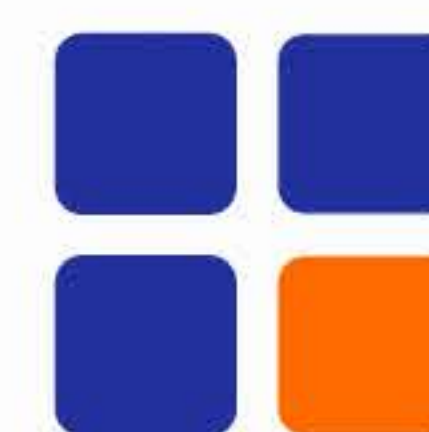


Wielopokoleniowa siła w miejscu pracy

RAPORT 2023



WSTĘP










Gdzie i w jaki sposób szukają pracy tzw. Zetki, Igreki, Iksy i Baby boomersi? Jakie warunki zatrudnienia preferują i co decyduje o wyborze pracodawcy? Ile czasu zajęło im znalezienie obecnej posady i jaką liczbę aplikacji musieli wysłać, żeby ją zdobyć? **Które pokolenie nie jest stałe w zawodowych uczuciach i najczęściej zmienia firmę?** Jak wygląda proces zatrudniania przez pryzmat pokoleń, a także w jaki sposób przygotowujemy się do walki o wymarzoną posadę? I w końcu, jak często kandydaci otrzymują feedback po przeprowadzonej rozmowie i czy rekruterzy informują ich o kolejnych krokach? Raport „Wielopokoleniowa siła w miejscu pracy” zrealizowany przez **Aplikuj.pl** przedstawia wyniki badania, zestawiając odpowiedzi przedstawicieli kilku pokoleń i z tej perspektywy ujmuje aktualne wyzwania na polskim rynku pracy oraz potrzeby kandydatów z różnych generacji. Jakie wnioski płyną z ich odpowiedzi? Zachęcamy do zapoznania się z raportem.

Zespół Aplikuj.pl

Patroni medialni:



SPIS TREŚCI

	1. Jak i gdzie multigeneracje szukają pracy?	7
	2. Jak często zmieniamy zatrudnienie?	9
	3. Ile czasu zajmuje znalezienie pracy w Polsce?	11
	4. Okres szukania pracy vs. generacje	12
	5. Potrzeby i wymagania multigeneracji na rynku zatrudnienia	15
	6. Tryb pracy i nadgodziny – preferencje różnych pokoleń	17
	7. Od kandydata do pracownika - rekrutacja przez pryzmat generacji	19
	8. Rozmowa rekrutacyjna – przygotowanie kandydatów	21
	9. Podsumowanie badania	22

KLUCZOWE DANE Z RAPORTU

Dane ogólne

52 % znalazło swoją pracę na popularnych job boardach

76 % nie ma profilu zawodowego na LinkedInie lub ma, ale z niego nie korzysta

64 % stabilne zatrudnienie stawia na pierwszym miejscu przy wyborze pracodawcy

53 % preferuje pracę w trybie stacjonarnym

59 % jako najistotniejszy aspekt w procesie rekrutacji wskazuje otwartość na rozmowę o wynagrodzeniu

43 % nigdy nie otrzymało informacji zwrotnej po zakończonej rekrutacji lub otrzymywało ją rzadko



KLUCZOWE DANE Z RAPORTU

Dane dotyczące generacji

77 % Millenialsów nie posiada lub nie używa profilu na LinkedInie w celach zawodowych

50 % Iksów znajduje nową pracę w przeciągu zaledwie miesiąca (to najkrótszy czas w porównaniu do pozostałych badanych pokoleń)

79 % Baby boomersów preferuje pracę stacjonarną

24 % Zetek zmieniło miejsce pracy już 4 do 9 razy w swoim życiu

14 % Zetek preferuje pracę zdalną

X Y Z

UCZESTNICY BADANIA

Z **Generacja Z, Gen Z, Zetki (1997 – 2012)** - to najmłodsza grupa obecna na rynku pracy, stawiająca dopiero pierwsze kroki w swojej zawodowej karierze. Zetki stanowią również największe wyzwanie dla pracodawców. Są świadomi swoich potrzeb i ponad wszystko cenią sobie balans między życiem zawodowym a prywatnym. Trudno też na dłużej zatrzymać ich w jednej firmie.

Y **Millenialsi, Igreki (1981- 1996)** – to generacja, która wychowała się w okresie intensywnych zmian. Osoby z tego pokolenia uważa się za najlepiej wykształcone. W pracy istotne są dla nich zarówno atrakcyjne warunki zatrudnienia, jak i możliwość rozwoju zawodowego. Cenią sobie dobrą atmosferę w firmie i partnerskie relacje z pracodawcą.

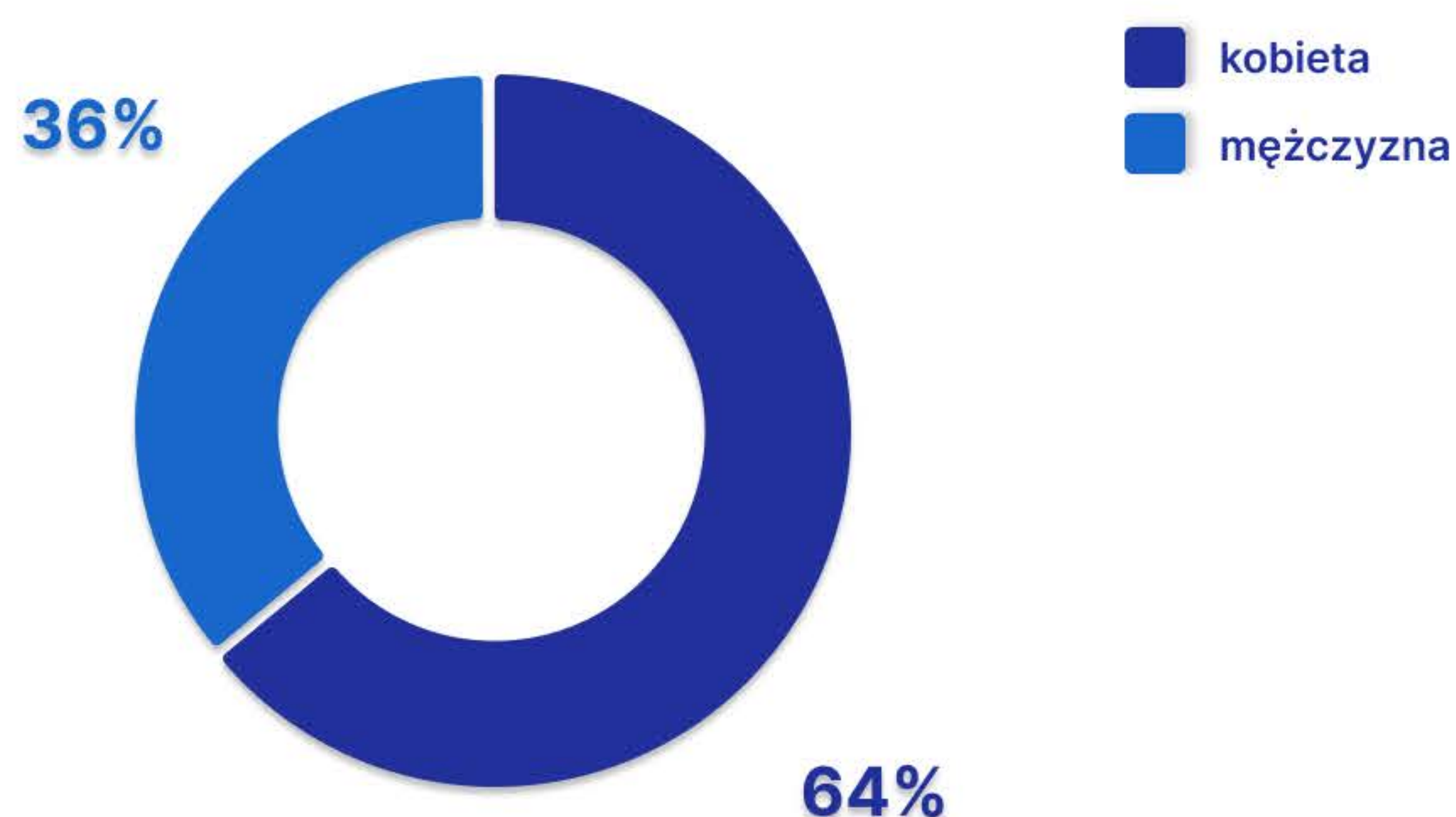
X **Generacja X, Iksy (1965 – 1980)** – to grupa dominująca obecnie na rynku pracy. Jednym z ważniejszych wydarzeń, które ukształtowało ich podejście do życia i pracy, był upadek PRL-u. To lojalni pracownicy, którzy są chętni do rozwoju i cenią sobie niezależność. Stawiają na tradycyjne kontakty międzyludzkie niż na komunikację za pomocą nowoczesnych technologii i komunikatorów.

B **Baby boomers, Pokolenie wyżu demograficznego (1946-1964)** – to najstarsza generacja obecna na rynku pracy. Choć część z nich przeszła już na emeryturę, to niektórzy z nich nadal pozostają aktywni zawodowo. Baby boomersi na tle innych pokoleń wyróżniają się dużą lojalnością wobec pracodawcy. Spory odsetek z nich swoją karierę zawodową wiąże zazwyczaj z jednym miejscem pracy.

UCZESTNICY BADANIA

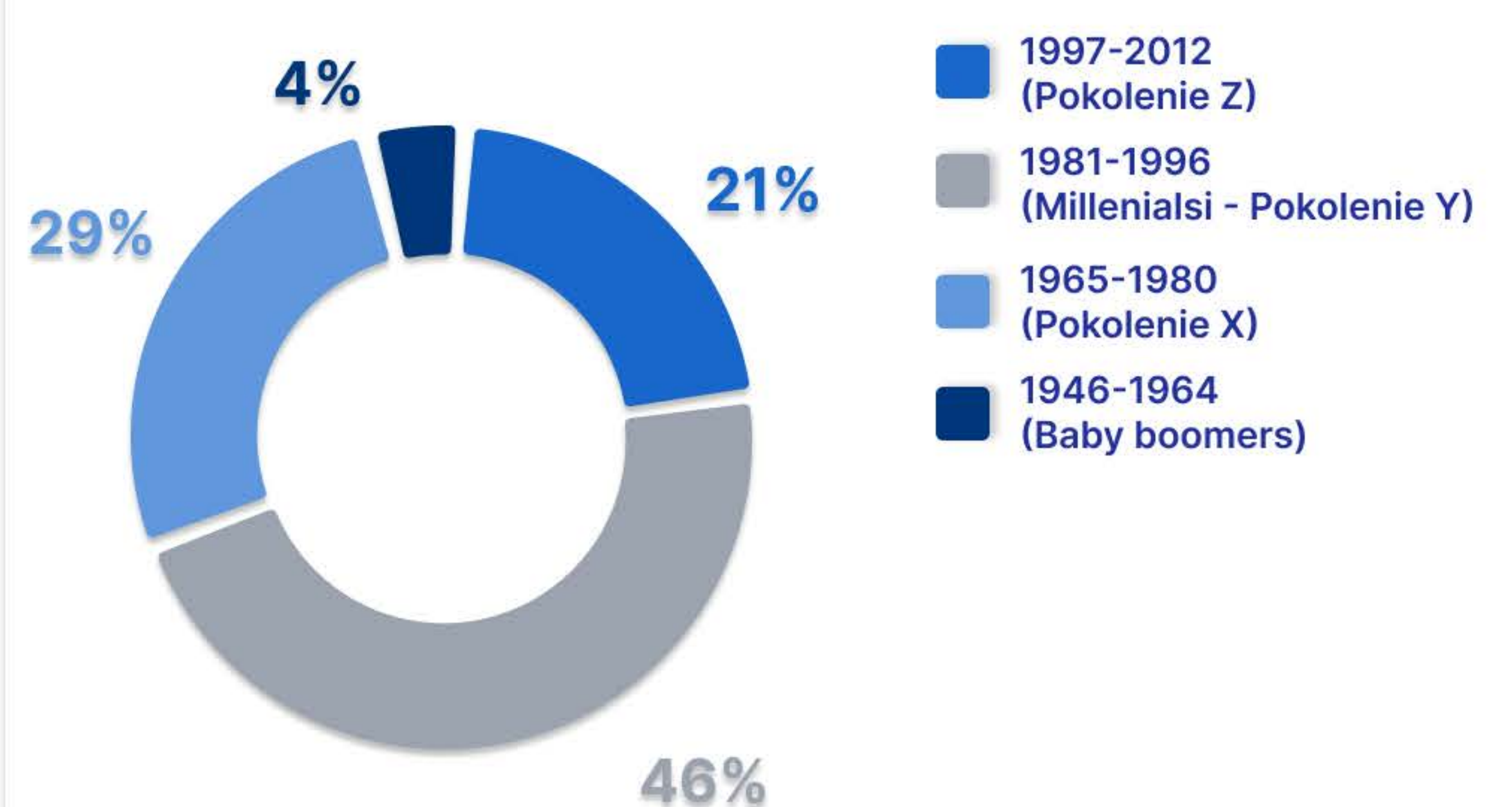
Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI (Computer Assisted Web Interview) w okresie lipiec-sierpień 2023 r. na grupie blisko 400 respondentów. Wśród nich większość, bo **64 proc. stanowiły kobiety**, a **36 proc. mężczyźni**. Biorąc pod uwagę wiek odpowiadających i kryteria pokoleniowe – generacja Y, czyli tzw. **Millenialsi stanowili 46 proc.** ankietowanych, **Iksy (29 proc.)**, **Zetki (21 proc.)**, a najmniej liczną grupą byli **Baby boomersi (4 proc.)**. Uczestnicy raportu to przede wszystkim osoby z wyższym wykształceniem lub średnim, mieszkający w większych aglomeracjach miejskich (od 200 do 500 tys. i więcej).

PODZIAŁ ANKIETOWANYCH WG PŁCI



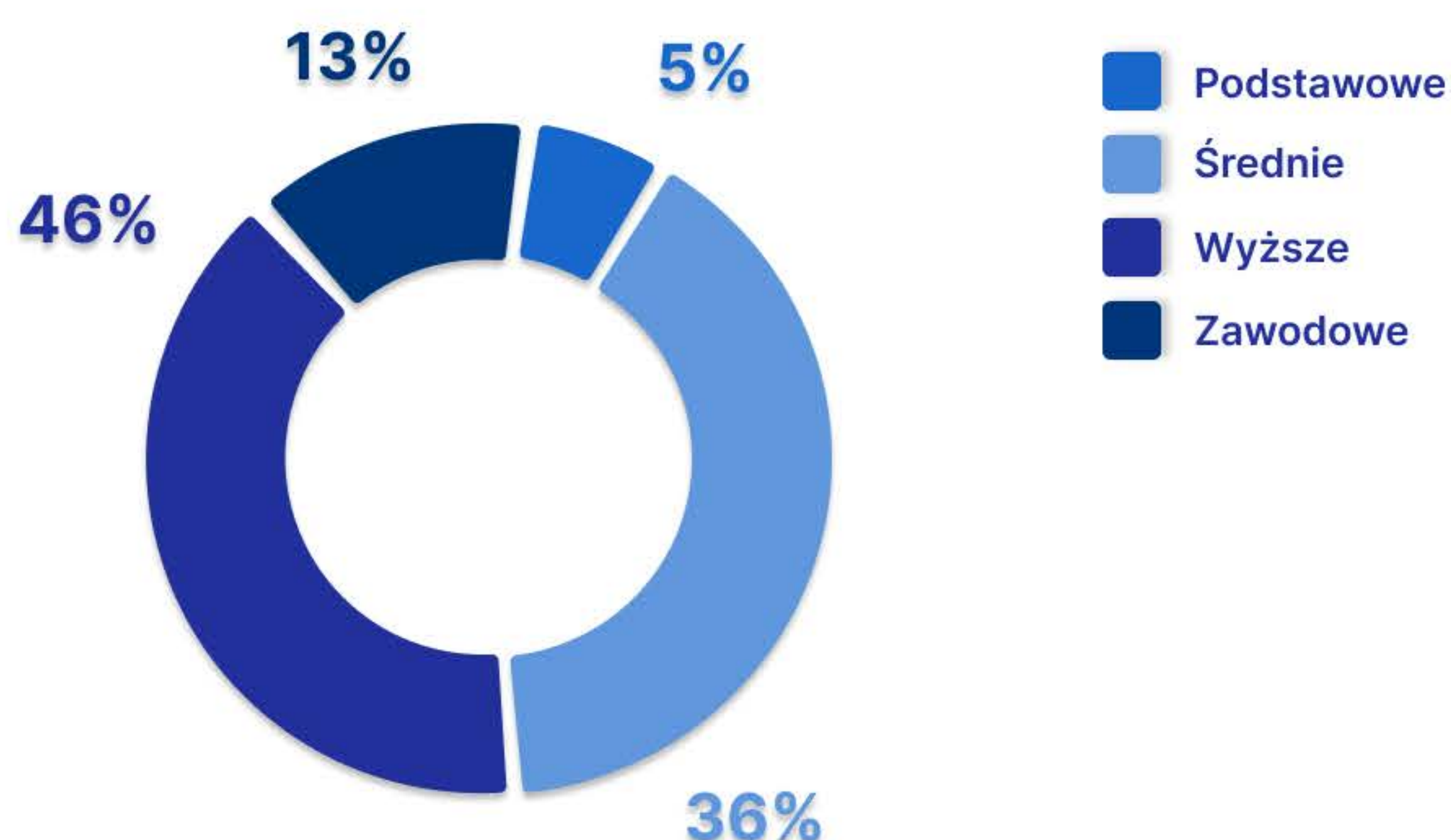
1. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

PODZIAŁ ANKIETOWANYCH WG WIEKU



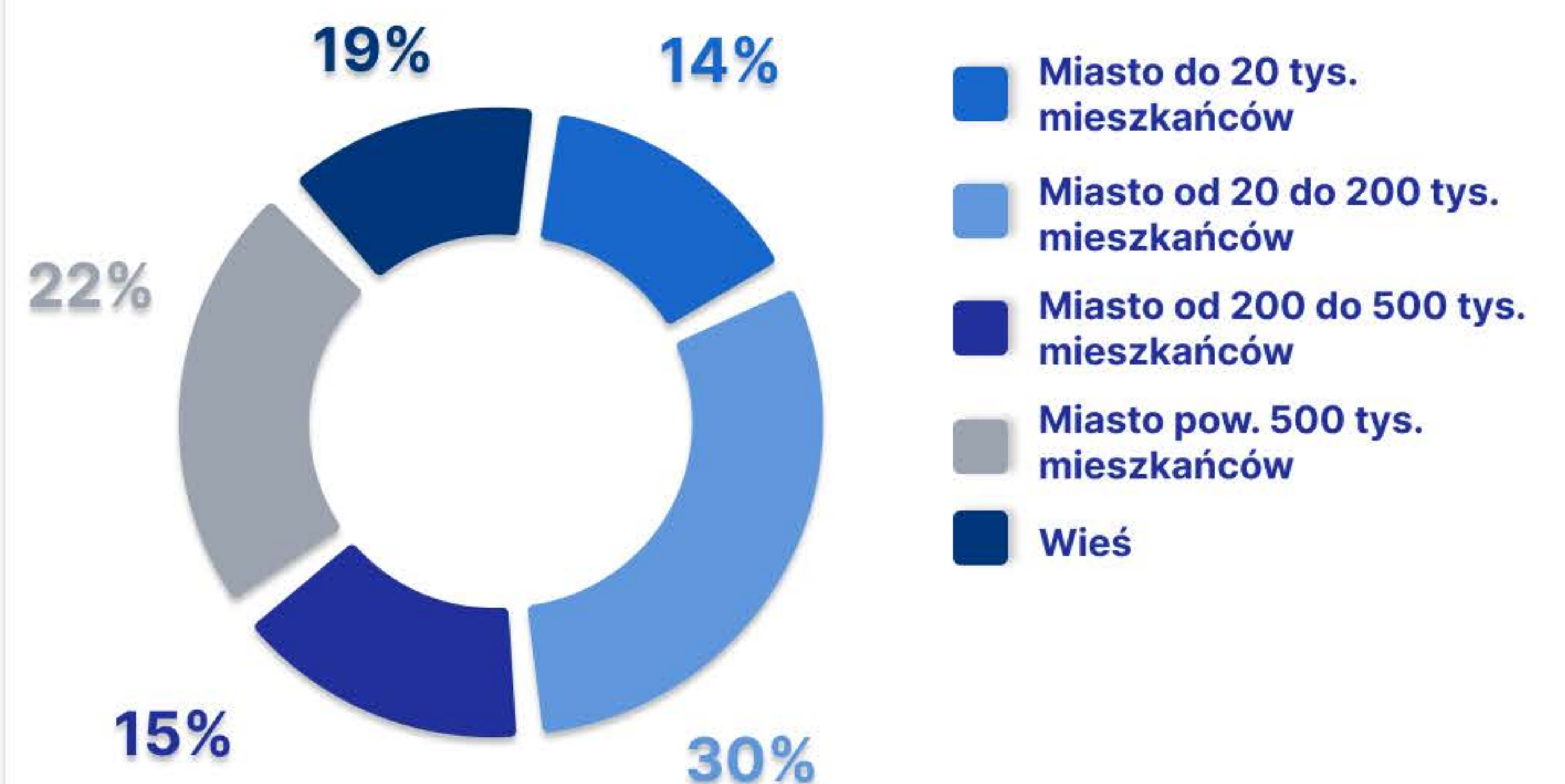
2. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

PODZIAŁ ANKIETOWANYCH WG WYKSZTAŁCENIA



3. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

PODZIAŁ ANKIETOWANYCH WG MIEJSCA ZAMIESZKANIA



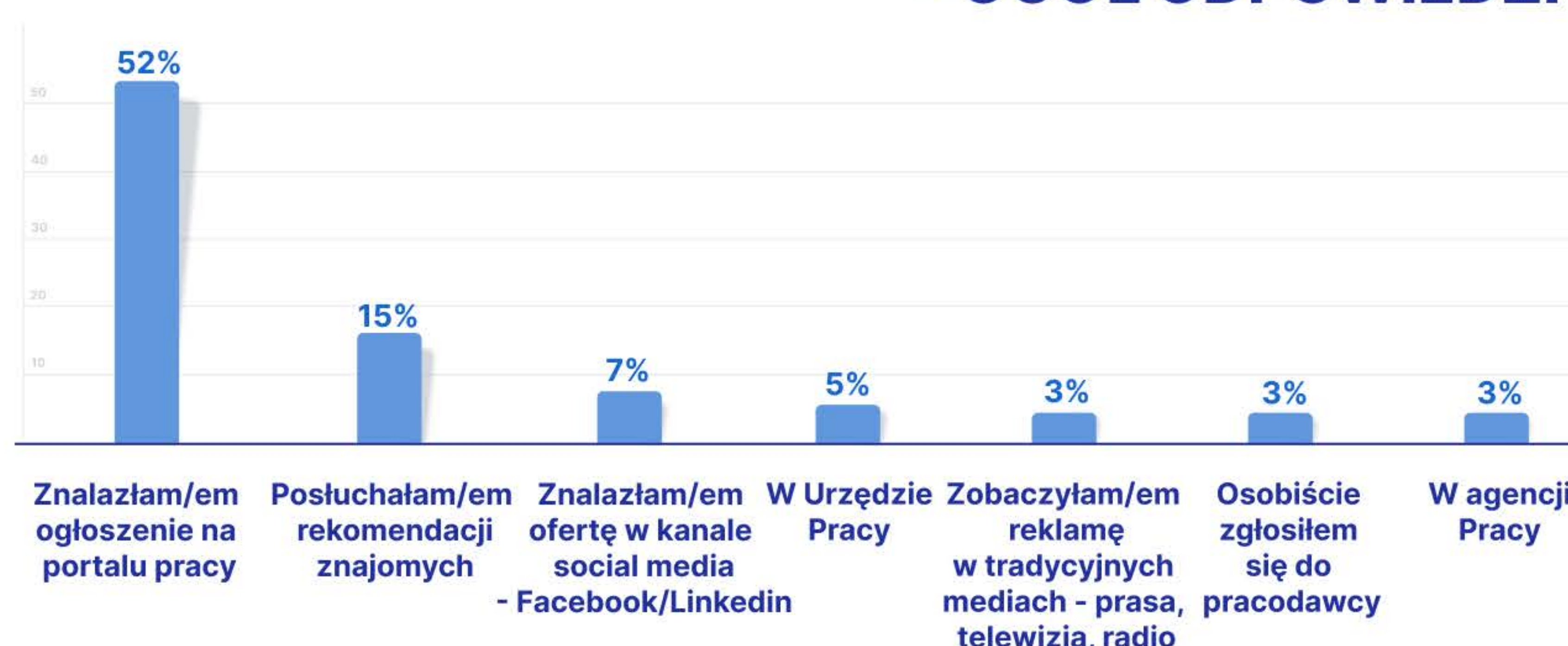
4. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

1. Jak i gdzie multigeneracje szukają pracy?

W badaniu zrealizowanym przez portal Aplikuj.pl zapytano uczestników o to, gdzie znaleźli ofertę pracy, którą teraz wykonują. Na pierwszym miejscu wśród najczęstszych odpowiedzi pojawiły się serwisy i popularne job boardy (52 proc.), na których zamieszczane są najbardziej aktualne oferty dla kandydatów. Na drugiej pozycji uplasowały się rekomendacje znajomych, dzięki którym 15 proc. badanych znalazło obecną posadę, a na trzecim – social media (7 proc.).

Na dalszych pozycjach były Urzędy i Agencje Pracy oraz reklamy w tradycyjnych mediach. Biorąc pod uwagę płeć uczestników, nie było rozbieżności – zarówno kobiety, jak i mężczyźni wskazywali na te same sposoby szukania pracy.

GDZIE ZNALAZŁEŚ OFERTĘ PRACY, KTÓRĄ TERAZ WYKONUJESZ? - OGÓL ODPOWIEDZI



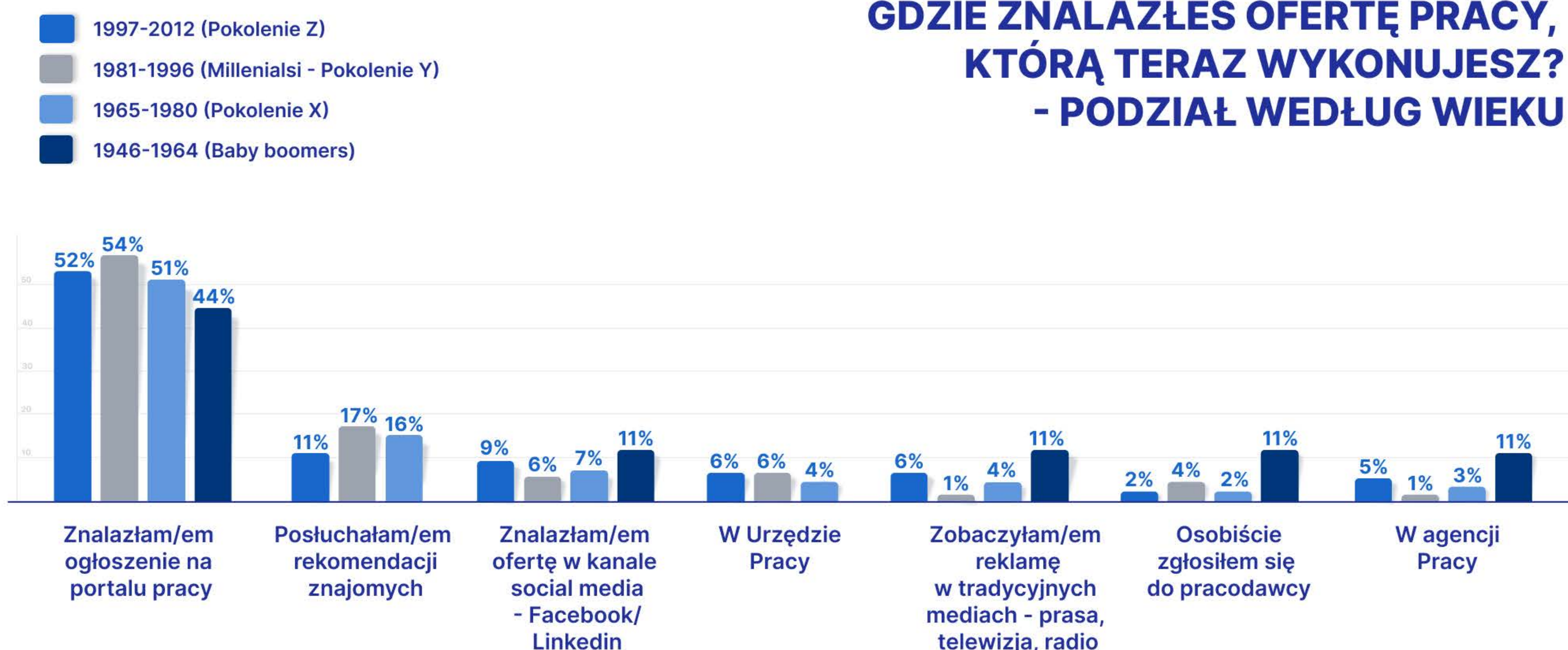
5. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.



- Jeżeli spojrzymy na odpowiedzi przez pryzmat wieku odpowiadających, możemy dostrzec, że przedstawiciele wszystkich generacji wskazywali na pierwszym miejscu portale i serwisy pracy jako miejsce, gdzie znaleźli swoją obecną posadę. Co ciekawe, ankietowani będący reprezentantami pokolenia Baby boomers jako sposób na zdobycie zatrudnienia częściej niż rekomendacje znajomych wskazywali inne metody – kanały społecznościowe, a także bardziej klasyczne, jak media tradycyjne i agencje pracy lub też osobiście zgłaszali się do pracodawcy. To zestawienie pokazuje, że serwisy, takie jak nasz są nie tylko najbardziej popularne, ale jednocześnie najskuteczniejsze w znajdowaniu pracy.

- mówi Witold Królczyk, COO, Aplikuj.pl.

GDZIE ZNALAZŁEŚ OFERTĘ PRACY, KTÓRĄ TERAZ WYKONUJESZ? - PODZIAŁ WEDŁUG WIEKU



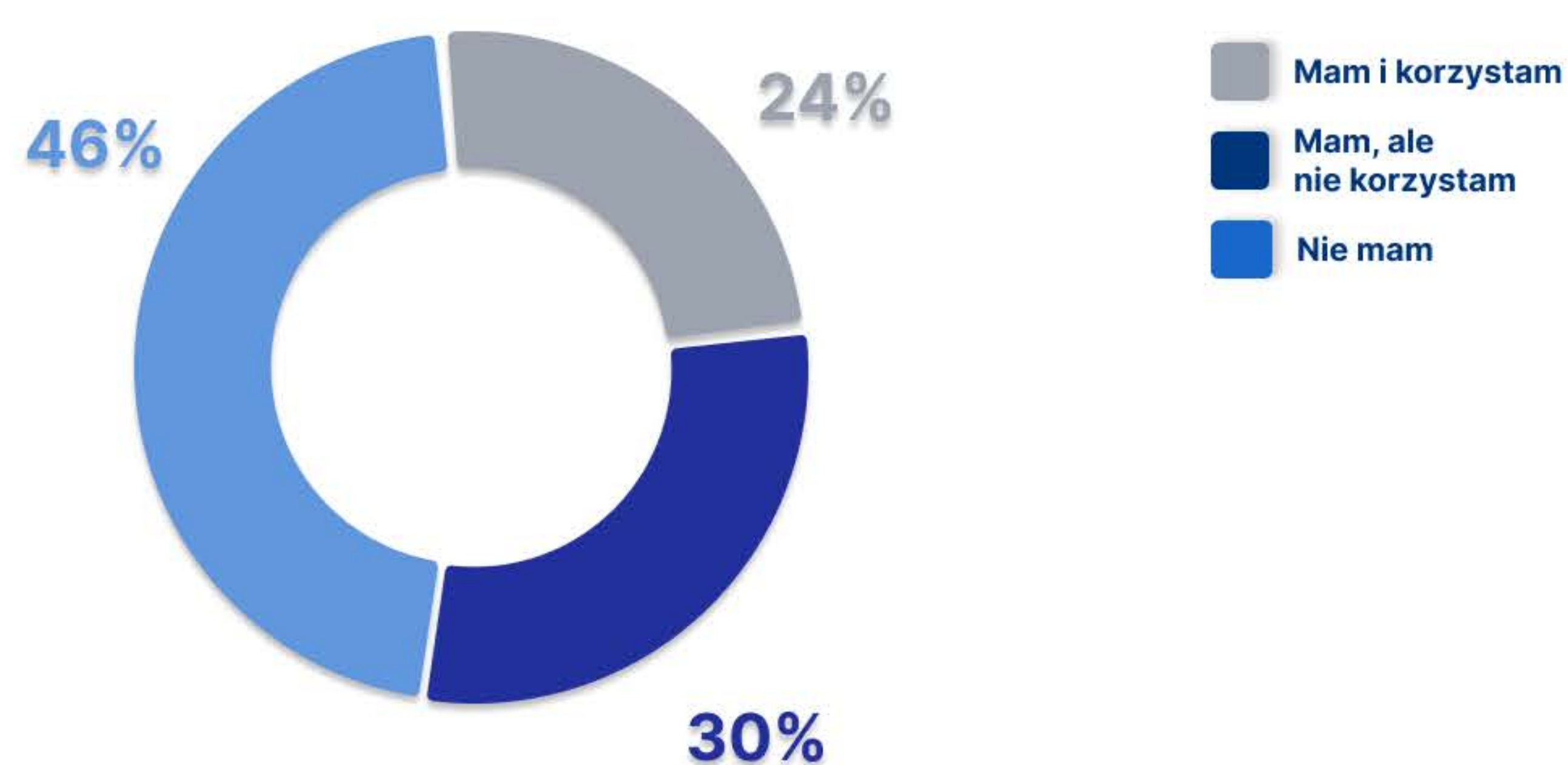
6. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

Social media i LinkedIn

Media społecznościowe znalazły się na trzecim miejscu pod względem najbardziej popularnych miejsc do szukania pracy. Wśród nich znajduje się LinkedIn, który pełni rolę platformy wspierającej proces zatrudniania a przy okazji także kreowania wizerunku kandydata. W badaniu zapytano blisko 400 respondentów o to, czy mają założony profil zawodowy na tym portalu i czy aktywnie z niego korzystają do celów zawodowych i rekrutacyjnych.

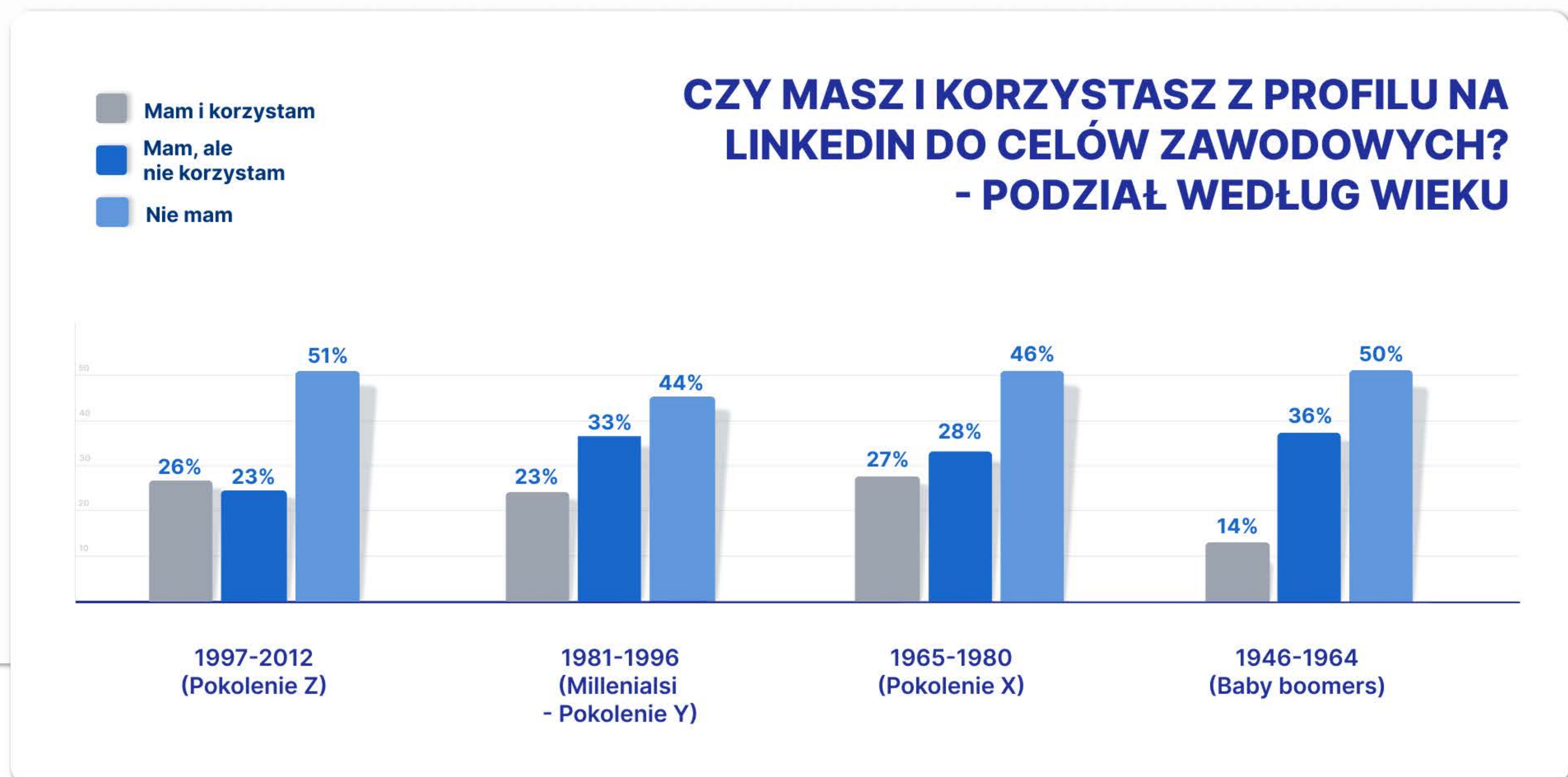
Blisko 8 na 10 przyznało, że nie posiada tam profilu lub ma, ale z niego nie korzysta. Jedynie 24 proc. badanych odpowiedziało twierdząco na to pytanie. Wśród nich nieznaczna przewaga w kontekście posiadania aktywnego profilu była ukierunkowana na mężczyzn.

CZY MASZ I KORZYSTASZ Z PROFILU NA LINKEDIN DO CELÓW ZAWODOWYCH?



7. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

Jak odpowiedzi na to pytanie wyglądają z perspektywy multigeneracji? Wśród pokolenia Baby boomers odsetek osób, które nie mają LinkedIna lub mają, ale nie używają jest największy i wynosi 86 proc. W tej grupie tylko 14 proc. wykorzystywało to narzędzie w celach zawodowych. Podobnie jest w przypadku Millenialsów – 77 proc. nie posiada tam konta lub posiada, ale z niego nie korzysta do szukania pracy. Z tej grupy przedstawiciele generacji X najczęściej aktywnie używali tego portalu (27 proc.).



8. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

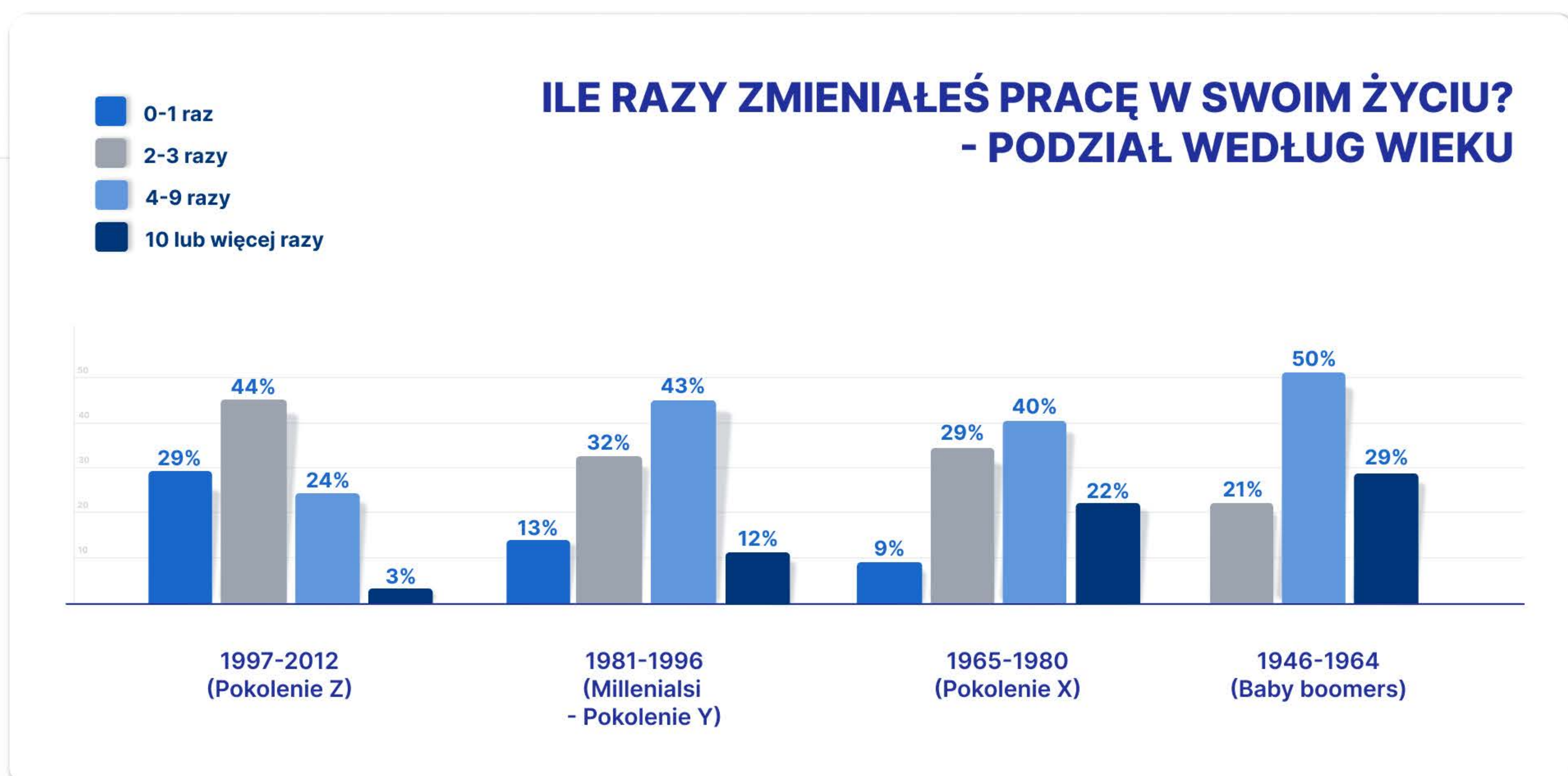
2. Jak często zmieniamy zatrudnienie?

Pod koniec ubiegłego roku, co trzeci spośród 16 tys. Europejczyków w raporcie McKinsey zakładał odejście z pracy w perspektywie 3-6 miesięcy. W zestawieniu z innymi państwami, Polska znalazła się na pierwszym miejscu. Zapytani o to, ile razy zmieniali w swoim życiu pracę, blisko 40 proc. badanych Aplikuj.pl wskazało, że od 4 do 9 razy. A jak to wygląda, jeżeli spojrzymy przez pryzmat generacji? Okazuje się, że np. 50 proc. przedstawicieli pokolenia wyższego demograficznego (Baby boomers) wskazywało na ten przedział, natomiast 1/3 zmieniła pracę więcej niż 10 razy.



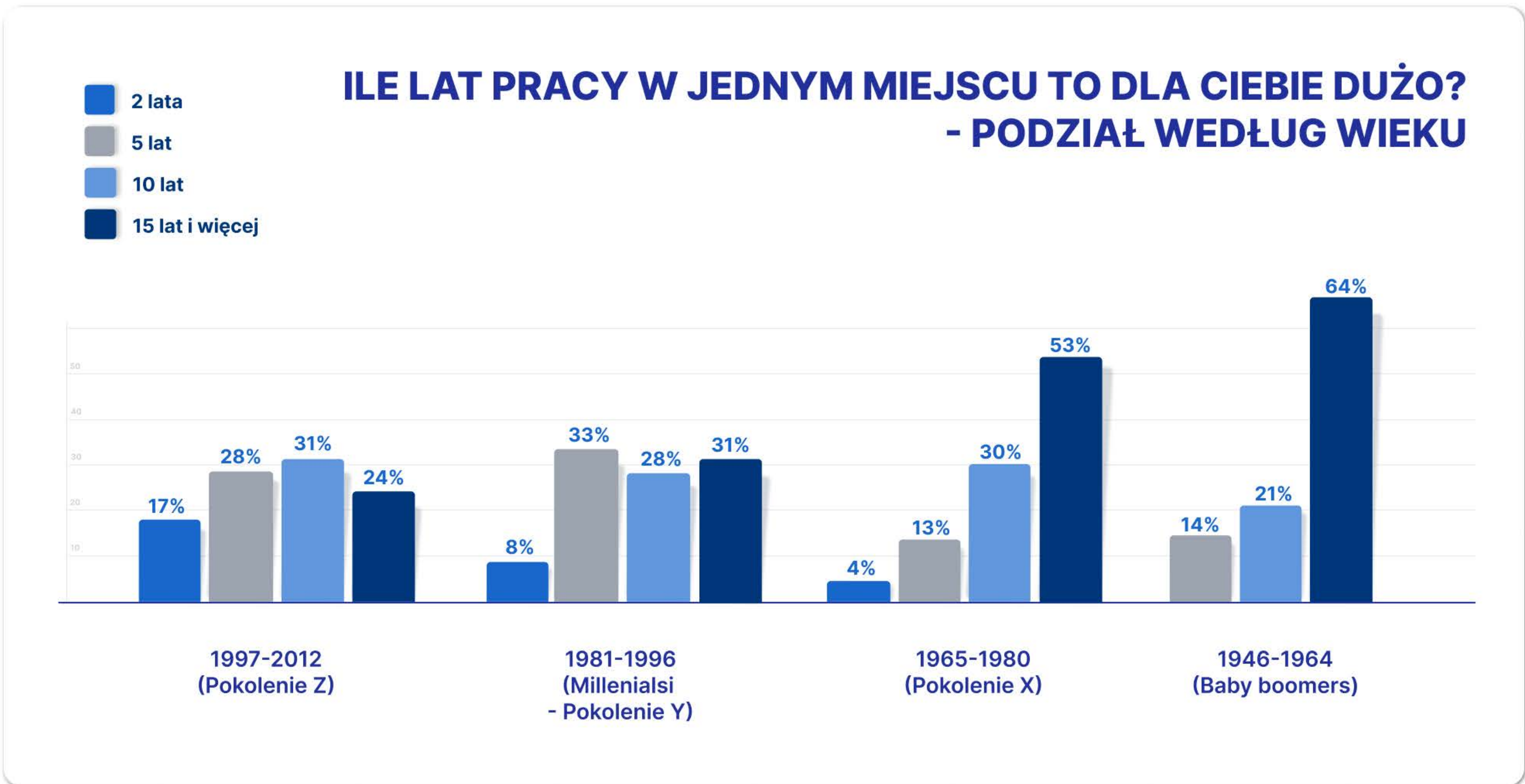
Wynik ten dla jednych może okazać się zrozumiały ze względu na to, że ta generacja jest również najdłużej na rynku pracy, jednak należy pamiętać, że są to osoby z roczników, które wychowały się w czasach, kiedy rynek zatrudnienia wyglądał zupełnie inaczej, miejsc pracy było bardzo mało, dlatego też często pozostawali oni w jednej firmie przez większą część swojego życia. Dla nich 10 lat w jednym przedsiębiorstwie często nie jest postrzegane jako długi staż pracy. Gdy zapytaliśmy, ile lat w tym samym miejscu to dla nich dużo – ponad 6 na 10 wskazywało, że 15 lat, natomiast tylko 21 proc. odpowiedziało, że 10. Wnioski z naszego raportu pokazują jednak, że również w tej grupie pokoleniowej następuje zmiana, otwarcie się na rynek pracy i nowe oferty

- mówi Izabela Foltyn, kierownik działu sprzedaży, Aplikuj.pl.



9. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

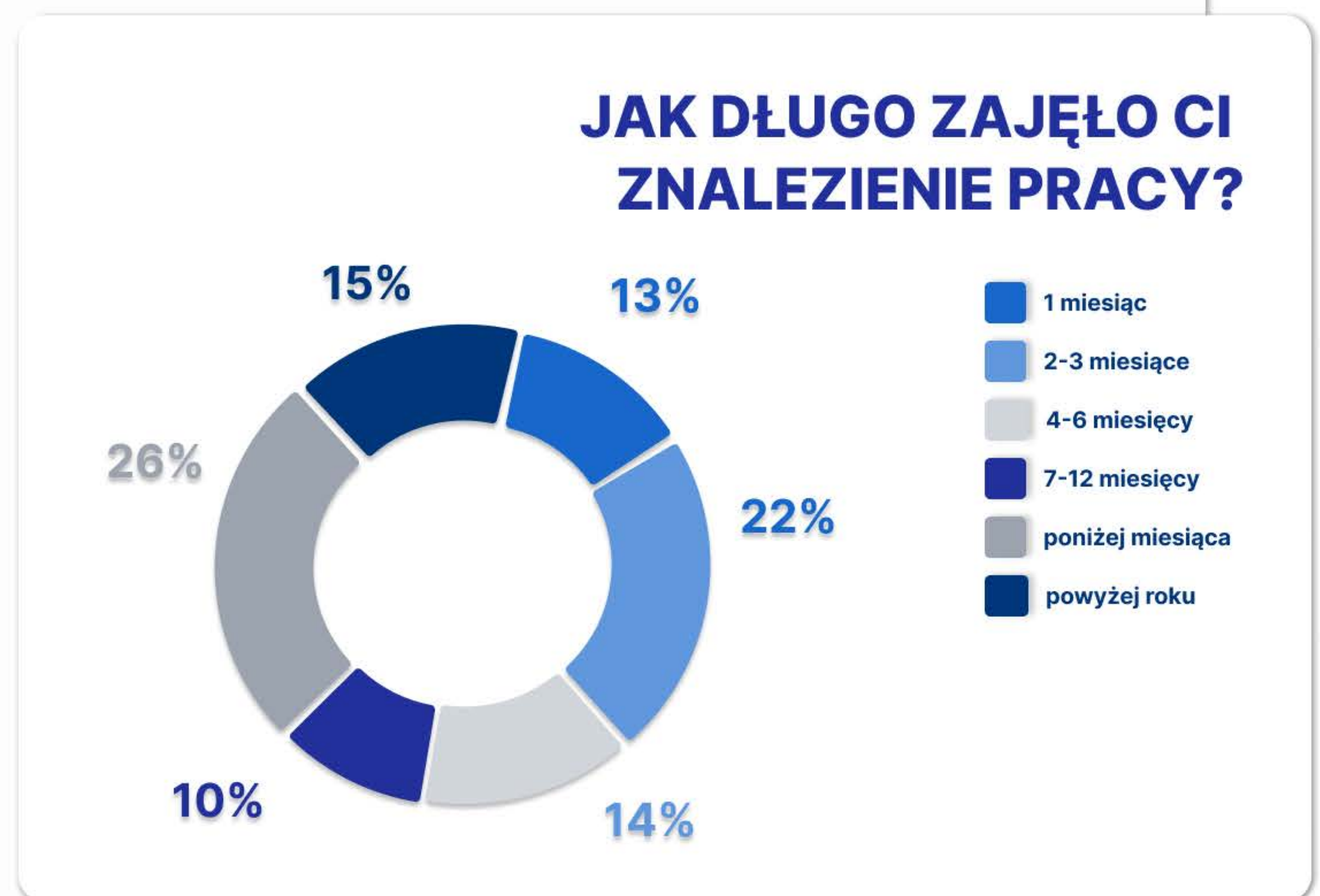
Co ciekawe, Millenialsi, których dzieli od Baby boomersów całe pokolenie, równie często zmieniali swoją pracę (43 proc. odpowiedzi dla przedziału 4-9). Największy procent z nich wskazywało również, że 5 lat w jednym miejscu to dla nich dużo. **Z kolei ¼ Zetek ma za sobą równie częste zmiany posady (4-9 razy). Powód? Wielu z nich ma za sobą różne dorywcze prace, zanim rozpocznie tę właściwą i często zgodną ze swoim zawodem.**



10. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

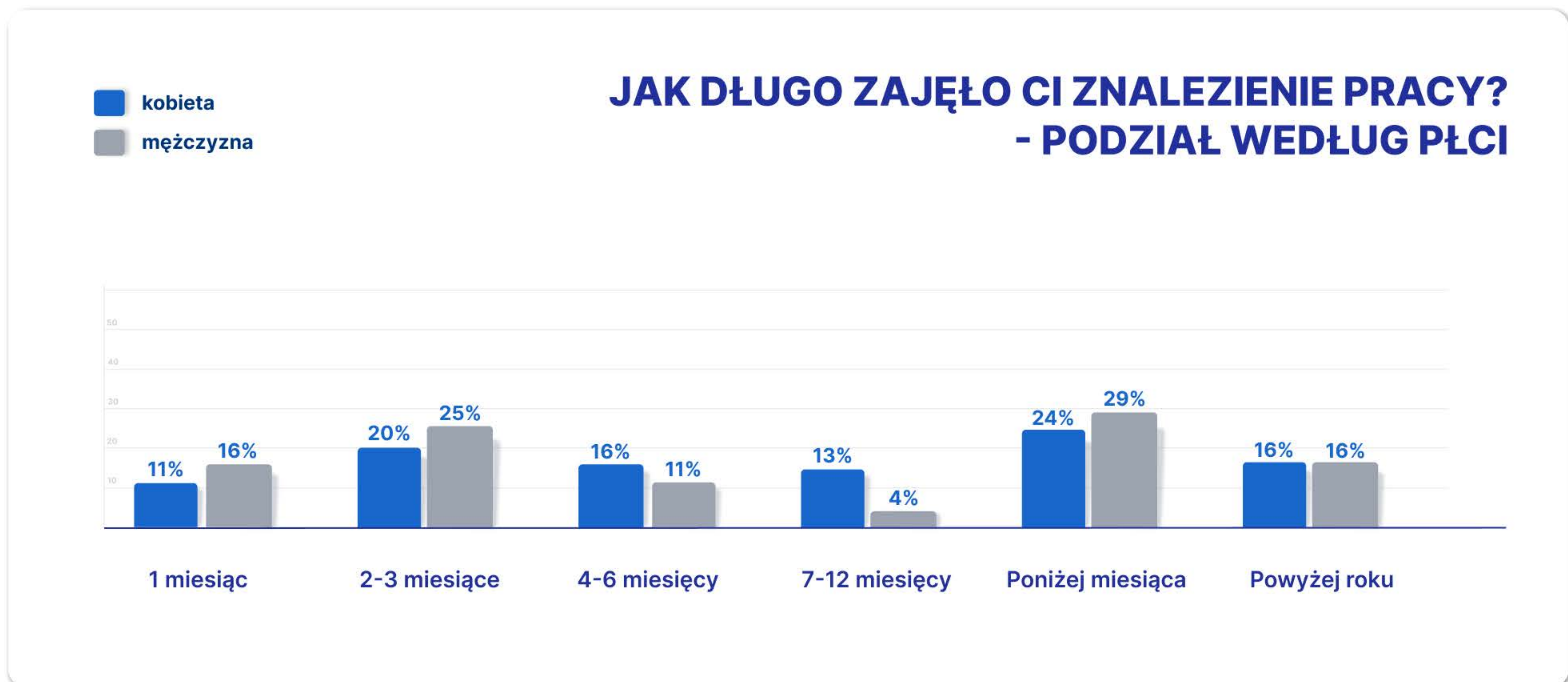
3. Ile czasu zajmuje znalezienie pracy w Polsce?

Według ankiety Aplikuj.pl blisko 4 na 10 osób znalezienie nowego zatrudnienia zajmowało nie więcej niż miesiąc, z kolei 22 proc. ankietowanych potrzebowało 2-3 miesiące, co nadal pozostaje stosunkowo niedługim czasem. Powyżej tego okresu szukało pracy 14 proc. kandydatów, a „rekordziści” potrzebowali więcej niż rok (15 proc.).



11. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

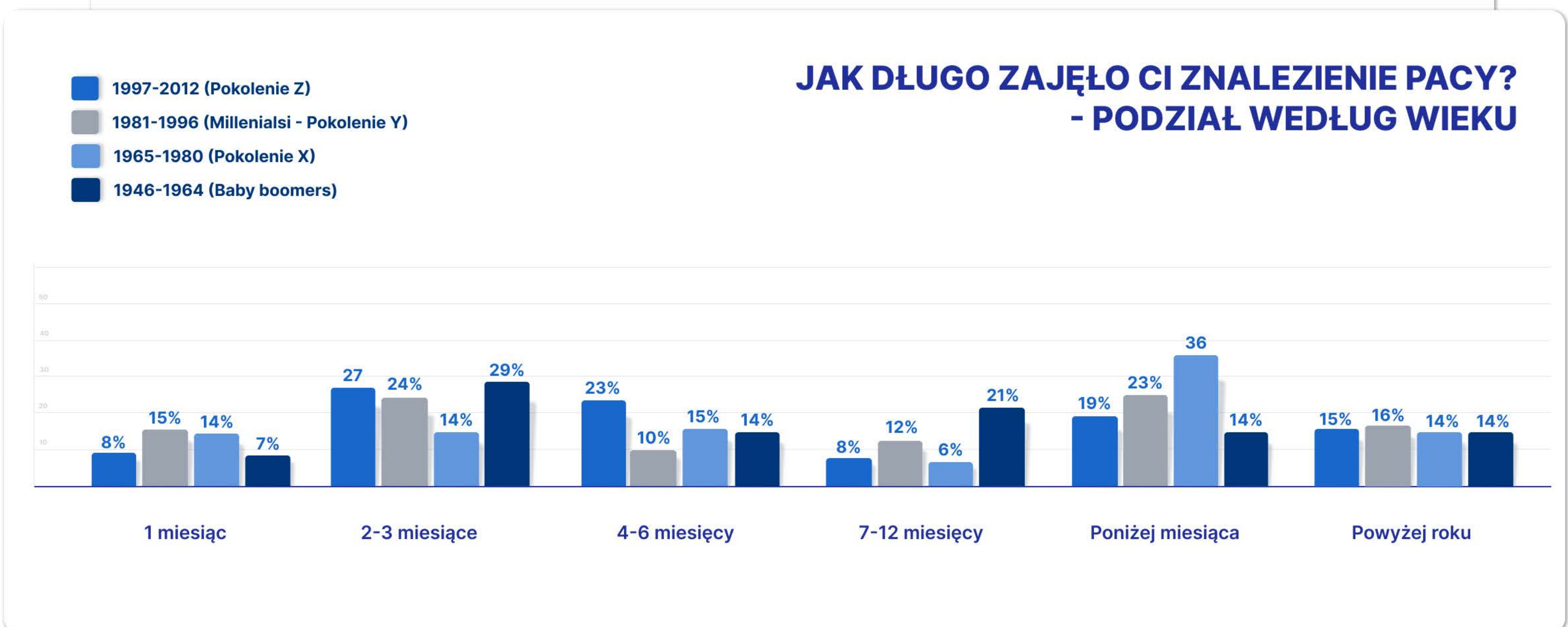
Patrząc pod kątem płci, mężczyźni nieznacznie przeważają nad kobietami w przedziałach czasowych poniżej miesiąca, a także w przedziale 2-3 miesiące. Sytuacja ta ulega zmianie wraz z wydłużeniem tego okresu – i tym samym panie dominują w sekcji 4-6 miesięcy i wyżej. Na tej podstawie można wnioskować, że kobiety potrzebują nieco więcej czasu, żeby znaleźć zatrudnienie.



12. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

4. Okres szukania pracy vs. generacje

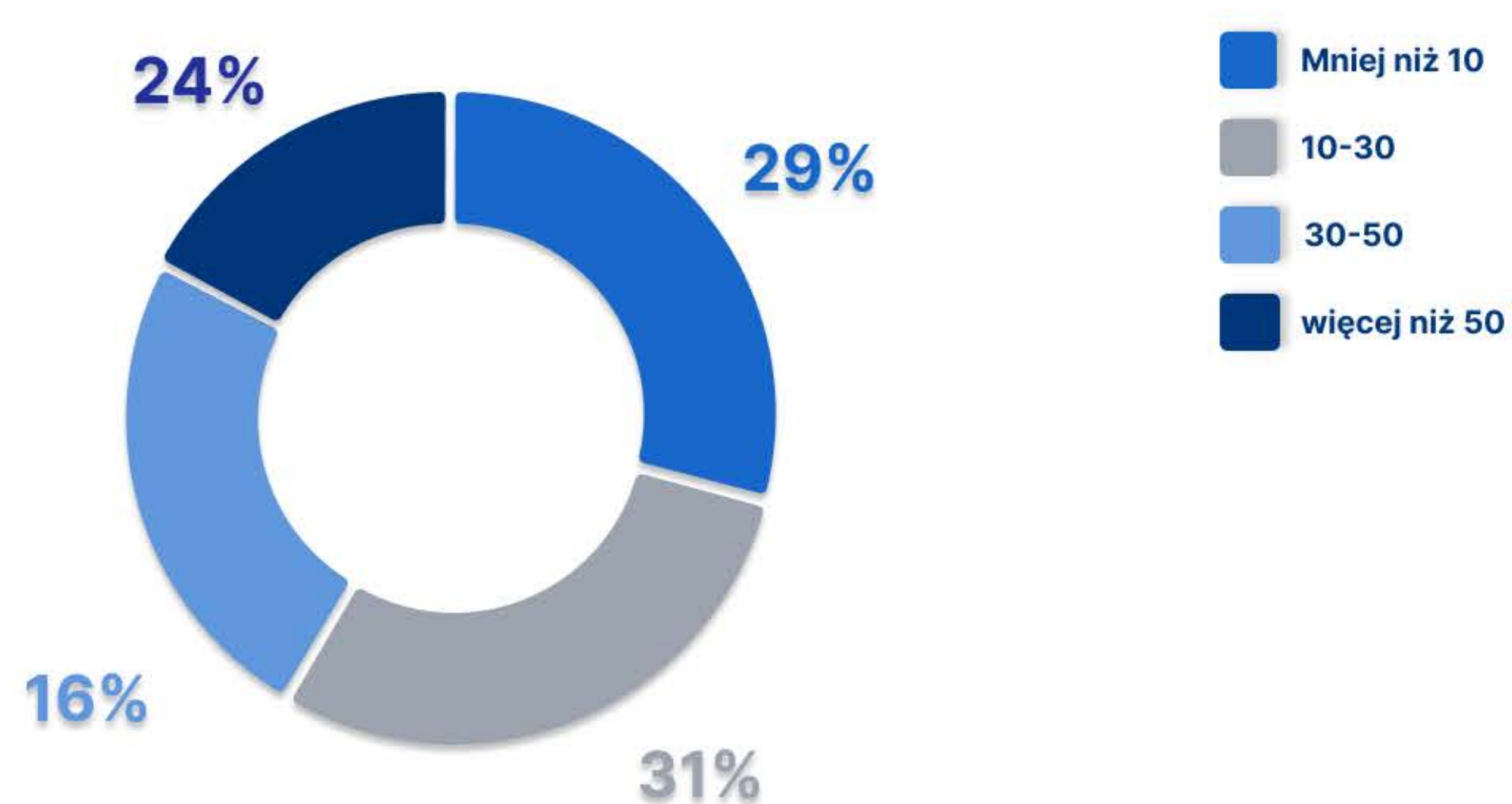
Okazuje się, że najkrócej, czyli do miesiąca szukają pracy tzw. Iksy (50 proc.). Z kolei połowa przedstawicieli pokolenia Z, które wzięło udział w badaniu, szuka pracy średnio od 2 do 6 miesięcy. Zaskakujący może wydawać się fakt, że w tym przedziale czasowym na drugim miejscu znajdują się Baby boomersi (43 proc.). Przedstawiciele tego pokolenia również dominują w kategorii powyżej 7 miesięcy do ponad roku (35 proc.). Z tego powodu można zakładać, że w przypadku tej generacji czas znalezienia nowej pracy jest zróżnicowany.



13. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

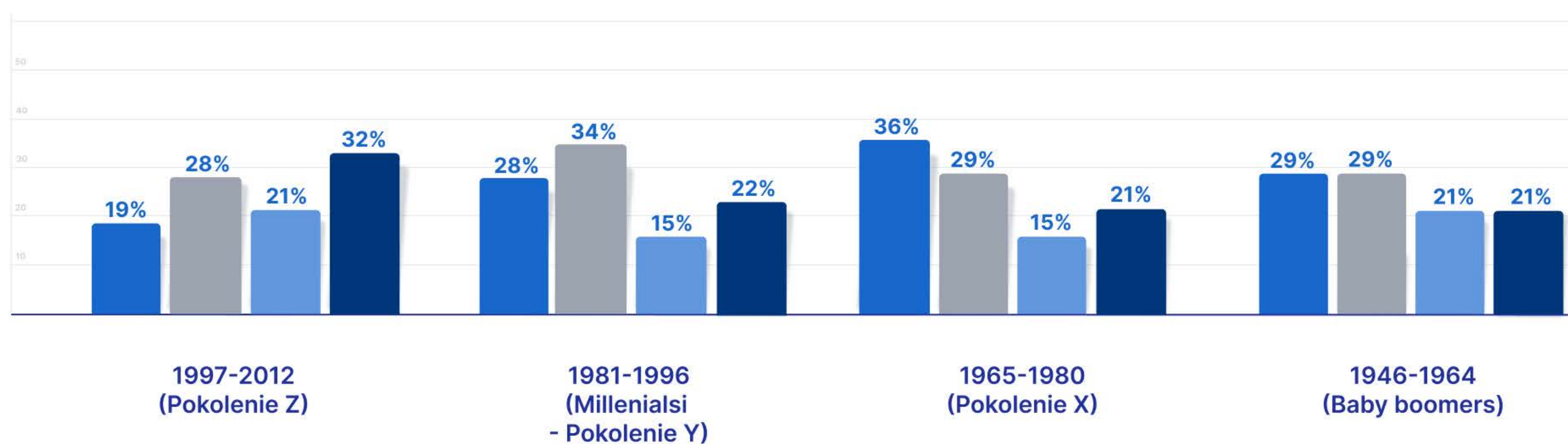
W czasie tych kilku miesięcy, poświęconych na szukanie pracy respondenci musieli wysłać od 10 do 30 aplikacji, zanim ją znaleźli (31 proc.). Blisko jedna czwarta kandydatów wysłała więcej niż 50 CV, by ją zdobyć. Jeżeli spojrzymy natomiast na wyniki w ujęciu różnych pokoleń, to widać, że były to przede wszystkim Zetki. Z kolei pokolenie X aplikowało mniej niż 10 razy (36 proc.), a Millenialsi 10-30 razy (34 proc.).

ILE APLIKACJI WYŚLAŁEŚ DO FIRM, ZANIM ZNALAZŁEŚ OBECNĄ PRACĘ?



14. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

ILE APLIKACJI WYŚLAŁEŚ DO FIRM, ZANIM ZNALAZŁEŚ OBECNĄ PRACĘ? - PODZIAŁ WEDŁUG WIEKU



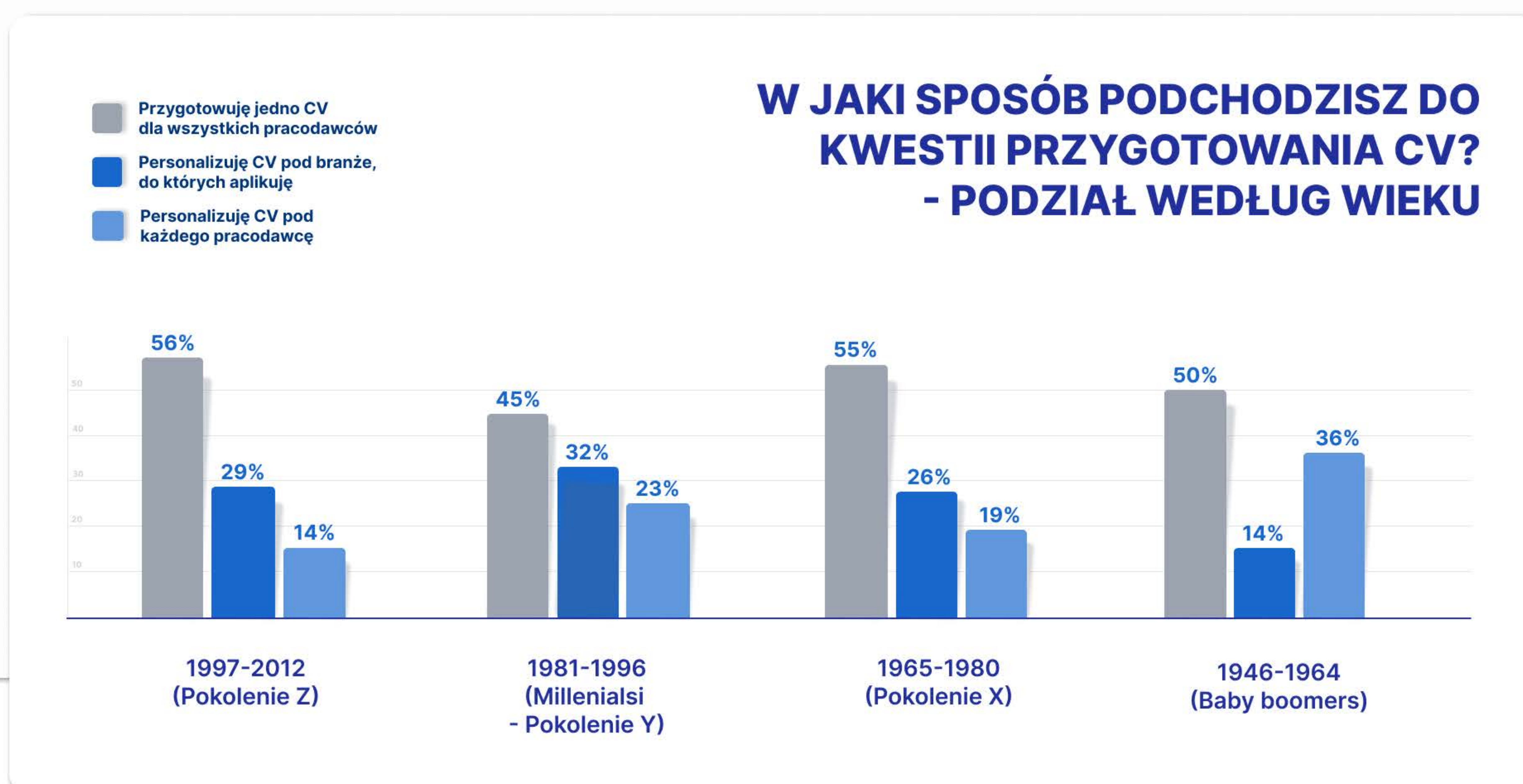
15. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.



W naszym serwisie na poszczególne oferty pracy aplikuje od kilku do kilkudziesięciu kandydatów. Wiele zależy od branży, lokalizacji, w jakiej znajduje się firma czy stanowiska, na które otwarta jest rekrutacja. Nie bez znaczenia jest także sposób, w jaki ogłoszenie jest promowane. W Aplikuj.pl standardowy czas publikacji oferty wynosi 30 dni. W tym okresie można ją promować m.in. poprzez odświeżanie (przesunięcie na górę listy ogłoszeń), wyróżnienie graficzne ogłoszenia czy też dodatkowe kampanie na Facebook lub w Google. Za pośrednictwem Aplikuj.pl można opublikować ogłoszenia na dane województwo, jak również na całą Polskę.

- mówi Izabela Foltyn, kierownik działu sprzedaży, Aplikuj.pl.

W jaki sposób podchodzisz do kwestii przygotowywania CV? Zdecydowana większość przedstawicieli 4 pokoleń tworzy jeden dokument dla wszystkich pracodawców. Natomiast Millenialsi i Zetki starają się personalizować CV pod branże, do których aplikują. Najmniej praktykowanym zabiegiem jest przygotowywanie CV pod każdą firmę. Ogółem robi to jedynie 20 proc. wszystkich uczestników badania.



16. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

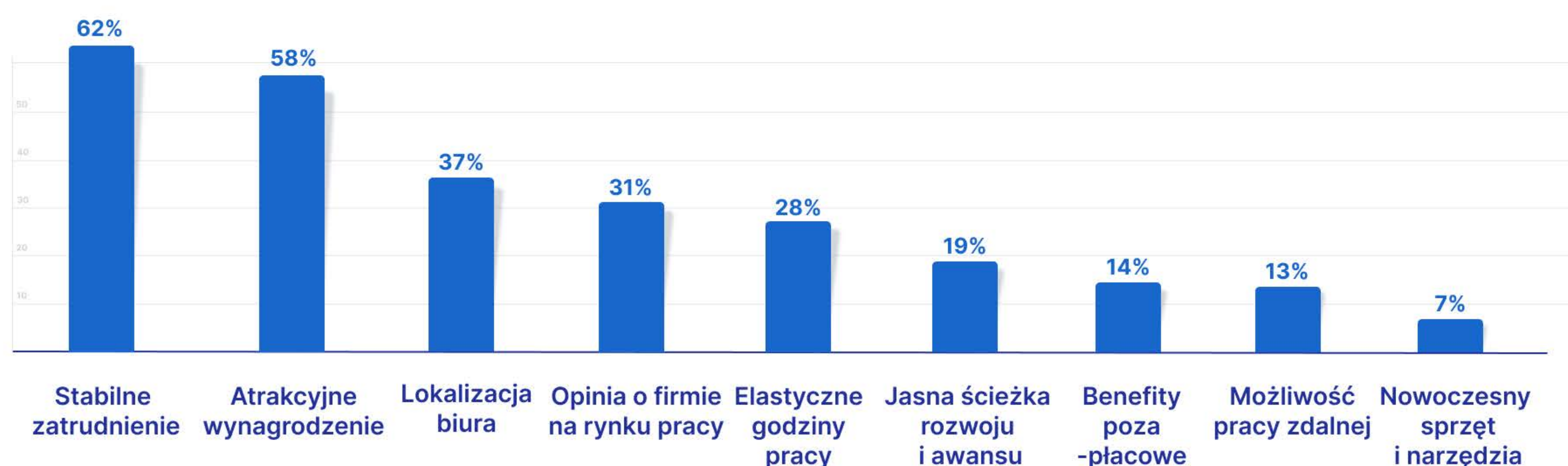
5. Potrzeby i wymagania multigeneracji na rynku pracy

O wyborze konkretnego miejsca pracy decyduje nie tylko dostępność ofert na portalach, ale także przebieg samego procesu rekrutacyjnego oraz osobiste przekonania i potrzeby kandydatów. W zależności od płci i pokolenia mogą być zupełnie inne, dlatego przed HR Business Partnerami i specjalistami od rekrutacji stoi niemałe wyzwanie, by je zidentyfikować.

Gdy w badaniu Aplikuj.pl zapytano o to, jakie kwestie są najistotniejsze przy wyborze pracodawcy 62 proc. uczestników odpowiedziało, że **stabilne zatrudnienie**. Był to również kluczowy czynnik najczęściej wskazywany przez wszystkie generacje, z wyjątkiem Millenialsów. **Igreki** częściej od stabilności zaznaczali atrakcyjne wynagrodzenie jako ważny aspekt brany pod uwagę przy wyborze pracodawcy. Ten czynnik znalazł się również na drugim miejscu wśród ogółu odpowiedzi (58 proc.). Na dalszym planie pozostała dogodna lokalizacja, opinia o firmie, a także elastyczne godziny pracy.

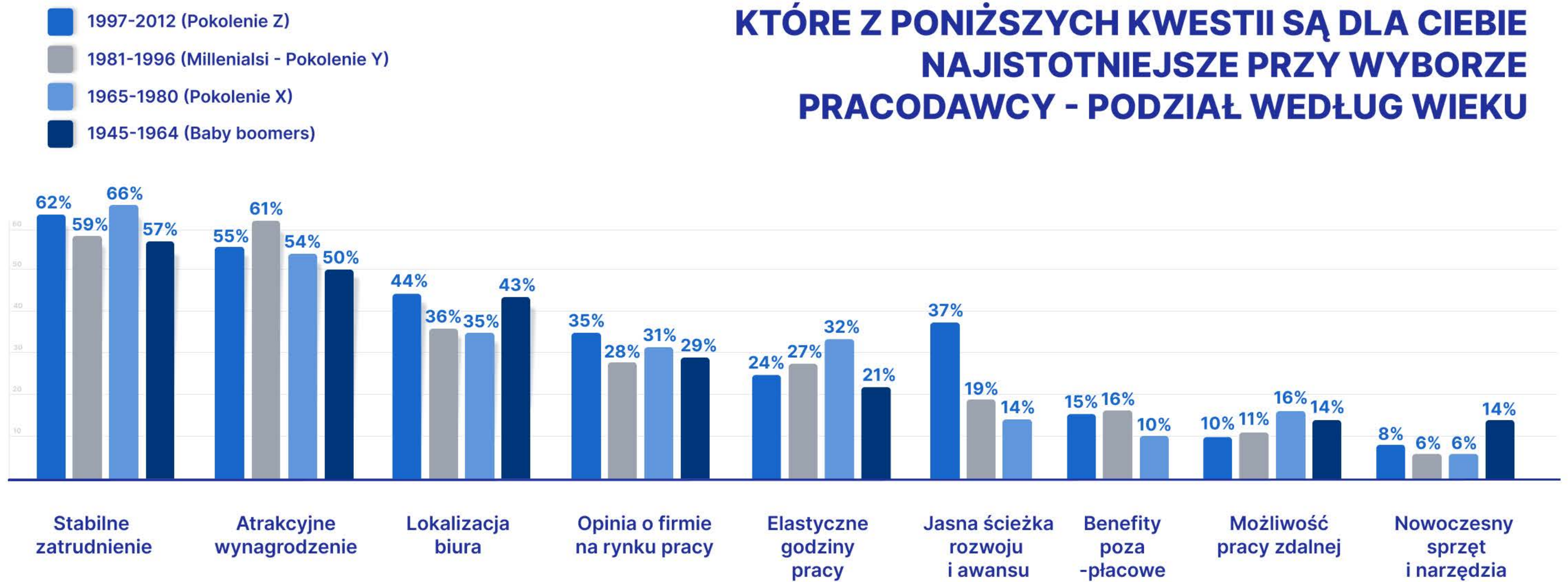
A co z nowymi technologiami w miejscu pracy i usprawnieniami? Czy są ważne dla kandydatów? Zdania są podzielone – 48 proc. osób odpowiadało, że zwracają na to uwagę, by firma korzystała z nowych technologii, natomiast dla 52 proc. nie ma to większego znaczenia.

KTÓRE Z PONIŻSZYCH KWESTII SĄ DLA CIEBIE NAJISTOTNIEJSZE PRZY WYBORZE PRACODAWCY? - OGÓŁ ODPOWIEDZI



17. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

KTÓRE Z PONIŻSZYCH KWESTII SĄ DLA CIEBIE NAJISTOTNIEJSZE PRZY WYBORZE PRACODAWCY - PODZIAŁ WEDŁUG WIEKU



18. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

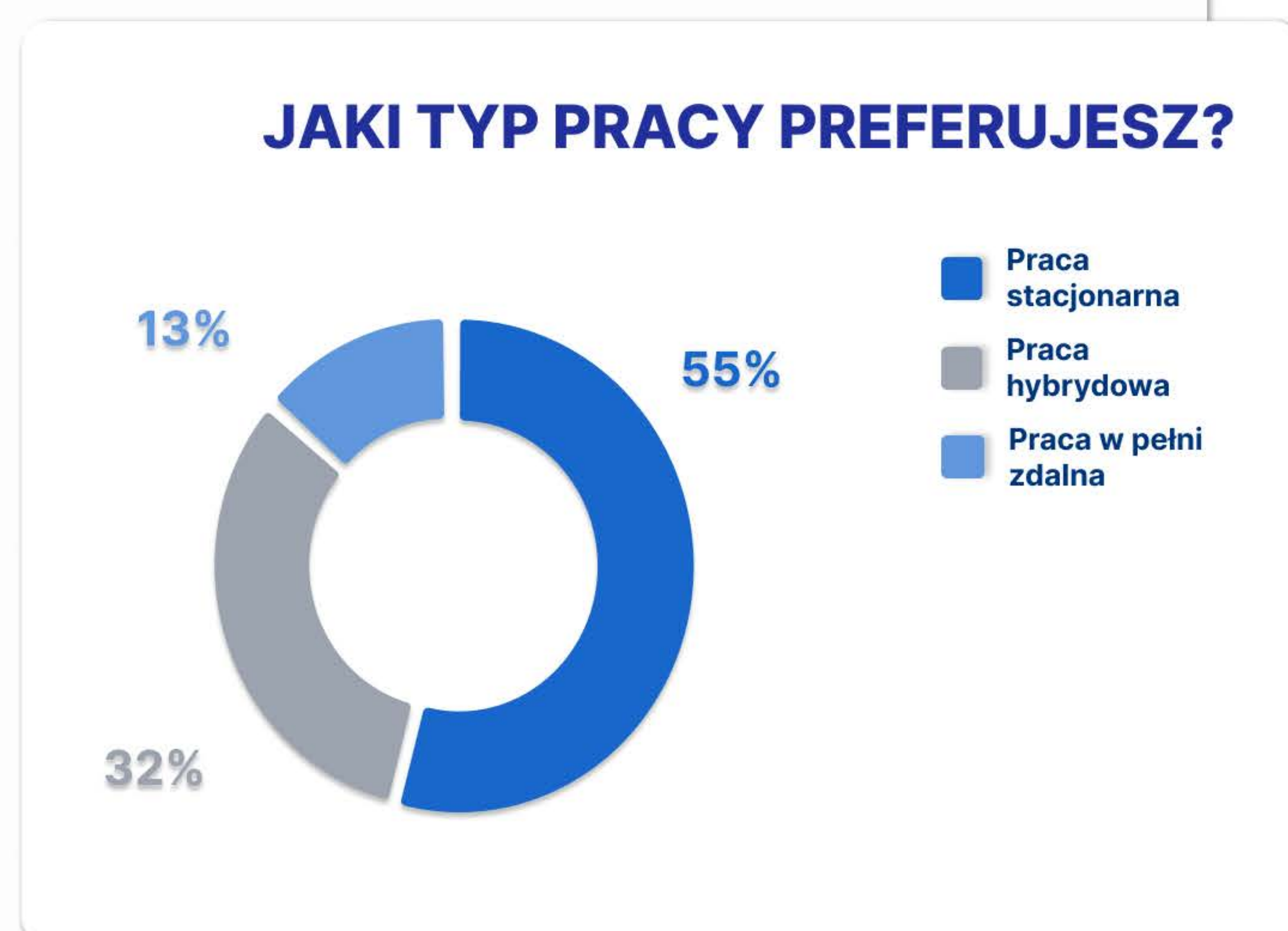


Kwestia wynagrodzenia, które jest stawiane na pierwszym miejscu nikogo z nas już nie dziwi, jednak wraz z wchodzeniem na rynek kolejnych pokoleń widzimy, że te potrzeby i oczekiwania kandydatów ewoluują. Ma to oczywiście swoje źródło z jednej strony w tym, że te generacje kierują się często zupełnie innymi wartościami, z drugiej jednak strony to efekt obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej, czy tego, co się dzieje za wschodnią granicą. Między innym z tego względu kwestia stabilnego zatrudnienia znalazła się w tym badaniu przed atrakcyjnym wynagrodzeniem. Lokalizacja, z racji obecnych cen paliwa, ale też zwykłej wygody jest równie ważnym elementem decydującym o przyjęciu oferty pracy. Nasza firma ma kilka oddziałów, dzięki czemu mamy możliwość szukania talentów z różnych regionów i proponowania im atrakcyjnego miejsca pracy, które znajduje się w obrębie ich zamieszkania. Dzięki temu widzimy spadek rotacji pracowników w poszczególnych lokalizacjach

- komentuje Honorata Jasek, specjalista ds. rekrutacji i kadr, Prosperplast.

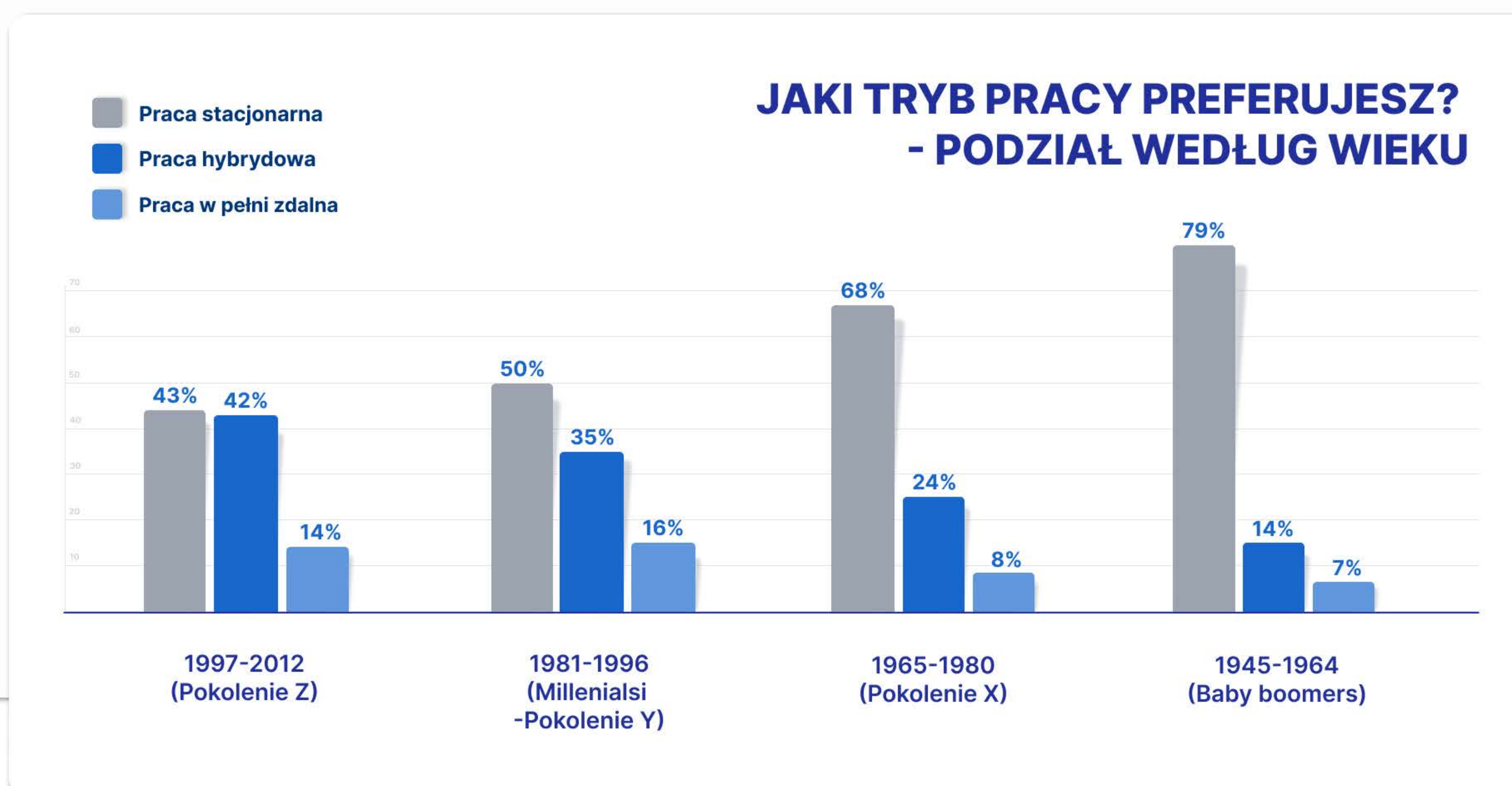
6. Tryb pracy i nadgodziny – preferencje różnych pokoleń

Praca zdalna, której popularność wzrosła w okresie covidowego lockdownu powoli przestaje być wymarzoną formą wykonywania obowiązków służbowych. Kiedy zapytano blisko 400 respondentów o tę kwestię, ponad połowa przyznała, że woli działać w biurze, co trzeci ankietowany wskazał tryb hybrydowy, natomiast pracę w pełni zdalnie wybrało jedynie 13 proc. osób.



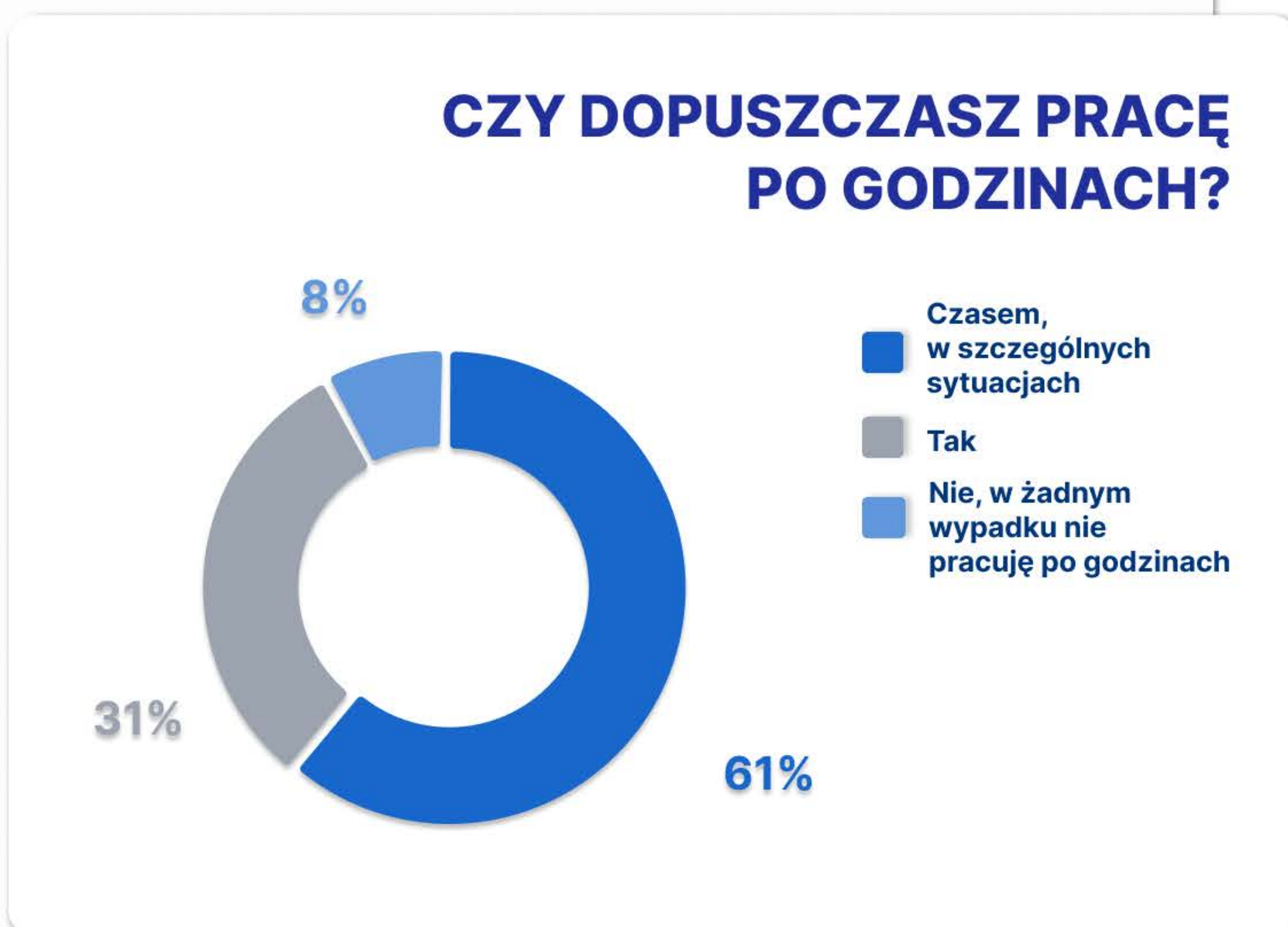
19. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

Które z generacji skłaniają się do pracy stacjonarnej, a które wolą home office? Zdecydowana większość, bo 79 proc. Baby boomersów wybrało biuro, a tylko 14 proc. tryb hybrydowy. Co ciekawe, im młodsze pokolenie, tym rośnie przewaga dla pracy mieszanej, a maleje entuzjazm w kierunku pracy w siedzibie firmy.



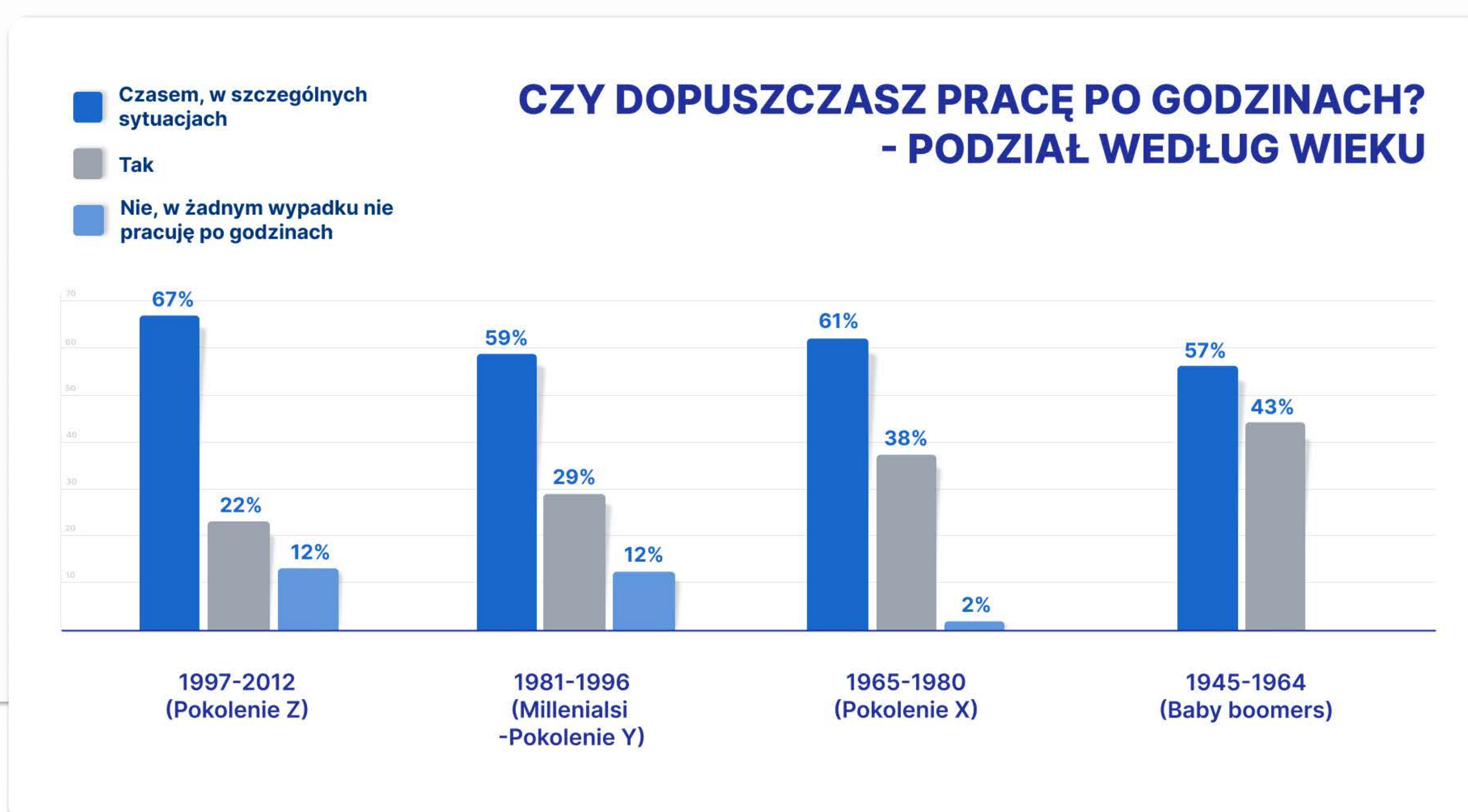
20. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

W jaki sposób podchodzimy w Polsce do pracy po godzinach? Okazuje się, że ponad 60 proc. osób w szczególnych przypadkach rozważa taką możliwość, z kolei 1/3 otwarcie przyznaje, że dopuszcza wykonywanie zadań służbowych poza przyjętymi godzinami. Jedynie 8 proc. całkowicie odrzuca takie rozwiązanie.



21. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

Biorąc pod uwagę podział na pokolenia można zauważyć, że im starsze roczniki, tym większa otwartość względem nadgodzin. Co ciekawe, wśród pytanych przedstawicieli Baby boomers nie padła żadna odpowiedź negująca taką formę pracy, a w przypadku pokolenia X – było to zaledwie 2 proc. W tej grupie pojawił się również największy odsetek osób, które jednoznacznie deklarowały, że są otwarte na pracę poza standardowymi godzinami. Zetki i Millenialsi byli bardziej podzieleni względem tego tematu i znacznie częściej całkowicie odrzucały taką opcję (po 12 proc.).



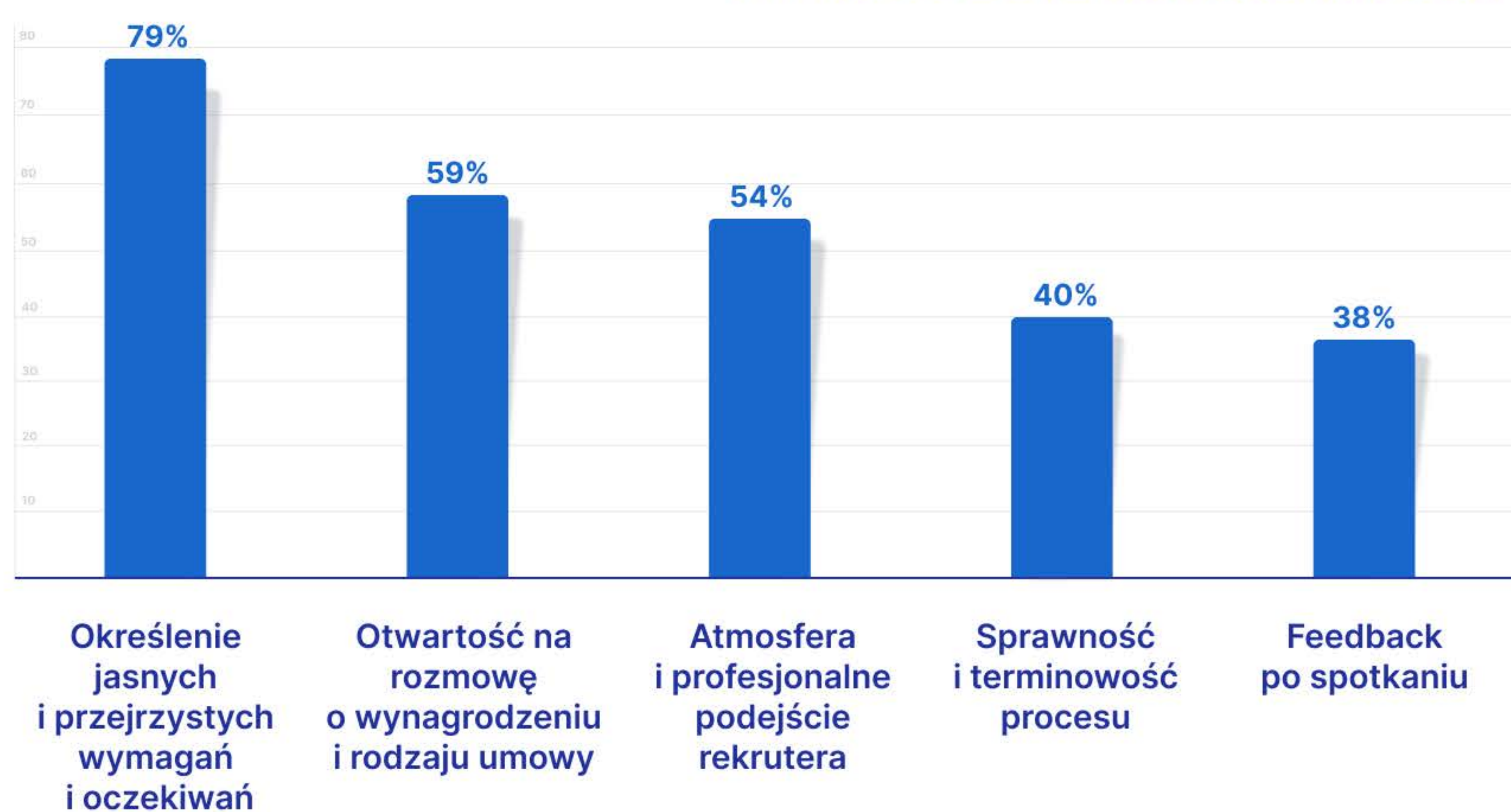
22. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

7. Od kandydata do pracownika - rekrutacja przez pryzmat generacji

Proces pozyskiwania nowych talentów dzisiaj znacznie się skomplikował, a to między innymi za sprawą obecności na rynku pracy 4 odmiennych generacji, które często charakteryzują się różnym podejściem do obowiązków, innymi oczekiwaniami względem pracodawcy. Rynek zatrudnienia często nie potrafi trafnie zidentyfikować tych potrzeb wśród najmłodszego pokolenia, czyli Zetek. Z kolei najstarsze bywa pomijane w procesach i często musi się mierzyć z wyzwaniem zdobycia pracy w swoim wieku. **Na co powinni zwrócić uwagę specjaliści rekrutujący osoby z tych 4 generacji? Co jest dla nich najistotniejsze na początku drogi po wymarzoną pracę?**

Blisko 8 na 10 badanych podczas rozmowy zwraca uwagę przede wszystkim na to, czy otrzymują jasne i przejrzyste informacje na temat **wymagań i oczekiwań względem nich**. Na drugim miejscu znalazła się otwartość na rozmowę o wynagrodzeniu o pracę i rodzaju umowy (59 proc.), a na trzecim atmosfera spotkania i profesjonalne podejście rekrutera. Równie ważne okazały się kwestie związane ze sprawnością procesu (40 proc.), a także feedback po spotkaniu (38 proc.).

JAKIE KWESTIE SĄ DLA CIEBIE NAJISTOTNIEJSZE W PROCESIE REKRUTACJI?

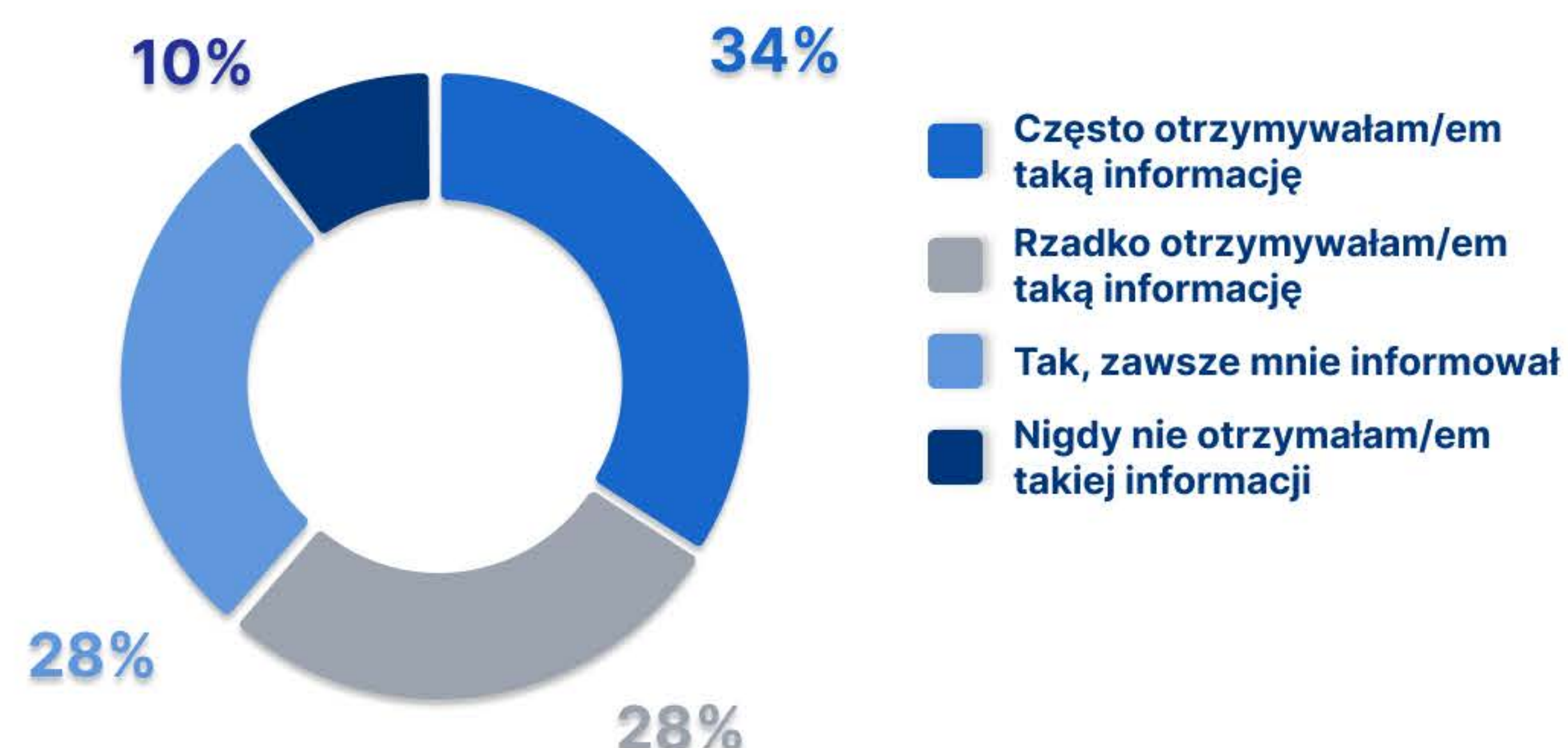


Odpowiedzi na to pytanie względem 4 generacji były wyrównane. Jedynie w przypadku pokolenia Baby boomers, kwestia otwartości na rozmowę o wynagrodzeniu była mniej istotna w całym procesie.

23. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

Jak tymczasem wygląda kwestia przekazywania kandydatom informacji o dalszych krokach w rekrutacji i jak często uzyskują oni feedback po spotkaniu? 62 proc. odpowiedziało, że zawsze lub często otrzymywali takie wytyczne, z kolei 38 proc. nie spotkało się z tym nigdy lub rzadko.

CZY REKRUTER JUŻ PODCZAS ROZMOWY POINFORMOWAŁ CIĘ O KOLEJNYCH KROKACH REKRUTACJI?



24. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

PO JAKIM CZASIE DOSTAŁEŚ INFORMACJĘ O WYNIKACH REKRUTACJI?



25. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

Jeżeli zaś chodzi o przekazanie wyników rozmowy kwalifikacyjnej ponad 4 na 10 ankietowanych rzadko otrzymuje taką informację lub nie dostaje jej w ogóle. Pozostali czekają na odpowiedź od kilku dni do tygodnia.



Niestety statystyki nie są zadowalające w tym temacie, jednak w WhitePress wyznajemy zasadę, że każdy kandydat bez względu na decyzję i etap rekrutacji, otrzymuje od nas informację zwrotną. Każda osoba, która przesłała CV w jakimś stopniu poświęciła swój czas, dlatego wychodzimy z założenia, że ta osoba powinna wiedzieć co się dzieje dalej z jego aplikacją. Niestety czas na podjęcie decyzji również tutaj ma wpływ na budowanie candidate experience, dlatego staramy się informować w jakim terminie można otrzymać odpowiedź i tutaj nie ma reguły, jaki ten czas powinien być. Ważne, aby bez względu na decyzję i ilość zgłoszonych aplikacji być w kontakcie z kandydatami, a procesy te z pewnością ułatwiają systemy ATS

- mówi Monika Kikolska, HR Specialist, WhitePress.

8. Rozmowa rekrutacyjna – przygotowanie kandydatów

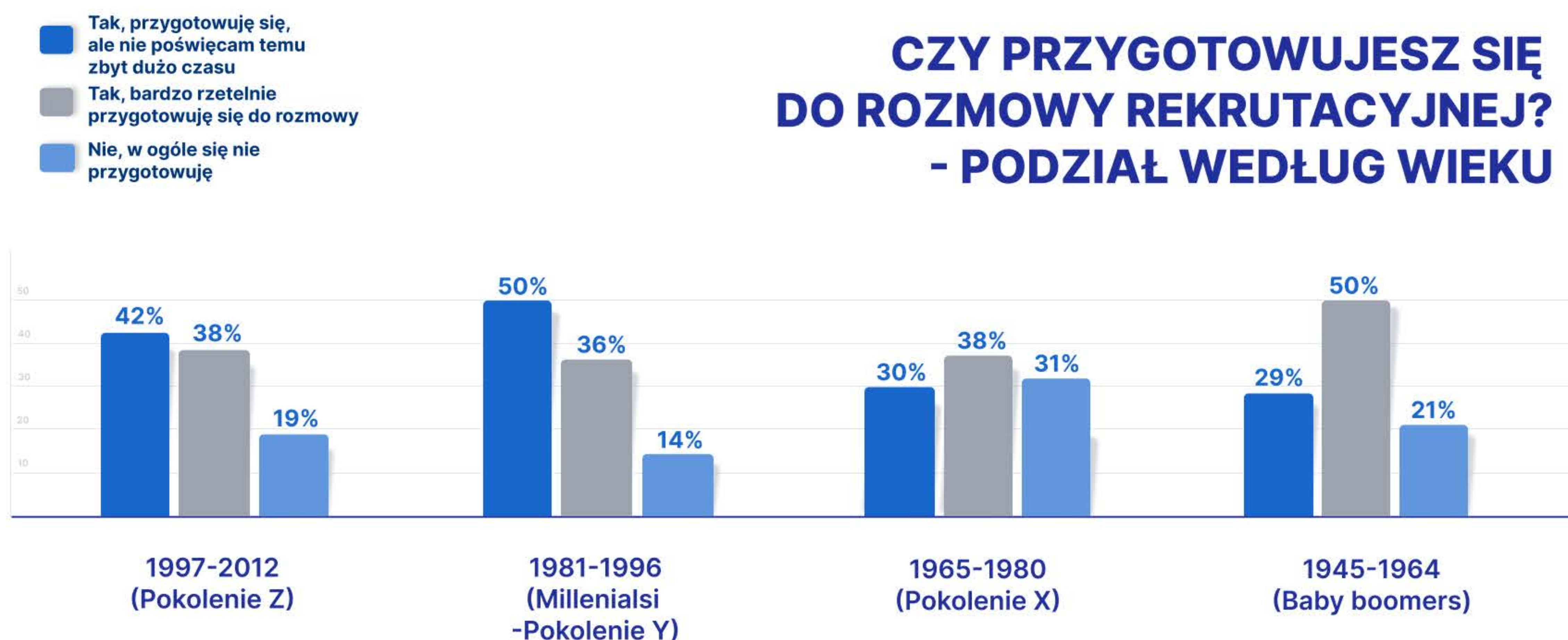
Według danych Aplikuj.pl aż 80 proc. kandydatów przygotowuje się do rozmowy kwalifikacyjnej, z czego 38 proc. uważa, że robi to bardzo rzetelnie. Wśród nich, szczególnie pokolenie wyżu demograficznego wykazywało takie zachowanie (50 proc.).

CZY PRZYGOTOWUJESZ SIĘ DO ROZMOWY REKRUTACYJNEJ?



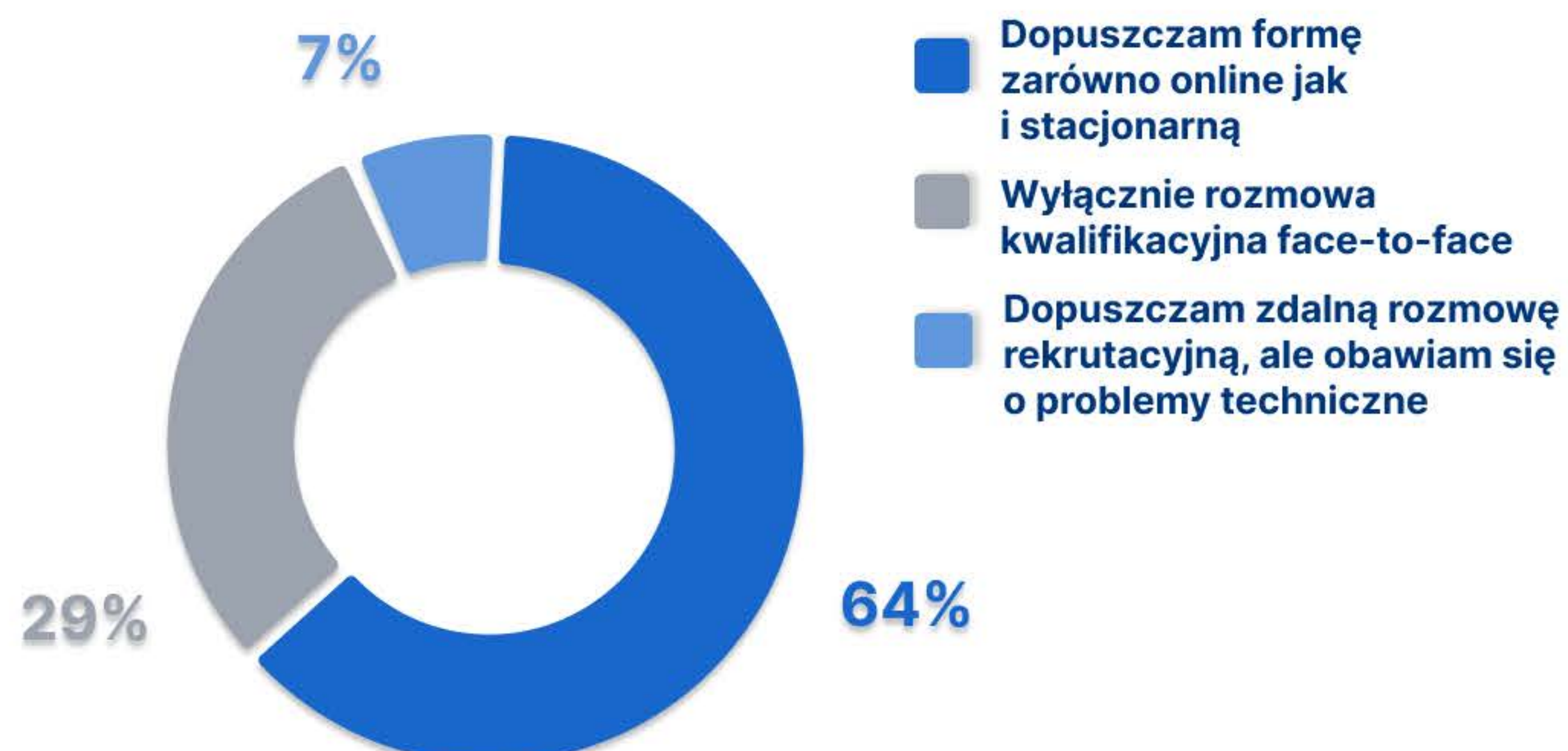
25. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

CZY PRZYGOTOWUJESZ SIĘ DO ROZMOWY REKRUTACYJNEJ? - PODZIAŁ WEDŁUG WIEKU



26. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

JAKĄ FORMĘ ROZMOWY REKRUTACYJNEJ PREFERUJESZ? - OGÓL ODPOWIEDZI



Kiedy zapytano o formę przeprowadzenia takiej rozmowy 6 na 10 ankietowanych przyznało, że dopuszcza zarówno formę online, jak i face to face.

27. Źródło: opracowanie na podstawie ankiety Aplikuj.pl, 2023 r.

9. Podsumowanie badania

Nie ulega wątpliwości, że **różnice międzypokoleniowe na polskim rynku pracy są coraz bardziej widoczne i w perspektywie kolejnych dekad będą stanowiły niemałe wyzwanie dla zatrudniających.** Powód? Często zupełnie odmienne postawy i potrzeby poszczególnych przedstawicieli generacji, które wynikają z wielu czynników – czasów, w których dorastali, ich doświadczeń, a także czynników zewnętrznych. **Na te potrzeby muszą odpowiedzieć pracodawcy i działy HR. W jaki sposób mogą to zrobić? Między innymi dzięki publikacjom i badaniom poświęconym właśnie tym pokoleniom.**

W raporcie Aplikuj.pl można dostrzec, że generacja Z, będąca na rynku pracy najkrócej, stosunkowo często zmienia miejsce zatrudnienia, ale **tylko 14 proc. badanych Zetek chciałoby pracować wyłącznie zdalnie.** Z kolei jak się można spodziewać 79 proc. baby boomersów biorących udział w badaniu preferuje stacjonarny tryb pracy. **Blisko 50 proc. ankietowanych Iksów, znajduje pracę w przeciągu zaledwie miesiąca – to najkrótszy czas w porównaniu do pozostałych pokoleń.** Tymczasem aż 50 proc. Milenialsów przygotowuje się do rozmowy rekrutacyjnej, ale nie poświęca temu zbyt dużo czasu, a 14 proc. nie robi tego w ogóle.

Uczestnicy badania Aplikuj.pl nie są entuzjastami pracy zdalnej – choć zdecydowana większość preferuje tryb stacjonarny, dopuszczając przy tym pracę po godzinach. **To o swoją higienę pracy dbają w największym stopniu nowe pokolenia – to w ich przypadku padło najwięcej odpowiedzi wykluczających możliwość realizacji nadgodzin w obecnej pracy.** To również jeden z aspektów, który pokazuje jak różne podejście do obowiązków mogą mieć Zetki czy Iksy.

Choć wiele dzieli różne pokolenia, to **bez względu na wiek najbardziej popularnym miejscem, gdzie kandydaci szukają pracy i ją znajdują są niezmiennie job boardy**. Bazują oni także na poleceniach i rekomendacjach znajomych lub trafiają na oferty w mediach społecznościowych. Jednak wśród badanych **tylko niewielki odsetek korzysta z portalu LinkedIn w celach zawodowych (24 proc.)**. Wśród nich aż 77 proc. Millenialsów nie posiada lub nie używa profilu do szukania pracy.

Wśród najczęstszych odpowiedzi w badaniach dostępnych na rynku to **wynagrodzenie stanowiło kluczowy element decydujący o przyjęciu oferty** pracy. W tym badaniu ustąpiło ono miejsca – stabilnemu zatrudnieniu. Powodem może być m.in. obecna sytuacja społeczno-ekonomiczna Polski oraz wojna w Ukrainie. Na ten aspekt wskazywały wszystkie pokolenia.

Czego oczekujemy od rozmowy rekrutacyjnej? Bez względu na to czy jesteśmy przedstawicielem generacji Z, Y, X, czy Baby boomers **chcemy otrzymać informacje na temat jasnych i przejrzystych wymagań, jakie ma względem nas rekruter, a także otwartości na rozmowę o pieniądzach i rodzaju umowy**. To nad czym rynek zatrudnienia i specjaliści ds. rekrutacji powinni natomiast pracować, to konsekwencja w przekazywaniu feedbacku na temat kolejnych kroków i wynikach rekrutacji. Obecnie ponad 40 proc. kandydatów w ogóle nie dostaje takiej informacji lub dostaje ją rzadko.