani ze starszych pokoleń nieco częściej niż młodzi uważają, że znajomość technologii będzie miała rosnący wpływ na decyzje o awansach pracowników. Przekonanych jest o tym 64% ogółu badanych, w tym aż 71% baby boomers i 66% przedstawicieli generacji X.



**Znajomość nowych technologii będzie w przyszłości coraz ważniejsza przy wyborze pracowników do awansu**



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520

# Automatyzacja w oczach „Z” i Baby boomers

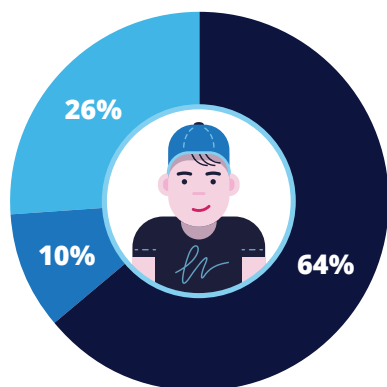
A jak odnoszą się badani do tematu automatyzacji? Pracuj.pl zapytał respondentów o to, czy ich zdaniem rozwój technologii sprawi, że w przyszłości w wielu dziedzinach maszyny zastąpią człowieka. Z tym stwierdzeniem zgadzali się najczęściej... baby boomers – twierdzi tak aż 69% z nich. Drugą grupą najsilniej przekonaną o wpływie automatyzacji na zastępowanie pracowników była generacja Z (64%).



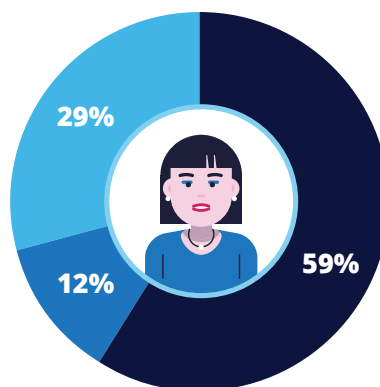
Czy rozwój technologii sprawi, że w przyszłości w wielu dziedzinach zastąpi pracę człowieka?

- Tak
- Nie
- Ani tak, ani nie

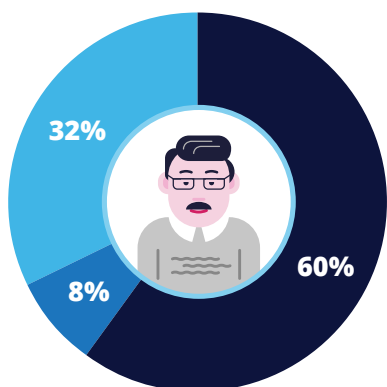
### Generacja Z



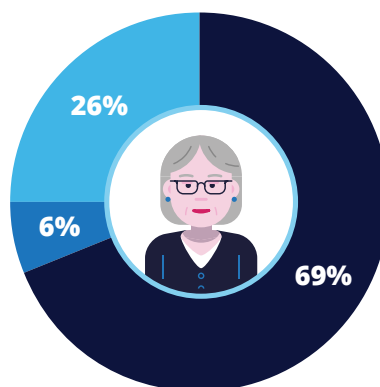
### Generacja Y



### Generacja X



### Baby boomers



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520



**Mariusz Kuźniewicz**

Grupa Pracuj, Senior Product Strategy Manager

Nowe technologie wkroczyły w świat pracy bardzo szybko. Dziś coraz więcej z nas szuka pracodawców przez aplikacje mobilne, efekty naszych działań przetwarzane są przez systemy informatyczne, coraz częściej na różnorodnych stanowiskach mile widziana jest znajomość nowych technologii. Zmiany na rynku pracy, malejące bezrobocie, ale także ewoluujący zestaw poszukiwanych kompetencji – wszystkie one napędzają także rotację pracowników. Co pracodawcy mogą wyciągnąć dla siebie z postaw, które wobec tych zmian przyjmują różne pokolenia?

- **Młodzi są otwarci na zmiany zawodu:** To właśnie przedstawiciele młodszych pokoleń częściej niż generacje X i baby boomers pozytywnie postrzegają przyszłość, w której będą musieli zmienić wykonywany zawód. To pokolenia, które są bardziej przyzwyczajone do płynnych granic na rynku pracy. Pracodawcy zyskują tym samym coraz szersze grono osób, które są gotowe dostosować się do nowych wymogów zawodowych – ale także takich, które rzadziej od starszych będą się kierować lojalnością wobec pracodawcy.
- **Technologie to nie tylko domena młodych:** Choć przyjęło się sądzić, że to młodzi są najbardziej świadomi wpływu technologii na pracę, badania nie potwierdzają do końca tej tezy. To właśnie najstarsi baby boomers spodziewają się, że kompetencje cyfrowe będą zyskiwać na znaczeniu w najbliższej przyszłości – kosztem innej wiedzy. Być może w przypadku części z nich wynika to z obserwacji rynku i obaw o znaczenie własnych, wypracowanych przez lata kompetencji. Warto jednak uwolnić się od myślowych schematów i wspierać edukację technologiczną doświadczonych pracowników.
- **Na zmiany warto reagować wcześniej:** Badania wykazały dość wysoką świadomość przedstawicieli wszystkich pokoleń co do zmian na rynku pracy. Liczne zagraniczne badania potwierdzają, że odpowiednio poprowadzeni pracownicy są zazwyczaj chętni, by zdobywać nowe kompetencje – niezależnie od stażu pracy. Dziś obowiązkiem każdej firmy jest refleksja nad tym, jak może wesprzeć swoje kadry w obliczu zmian czekających nas za 5 czy 10 lat.



# Okiem naukowca



**Dr Paula Pustułka**  
Socjolog, Uniwersytet SWPS

*Analiza pokoleń pozwala nam uchwycić tak ciągłość, jak i zmianę postaw pracowniczych w Polsce. Choć raport Pracuj.pl dotyczy rynku pracy, pokazuje także prawidłowości cyklu życia jednostek. To kolejne fazy naszych biografii – od młodości, przez wczesną, właściwą i średnią dorosłość, aż do starości. Jest to o tyle ważne, że tak zwane doświadczenie pokoleniowe, czyli wspólny zestaw kwestii uważanych za znaczące dla osób urodzonych w określonym czasie i miejscu, jest tworzone przez indywidualne aspiracje każdej jednostki. Składają się na nie np. styl życia, wzór życia rodzinnego, model konsumpcji, ścieżki kariery zawodowej. W pewnym uproszczeniu różnice pokoleń pokazane w raporcie wynikają z fazy cyklu życia, w której znajdują się badani z poszczególnych generacji.*

## **Baby boomers (56+)**

*Zacznijmy nietypowo od najstarszej grupy: baby boomersów. W wynikach dostrzeżemy dość szybko szereg połączeń między postawami w miejscu pracy, a kwestiami społeczno-historycznymi. Znajdując się w momencie tak zwanej późnej dorosłości oraz wkraczania w fazę starości, respondenci z tej grupy najsilniej wykazują postawy związane z poprzednim systemem. Nieszczególnie sprzyjał on indywidualizmowi, był hierarchiczny. Do dziś determinuje to oceny najważniejszych aspektów miejsca pracy. Przykładowo: 39% baby boomersów uznało relacje z przełożonymi za znaczące. To wyraźnie scheda poprzedniego systemu, w którym szef był wyrocznią.*

*Inną ważną kwestią jest fakt, że boomersi zdają się już być „w blokach startowych” sprintu do emerytury: to właśnie oni (56%) najczęściej pragną zawodowej stabilizacji i bezpieczeństwa, a także unikają zmian pracy nawet kosztem lepszych zarobków czy awansów. Na tym etapie życia respondenci starają się minimalizować stres zawodowy przez dbałość o dobrą atmosferę i relacje.*

## **Generacja X (40-55)**

*Generacja X jest demograficznie fundamentalna na obecnym rynku pracy, ale przez tę liczebność jest też bardzo zróżnicowana wewnątrz ze względu na wykształcenie, płeć czy branżę. Co jednak ciekawe, według badań aż 77% jej reprezentantów wybiera kariery eksperckie a nie menedżerskie, wolą także zmienić specjalizację niż miejsce pracy. Można podejrzewać, że są do tego skłonni, bo jako pokolenie transformacji korzystali w znacznym stopniu z nowych możliwości dostępnych w latach 90-tych. Dodatkowe szkolenia czy nabycie nowych kwalifikacji jest dla nich więc relatywnie proste.*

*W badaniach Pracuj.pl aż 44% respondentów z generacji X uznało pracę za „mniej ważną”. Z jednej strony mamy tu odzwierciedlenie szerszych deklaracji i trendów uznawania work-life balance za antidotum na wypalenie zawodowe i rutynizację, będące szczególnym ryzykiem wśród osób 40+. Z drugiej strony, te deklaracje nie zawsze muszą się pokrywać z rzeczywistością. Pokolenie X ciągle statystycznie pracuje bardzo dużo.*

część 3.

### **Generacja Y (25-39 lat)**

Przedstawiciele pokolenia Y biograficznie doświadczają tzw. *rush hour*, czyli życiowej „godziny szczytu”. Oznacza ona skumulowanie się kluczowych wydarzeń w różnych obszarach życia. Generacja Y przeżywa obecnie okres najbardziej dynamicznego rozwoju karier zawodowych. Jednocześnie wzrasta tempo i dynamika jej życia prywatnego – w wieku 25-39 lat zakładamy rodziny, mamy małe dzieci. Młodzi dorośli – szczególnie po 30-tce – nagle budzą się z szeregiem zobowiązań finansowych.

Moment cyklu życia rodziny tłumaczy ich preferencje zawodowe, gdyż jako jedyni w swoim top 5 ważnych aspektów pracy wymieniali w badaniach Pracuj.pl regularne podwyżki (35%). Niepamiętający poprzedniego systemu pracownicy z pokolenia Y częściej szukają płaskich, niehierarchicznych struktur zarządzania, uważając przełożonych za partnerów, z którymi nie dzielą ich odległe dystanse społeczne czy osobiste.

### **Generacja Z (18-24 lat)**

Najmłodsze pokolenie na rynku pracy ciągle jest dla nas pewną zagadką. Przedstawiciele pokolenia Z często jeszcze się uczą, nie posiadają nieruchomości, są singlami lub są w nieformalnych związkach, mają relatywnie niskie zarobki i niewielkie doświadczenie. Dążą do tzw. tradycyjnych markerów bycia dorosłym – wyprowadzki z domu, stabilnej pracy, założenia rodziny. Nie dziwi więc, że kariera jest nadal dla większości z nich ważna (57%) lub bardzo ważna (22%). W dobie rynku pracownika tylko 34% najmłodszych pracowników szuka stabilizacji. Do głosu dochodzi tu znów cykl życia: młodzi eksperymentują, bo nie mają zobowiązań finansowych czy rodzinnych.

Jednocześnie wchodzeniu na rynek pracy towarzyszy pokoleniowa niepewność. Widać to w danych dotyczących najsilniejszej właśnie wśród generacji Z potrzeby bycia docenionym (51%) oraz najwyższego odsetka osób ceniących ciekawe obowiązki w pracy (35%). Osoby w wieku 18-24 lat cechuje wewnętrzna niezgoda na to, by nie odczuwać satysfakcji z pracy. Może się to wiązać z obawami przed stagnacją i popadnięciem w rutynę, a w efekcie skutkuje tzw. *job hoppingiem*. Świadomi zmian technologicznych, przedstawiciele generacji Z są po prostu otwarci na zmianę pracodawcy, branży czy specjalizacji.

# O badaniu

Badanie „Generacja dobrej kariery”, będące podstawą raportu, zostało przeprowadzone przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie portalu Pracuj.pl w sierpniu 2019 roku. Pomiar przeprowadzono metodą CAWI na reprezentatywnej grupie 1500 respondentów. Celem badania było zbadanie postaw wobec rynku pracy, przyjmowanych przez Polaków reprezentujących różne pokolenia na rynku pracy.

Na potrzeby raportu jako generację Z określono respondentów w przedziale wiekowym 18-24 lat, generację Y – 25-39 lat, generację X – 40-55 lat, a baby boomers – 56 lat i wyższym. Niniejsze przedziały wiekowe stanowią kategorie przybliżone do tych stosowanych w większości innych opracowań, dotyczących badanych generacji.



**CZAS BADANIA:**  
sierpień 2019



**PRÓBA BADANYCH:**  
1500 osób



**METODA:**  
CAWI (profesjonalny formularz internetowy)



**PARTNER BADAWCZY:**  
ARC Rynek i Opinia

## Kontakt:

### **Agnieszka Dobosz**

Koordinator ds. komunikacji z użytkownikami

Grupa Pracuj Sp. z o.o.  
ul. Prosta 68, Warszawa

agnieszka.dobosz@pracuj.pl  
www.media.pracuj.pl