

Młodzi Polacy na rynku pracy 2021

Maj 2021



Młodzi Polacy na rynku pracy w “nowej normalności”

Minął rok od pierwszej edycji badania “Młodzi Polacy na rynku pracy 2020”, realizowanego wspólnie przez PwC, Well.hr i Absolvent Consulting. Ówczesne postawy i oczekiwania młodych ludzi kształtowały się pod wpływem niepewności o to, co przyniesie pandemiczne jutro, jak „nowa normalność” wpłynie na ich szanse na rynku pracy.

Po roku ponownie przyjrzeliśmy się wchodzącym na rynek studentom i absolwentom, by sprawdzić:

- jak - z perspektywy doświadczeń minionego roku - oceniają swoje możliwości na rynku pracy?
- jakie kwestie uważają za istotne przy wyborze zatrudnienia?
- w jaki sposób sprawdzają informacje dotyczące pracodawcy?
- jakie kompetencje uważają za szczególnie przydatne w popandemicznej rzeczywistości?
- jak COVID-19 przełożył się na ich postawy i oczekiwania?

...oraz co z tego wynika dla pracodawców?



Główne wnioski z badania

- ✓ Zdaniem **połowy młodych Polaków (48,7%) pandemia COVID-19 wpłynęła negatywnie na ich szanse na rynku pracy.**
- ✓ Podejmując decyzję o aplikowaniu na ofertę pracy **68,9% kandydatów sprawdza rozwiązania wdrożone przez firmę w okresie pandemii.**
- ✓ **Dostęp do pracy zdalnej to obowiązkowy benefit dla 33,7% badanych.** Z drugiej strony, 56% młodych chce pracować z biura. Hybrydowy model pracy to rozwiązanie, które pomoże pogodzić preferencje i potrzeby obu grup.
- ✓ **Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej to „obowiązkowe” benefity dla - odpowiednio – 38,7% i 33,7% badanych.**
- ✓ **Sukces zawodowy to dla 36,3% badanych wciąż praca, która jest pasją.** Jednak w porównaniu z 2020 rokiem nieco mniej osób tak rozumie sukces (50,5%).
- ✓ **Oczekiwania finansowe młodych ludzi wzrosły w porównaniu z rokiem ubiegłym – mediana oczekiwań finansowych wynosi obecnie 4 500 zł netto.**
- ✓ **Dla 74,2% badanych preferowana forma umowy to umowa o pracę.** To wzrost w porównaniu z rokiem ubiegłym. W niespokojnym świecie rośnie potrzeba bezpieczeństwa zatrudnienia.

O badaniu

W badaniu zrealizowanym za pomocą ankiety on-line w marcu i kwietniu 2021 roku wzięło udział 2500 studentów i absolwentów wyższych uczelni.



63% to kobiety



37% mężczyźni

Status:

- Studenci: 75,9%
- Absolwenci: 24,1%

Z rejonów Polski w pobliżu:

- Warszawy: 31,4%
- Krakowa: 22,0%
- Poznania: 10,8%
- Katowic: 8,1%
- Wrocławia: 10,1%
- Gdańska: 10,5%
- Łodzi: 7,2%

W wieku:

- do 20 lat: 5,5%
- 21 do 24 lat: 38,5%
- 25-26 lat: 18,6%
- 27 lat i więcej: 37%

Wśród badanych:

- 33,5% studiuje
- 39,1% studiuje i pracuje
- 22,7% pracuje
- 4,6% nie studiuje ani nie pracuje

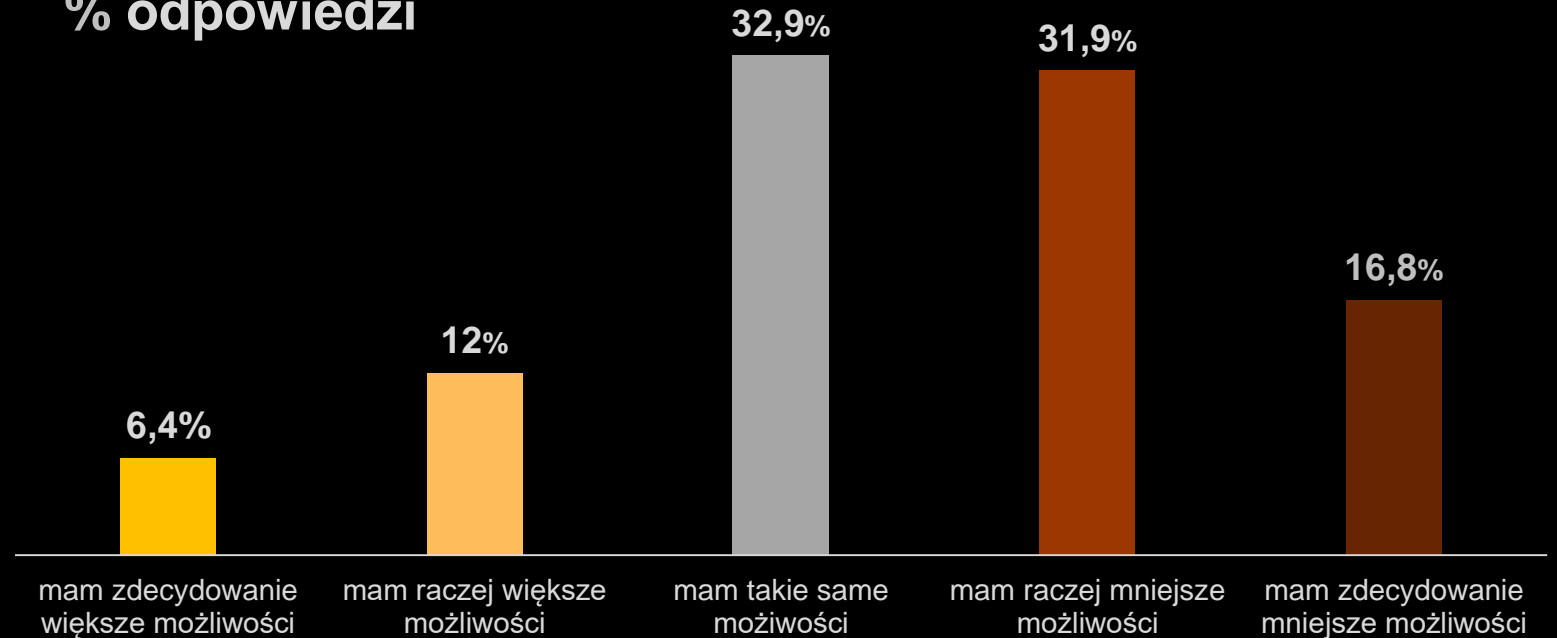


Jak pandemia
wpłynęła na rynek pracy?

Możliwości na rynku

- Prawie połowa badanych (48,7%) ocenia, że w związku z pandemią ich możliwości na rynku pracy uległy pogorszeniu.
- 32,9% młodych uważa, że ich możliwości na rynku pracy są takie same, jak przed pandemią COVID-19.
- Prawie 1/5 młodych Polaków (18,4%) deklaruje, że pandemia sprawiła, że ich szanse na rynku pracy są większe.

% odpowiedzi



Kompetencje przyszłości

Według młodych Polaków kompetencje przyszłości to otwartość i szybka adaptacja do zmian, łączenie różnych umiejętności, szybkie uczenie się oraz umiejętności z obszaru IT.

Są to kompetencje, których znaczenie bardzo wzrosło w naznaczonym niepewnością i przyspieszoną cyfryzacją okresie pandemii.

To także kompetencje, które młodzi Polacy uważają za swoje mocne strony:

- 23,3% ocenia, że szybkie uczenie się nowych rzeczy jest ich mocną stroną,
- 17,5% uważa, że potrafi łączyć różne umiejętności,
- 12,4% podaje, że otwartość na zmiany i szybka adaptacja do nowych warunków to ich zalety.





Podejmując decyzję
o aplikowaniu
na ofertę pracy
68,9% kandydatów
sprawdza rozwiązania
wdrożone przez firmę
w okresie pandemii.

Hybrydowy model pracy:

możliwość nauki i budowania relacji



44%

Praca zdalna



Co wybierasz?



56%

Praca w biurze



31,5%

Ciekawe zadania



Co wybierasz?



68,5%

Dobra atmosfera



32%

Praca w młodym zespole



Co wybierasz?



68%

Możliwość uczenia się od doświadczonych kolegów

Czego oczekują młodzi pracownicy w związku z pracą zdalną?

44% młodych Polaków woli pracę zdalną od pracy w biurze. Natomiast dla 6% pełnowymiarowa praca zdalna jest jednym z elementów, których nie zaakceptowaliby w miejscu pracy.

Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej to „obowiązkowy” benefit dla odpowiednio 38,7% i 33,7% badanych.

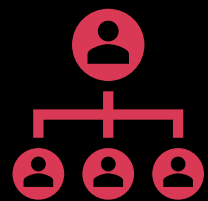
Czym pracodawca może dodatkowo się wyróżnić?

- ▶ Dla 13,3% młodych wyróżnikiem byłaby dopłata do kosztów ponoszonych na Internet i prąd (dla 7,6% jest to must-have)
- ▶ Dla 13,9% badanych wyposażenie stanowiska pracy w domu może pozytywnie wyróżnić pracodawcę (dla 5,3% jest to must-have)

Co dla młodych Polaków
jest w pracy najważniejsze?



Wybory młodych Polaków

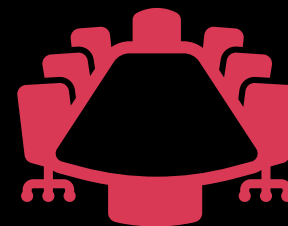


77,5%

Stabilne zatrudnienie

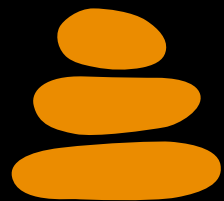


Co wybierasz?



22,5%

Praca na własny rachunek

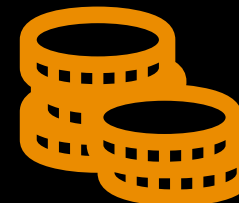


58%

Work-life balance



Co wybierasz?



42%

Wysokie zarobki



62%

Szef-autorytet



Co wybierasz?



38%

Szef-kolega

Co jest w pracy najważniejsze i najtrudniejsze do zaakceptowania?

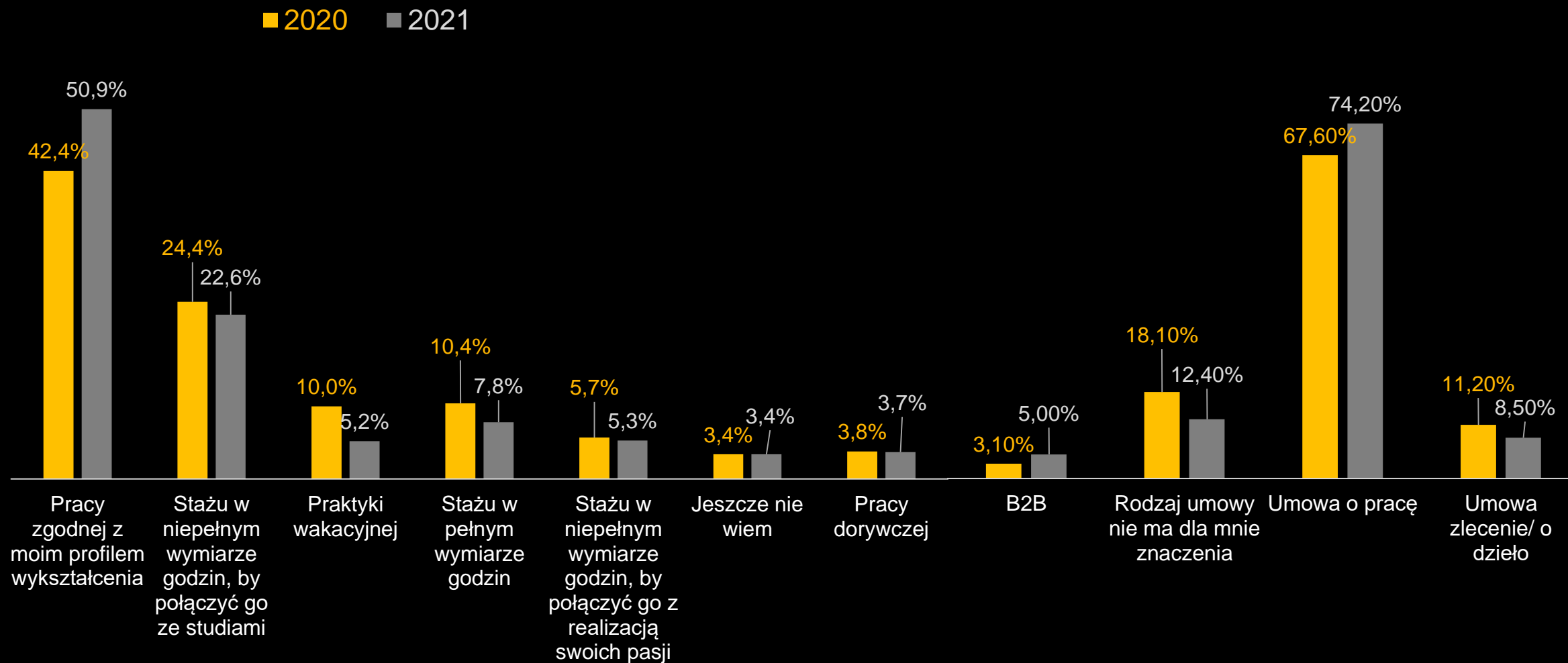
Co jest dla Ciebie najważniejsze w pracy? (wybierz 5 najważniejszych obszarów)	2020 r.	2021 r.
Zdobycie doświadczenia zawodowego	49.4%	49.8%
Wysokie zarobki	42.5%	46.9%
Przyjazna atmosfera	50.0%	46.0%
Poczucie sensu wykonywanej pracy	43.2%	43.4%
Praca zgodna z zainteresowaniami	36.4%	36.4%
Możliwość zachowania work-life balance	31.0%	33.6%
Stabilne i bezpieczne zatrudnienie	35.9%	31.1%
Elastyczne godziny pracy	31.7%	30.9%
Ciekawe zadania	32.9%	30.0%
Bogaty pakiet szkoleń	27.2%	22.9%
Możliwość pracy zdalnej	22.9%	22.3%
Niski poziom stresu	21.7%	19.1%
Praca z nowymi technologiami	15.9%	15.9%
Międzynarodowe środowisko pracy	10.3%	15.0%
Praca adekwatna do umiejętności	16.7%	13.9%
Praca w zespole	9.5%	10.6%
Samodzielność w podejmowaniu decyzji	9.4%	9.9%
Szybki awans	5.7%	9.0%
Praca w firmie odpowiedzialnej społecznie	x	7.2%
Praca w młodym zespole	5.8%	5.1%
Polski kapitał	1.9%	1.1%


Co byłoby Ci trudno zaakceptować w pracy?	2020 r.	2021 r.
Brak możliwości rozwoju	53.1%	47.5%
Nieadekwatne zarobki do oczekiwań	51.7%	45.7%
Wysoki poziom stresu	47.8%	42.5%
Konflikt w zespole	49.4%	37.7%
Brak możliwości awansu	34.0%	29.2%
Powtarzalne, nudne zadania	29.3%	27.0%
Długi dojazd do pracy	24.6%	16.8%
Menedżera, od którego nie można się uczyć	29.2%	15.7%
Pracę w nadgodzinach	13.8%	10.6%
Brak elastycznych godzin pracy	9.6%	6.7%
W pełni zdalna praca	x	6.0%
Brak możliwości pracy zdalnej	6.4%	5.3%
Brak samodzielności	9.6%	4.8%
Częste wyjazdy służbowe	6.4%	4.6%

Aspiracje zawodowe



Czego poszukują młodzi na rynku pracy?





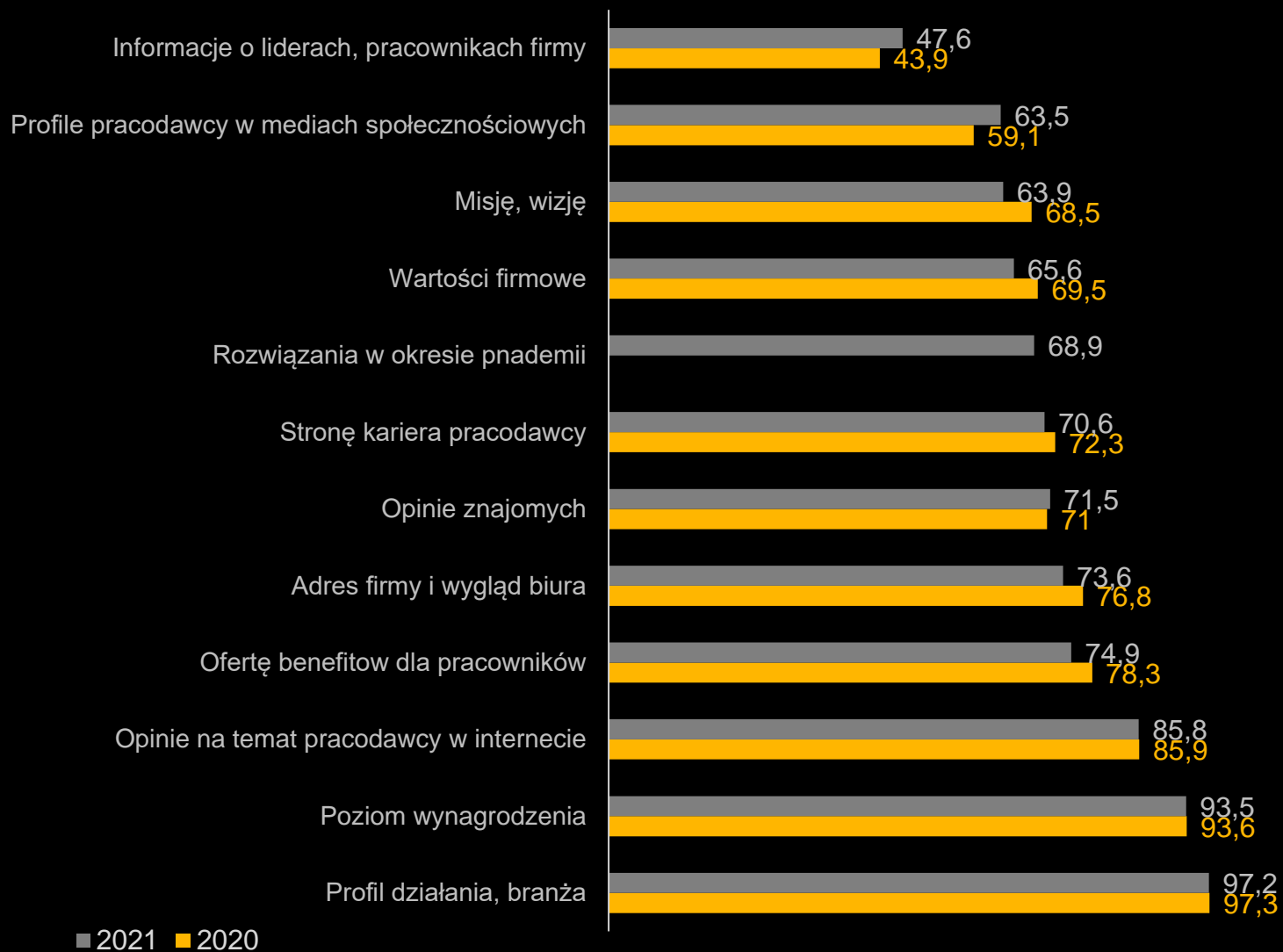
Sukces zawodowy to dla 36,3% badanych praca, która jest pasją. O sukcesie świadczą także wysokie zarobki (17,3%), łączenie pracy z podróżowaniem (11,9%), stanowisko eksperta, czy prowadzenie własnej firmy (9%).

Aspiracje zawodowe - wynagrodzenia

Pandemia nie obniżyła aspiracji płacowych młodych Polaków. Przeciwnie, ich oczekiwania dotyczące wynagrodzenia netto, które byliby skłonni zaakceptować rozważając ofertę pracy nawet nieco wzrosły.

- Mediana oczekiwań kształtowała się na poziomie **4 500 zł netto**. W porównaniu z marcem 2020 r. wzrosła o **500 zł**.
- Mężczyźni podawali wyższe oczekiwania finansowe.
- Najniższe oczekiwania finansowe, na poziomie **4 000 zł** mają studenci kierunków społecznych i ścisłych.
- Oczekiwania studentów kierunków ekonomicznych, humanistycznych i technicznych plasują się w okolicach **4 500 złotych**.
- Wysokie oczekiwania finansowe, na poziomie **5 000 zł** mają studenci kierunków medycznych oraz biologiczno-przyrodniczych.

Na co młodzi ludzie zwracają uwagę przy wyborze pracy



■ 2021 ■ 2020

Podejmując decyzję o aplikowaniu na ofertę zatrudnienia, młodzi Polacy dokładnie sprawdzają przyszłego pracodawcę.

- Niemal wszystkich badanych interesuje profil działania firmy oraz poziom oferowanego przez nią wynagrodzenia, a prawie ¼ z nich – oferta benefitów.
- W porównaniu z poprzednią edycją badania młodzi nieco rzadziej deklarują korzystanie ze strony kariery, częściej natomiast sprawdzają profile pracodawcy w mediach społecznościowych i informacje o liderach i pracownikach firmy. 85,8% kandydatów poszukiwało opinii na temat pracodawcy w Internecie.
- **Prawie 70% młodych rozważając ofertę pracodawcy sprawdza, jakie rozwiązania wprowadził w okresie pandemii.**

W poszukiwaniu
dobrego pracodawcy



Dobry pracodawca, czyli jaki?

Młodzi Polacy przed podjęciem zatrudnienia dokładnie sprawdzają przyszłego pracodawcę. Nie robią na nich wrażenia firmy, które stosują chatboty czy współpracują z blogerami. Liczy się za to dobra opinia znajomych o pracodawcy.

O tym, że firma jest dobrym pracodawcą świadczy przede wszystkim to, że dba o dobre wdrożenie nowego pracownika. W dobie pandemii wdrożenie jest trudniejsze, dlatego nabiera szczególnego znaczenia.

Ważne jest też dla młodych transparentne komunikowanie wynagrodzenia oraz bogata oferta benefitów.

Dobry pracodawca stara się aktywnie docierać do młodych talentów – prowadzi szkolenia, warsztaty i spotkania online, wspiera organizacje studenckie i jest dostępny dla nich podczas targów pracy.



■ % odpowiedzi

Dla 46% młodych Polaków
ważna jest bogata oferta
benefitów – świadczy to
o tym, że firma jest dobrym
pracodawcą.



Najważniejsze benefity dla młodych

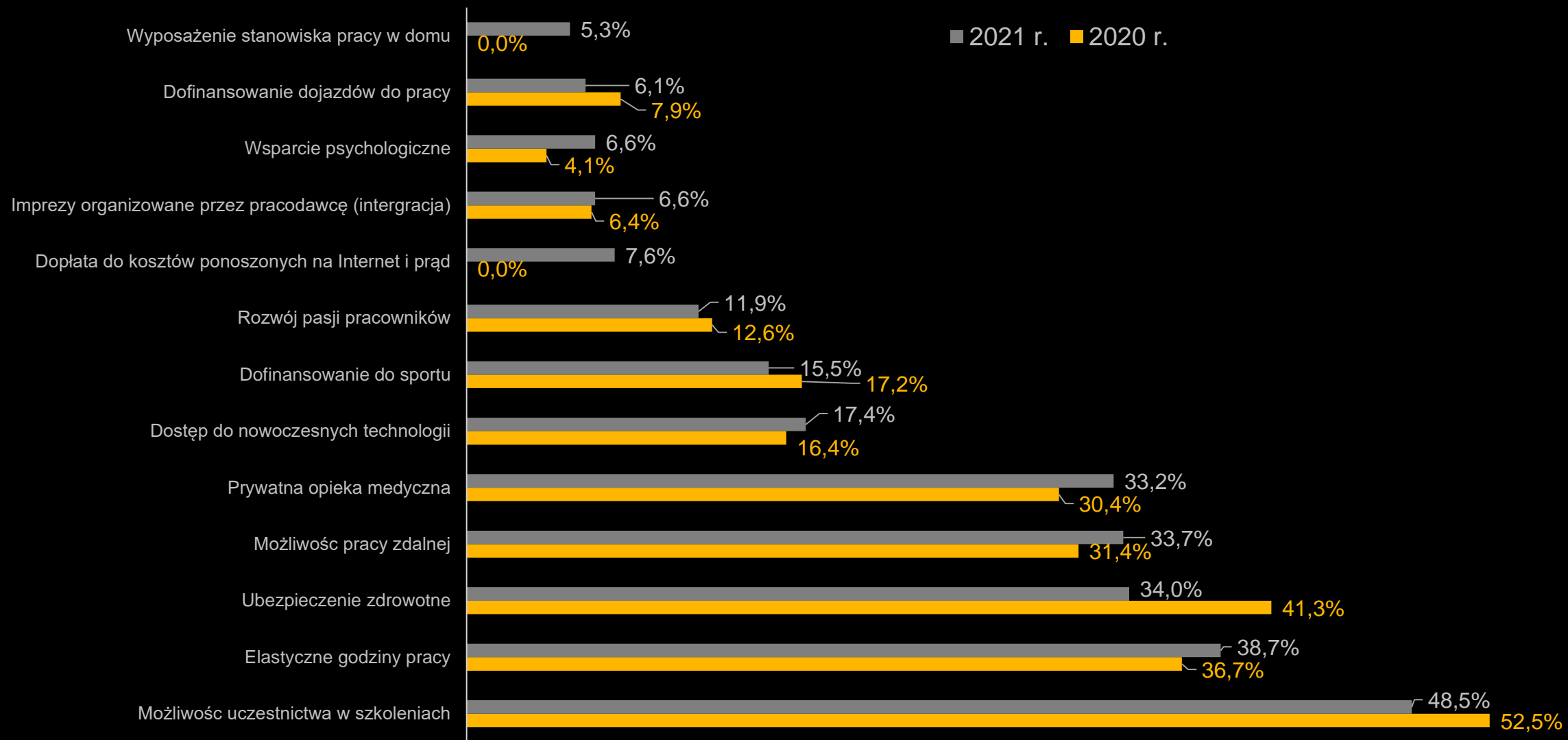
Dla pracowników wchodzących na rynek pracy ważne są świadczenia pozapłacowe cenione także przez ich bardziej doświadczonych kolegów:

- Dostęp do szkoleń – ważny dla około połowy respondentów **(48,5%)**
- Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej to „obowiązkowy” benefit dla odpowiednio **38,7%** i **33,7%** badanych
- Ubezpieczenie zdrowotne **(34%)**, przy czym **33,2%** respondentów oczekuje prywatnej opieki medycznej.

Czym pracodawca może dodatkowo się wyróżnić?

- Zdaniem **22,3%** respondentów - **rozwijaniem pasji pracowników.**
- Według **16,2%** badanych - dostępem do **nowoczesnych technologii.**
- Zdaniem **16%** badanych - **wsparciem psychologicznym.**
- Według **15,9%** młodych - **dofinansowaniem do kultury.**
- Według **15%** badanych - **wsparciem wypoczynku pracowników.**

Najważniejsze benefity dla młodych



Kontakty



Katarzyna Komorowska

Partner w PwC

katarzyna.komorowska@pwc.com



Kaja Podgórna-Strzelec

Dyrektor zespołu Human Capital w PwC

kaja.podgorna-strzelec@pwc.com



Joanna Kotzian

Współzałożycielka Well.hr

joanna.kotzian@well.hr



Joanna Tonkowicz

Partner zarządzająca Absolvent Consulting

joanna.tonkowicz@absolventconsulting.pl