

Coraz więcej młodych Polaków nie chce pracować w korporacjach

Jak wynika z badań firmy Deloitte, wśród młodych ludzi w Polsce ubywa osób, które chciałyby zajmować stanowiska kierownicze. Ubywa też chętnych do pracy w międzynarodowych korporacjach.

Ponad połowa polskich studentów i absolwentów w przyszłości chciałaby pracować dla kogoś, a 13 proc. planuje założyć własną firmę. Jak wynika z piątej edycji badania „Pierwsze kroki na rynku pracy 2018” – przygotowanego przez firmę doradczą Deloitte – zwiększa się liczba młodych osób, które nie mają sprecyzowanych planów na przyszłość. Najmłodsi milenialsi coraz krytyczniej podchodzą do swoich kompetencji. Jako swoje słabe strony postrzegają brak umiejętności przywódczych, delegowania zadań i zarządzania pracą innych. Sześciu na dziesięciu badanych widzi się w roli eksperta, spada natomiast odsetek tych, którzy chcą być menedżerami.

Cykliczne badanie Deloitte zostało przeprowadzone w 14 krajach Europy Środkowej na próbie 5,8 tys. osób. W Polsce było to ponad 2,5 tys. respondentów, którzy kończą lub skończyli uczelnie w dużych miastach, przede wszystkim na kierunkach ekonomicznych, technologicznych i prawniczych. Ich średnia wieku wyniosła 23,6 lat.

– Choć młodzi są coraz bardziej zainteresowani pracą „na swoim”, to nadal najwięcej przedstawicieli pokolenia Y wybiera pracę w firmie prywatnej lub posadę w sektorze publicznym. Aż 51 proc. badanych opowiada się za pracą „u kogoś”, a nie na własny rachunek. Jest to jednak spadek o 7 pp. w porównaniu do ubiegłej edycji badania – mówi Michał Olbrychowski, dyrektor i lider zespołu ds. zarządzania kapitałem ludzkim w Deloitte.

W badaniu zostali oni nazwani „etatowcami”. Pomimo, że nadal większość z nich chce pracować w międzynarodowych korporacjach (61 proc.), to zauważalny jest spadek o 5 procent w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Z kolei aż o 5 procent wzrosła liczba tych, którzy chcą pracować w mniejszych i średnich polskich firmach (12 proc.).

Przedsiębiorcami chce być o 2 proc. młodych więcej niż w ubiegłej edycji badania (13 proc.). Nie oznacza to wcale, że widzą się oni jako zarządzający zespołami. Wśród „przedsiębiorców” ponad połowa (53 proc.) myśli o byciu freelancerem, podczas gdy aż 40 proc. chciałoby mieć jednego kluczowego klienta, któremu świadczyłoby usługi. Co trzeci badany (36 proc.) nie jest zdecydowany, co do rodzaju firmy, w jakiej chciałaby pracować. W 2015 roku było to 31 proc.

Elastyczne godziny pracy są dla pokolenia Y priorytetem. Więcej osób woli pracę w biurze w elastycznych godzinach pracy, niż pracę w różnych lokalizacjach, ale w sztywnym wymiarze godzin (wzrost o 7 proc. w stosunku do poprzedniego badania). –

Mniej osób na wybranych kierunkach studiów i wreszcie mniejsza konkurencja sprawiają, że młodzi ludzie mogą dzisiaj świadomie decydować: własna firma lub praca u kogoś. Otwartym pytaniem pozostaje też forma zatrudnienia – mówi Piotr Arak, menedżer w zespole analiz ekonomicznych Deloitte.

Pomimo różnic młodzi Polacy mają podobne wartości. Najważniejsze jest dla nich szczęście rodzinne, na które w każdej z tych grup wskazało ponad 70 proc. badanych. Na drugim miejscu uplasowało się zachowanie dobrego zdrowia (od 58 do 64 proc.). Dla „etatowców” ważna jest również praca zawodowa (48 proc.). Z kolei „przedsiębiorcy” i „niezdecydowani” ponad karierę stawiają grono przyjaciół (odpowiednio 41 i 45 proc.). – Trudna sytuacja na rynku sprawia, że pracodawcy muszą aktywnie pozyskiwać bardzo młodych ludzi, już nawet wśród absolwentów szkół średnich. Struktura naszej gospodarki i zatrudnienia dopiero przyzwyczajają się do tej sytuacji, w której przewagą rynkową nie jest tania siła robocza, a wiedza i umiejętności młodego pokolenia – mówi Piotr Arak.

Połowa młodych (48 proc.) uważa, że praca nie powinna zmuszać ich do rezygnowania z innych rzeczy w swoim życiu. 32 proc. chciałoby, by praca zostawiała im więcej wolnego czasu na inne aktywności oraz odpoczynek (to więcej o 4 pp. niż w badaniu z 2015 r.) . Ponadto zaledwie 23 proc. jest gotowa do wielkich poświęceń dla swojej pracy (dwa lata wcześniej było to 31 proc.).

Blisko połowa badanych (46 proc.) najchętniej chciałaby zostać ekspertem w swojej dziedzinie. Jest to wzrost o 2 pp. w porównaniu do ubiegłej edycji badania. Wzrosło także o 2 pp. zainteresowanie wszechstronnym rozwojem oraz zdobywaniem zróżnicowanego doświadczenia – 16 proc. młodych chciałoby rozwijać się w wielu obszarach. Nieco mniej, bo 14 proc. uważa, że celem dla nich jest osiągnięcie średniego, bądź wysokiego stanowiska kierowniczego.

Z 28 proc. do 24 proc. spadła natomiast deklarowana ambicja zajmowania w firmie kluczowych funkcji menedżerskich. Co ciekawe, trend ten uzależniony jest od wieku. Im ktoś jest starszy (bliżej 30. roku życia), tym mniej chętny do awansowania i odpowiadania za zarządzanie na najwyższych szczeblach organizacji.

– Firmy we współpracy z odpowiednimi agendami rządowymi powinny niezwłocznie podjąć zdecydowane działania reformatorskie w systemie edukacji, który obecnie nie jest nastawiony na rozwój umiejętności przywódczych, a raczej na wyrównanie szans i umiejętności wszystkich uczniów do poziomu średniego. Bez liderów i liderek przyszłości dalszy dynamiczny rozwój gospodarczy nie będzie możliwy – mówi Michał Olbrychowski.

Większość badanych przez Deloitte młodych ludzi już pracuje (67 proc.). To wzrost o 6

proc. w stosunku do 2015 r., co pokazuje, że studia stają się powoli dodatkiem do pierwszych kroków na rynku pracy.

Młodzi, badani w 2017 r., gorzej oceniają swoje umiejętności od rówieśników z 2015 r. Przede wszystkim są bardziej krytyczni – uważają, że nie radzą sobie ze stresem (odporność na stres deklaruje tylko 33 proc. młodych – dwa lata wcześniej 37 proc.) oraz nie czują się liderami. Najwyższy odsetek badanych deklaruje, że dysponuje wysokimi umiejętnościami analizy informacji oraz wyciągania wniosków (65 proc.), z kolei posiadanie umiejętności radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych deklaruje 41 proc. młodych.

Młodzi uważają, że mają zdolność do uczenia się nowych zagadnień (63 proc.), są komunikatywni (59 proc.), a także efektywnie pracują w zespole (59 proc.). Słabymi stronami pozostają dla nich przywództwo (37 proc.) oraz delegowanie i zarządzanie pracą innych (40 proc.), co jest typowe dla osób dopiero rozpoczynających karierę zawodową.

Ile chcą zarabiać młodzi Polacy? Średnio jest to 812 euro na rękę (czyli około 3400 zł według kursu na koniec 2017 roku). Pod tym względem najwyższe oczekiwania mają Łotysze, którzy chcieliby otrzymywać średnio 1591 euro i Estończycy (1399 euro). Niższe oczekiwania finansowe od Polaków mają jedynie mileniałsi z Rumunii, Kosowa i Albanii. Najczęstszym powodem zmiany pracy w ocenie igreków są pieniądze. Stresująca praca oraz niezaspokojone potrzeby samorozwoju, to także silne czynniki skłaniające do zmiany pracodawcy. Lokalizacja, czy pewność zatrudnienia nie są tak istotne, jak dla osób z poprzedniej edycji badania.

Etatowcy od szefa oczekują przede wszystkim ponadprzeciętnych zdolności myślenia strategicznego i charyzmy, czyli siły zjednywania sobie ludzi (odpowiednio 68 proc. i 60 proc. odpowiedzi). Ponadto lider powinien skupiać się na rozwoju pracowników (45 proc.), w tym także ich inspirować (44 proc.) oraz podejmować twarde decyzje, ale w atmosferze dialogu z pracownikami (43 proc.). Podobną opinię wyrazili również ankietowani z pozostałych krajów. Lider powinien także być osobą wspierającą nowe, innowacyjne idee pozwalające stworzyć nowy produkt, bądź usługę (35 proc.).

Młodych Polaków w pracy motywują przede wszystkim środowisko ograniczające stres, uznanie kolegów i co ciekawe – technologia. – Sama możliwość wykorzystywania technologii w ramach obowiązków zawodowych zwiększa atrakcyjność pracy. Firmy, które nie wprowadzają nowoczesnych rozwiązań mogą być postrzegane przez młodych pracowników niekorzystnie, jako staromodne – wyjaśnia Piotr Arak.

źródło: www.kurier.pap.pl

<http://kurier.pap.pl/depesza/181807/Coraz-wiecej-mlodych-Polakow-nie-chce-praco-w-korporacjach>



fot.pixabay

