TLAČOVÁ SPRÁVA

Bratislava 14. novembra 2023

**Je dnešná najmladšia generácia iba lenivá? 10 dôvodov, pre ktoré sa mladí rozhodnú prijať pracovnú ponuku**

**O generácii Z, teda o mladých ľuďoch vo veku 16 – 26 rokov, sa často hovorí ako o „lenivej generácii“. Potvrdzujú to aj štatistiky ÚPSVaR, podľa ktorých bolo ku koncu septembra na úradoch práce evidovaných 24 111 ľudí do 24 rokov. To je približne 14 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných na Slovensku. Označiť niekoho len za lenivého je však prílišné zjednodušenie. Aká je vlastne generácia Z? Čo očakáva od zamestnávateľa a čo mu dokáže ponúknuť? A čo najviac motivuje mladých nastúpiť do práce? Zaujímavé dáta priniesol v tomto smere Generačný prieskum personálnej agentúry Grafton.**

Priveľa ich nepracuje ani neštuduje. Podľa údajov Štatistického úradu SR bola prvom a druhom kvartáli 2023 nezamestnanosť vo vekovej kategórii od 20 do 24 rokov okolo 16 %. To je približne každý šiesty mladý človek v tomto veku, ktorý už ukončil štúdium. Pri celkovej nezamestnanosti všetkých vekových skupín 5,7 % je to viac než dosť. Na Slovensku sa pritom dlhodobo hovorí o desiatkach tisíc neobsadených pracovných miest a problémoch firiem nájsť nových zamestnancov.

*„Vzhľadom na mieru nezamestnanosti, ktorá je u nás v súčasnosti veľmi nízka, ako aj na celkovú situáciu na pracovnom trhu, by dnes mladí ľudia všeobecne nemali mať problém nájsť si prácu. Problém tzv. generácie Z je však často v nezáujme vôbec začať pracovať. Dlhodobým trendom je napríklad odďaľovanie povinnosti nastúpiť do práce, akési predĺženie prázdnin po ukončení školy, čo sa prejavuje aj na štatistikách najmä na jeseň,“* hovorí Martin Malo, riaditeľ personálnej agentúry Grafton Slovakia a Gi Group a pokračuje: *„Ako vyplynulo aj z nášho prieskumu, generácia Z má o svojom pracovnom živote pomerne špecifické predstavy a má aj svoje špecifické očakávania. Najmä mzdové. Aby sme však neboli nespravodliví, na druhej strane má táto generácia zamestnávateľom aj čo ponúknuť – okrem prirodzených digitálnych zručností sú to napríklad aj jazykové znalosti, ktoré sú pri dnešných mladých ľuďoch všeobecne na vysokej úrovni, schopnosť komunikovať, pracovať v tíme alebo rýchlo sa učiť nové veci. A práve osobnostné predpoklady, ako je ochota učiť sa, alebo schopnosť pracovať v tíme, sú dnes pre firmy často dôležitejšie než len teoretické vedomosti.“*

**Aká je prvá digitálna generácia?**

Generácia dnešných mladých ľudí vo veku od 16 do 26 rokov, nazývaná aj generáciou Z, je jediná, ktorá si nepamätá svet bez online prostredia. Je teda prvou generáciou digitálneho veku, ktorá vyrástla vo svete, kde inovácie pribúdajú rýchlejšie ako kedykoľvek predtým. Ich názory a postoje odmalička formuje silné prepojenie s technológiami. Žijú s obrovským množstvom informácií a majú nástroje na ich analýzu. Bez problémov sa pohybujú v online priestore a rýchlo a bez problémov sa dokážu prispôsobiť zmenám.

Sú priami a otvorení.Nemajú predsudky voči rasám, etnikám a kultúram, je im blízka rozmanitosť a rôznorodosť. Majú svoje pravidlá a sú veľmi sebavedomí. Ich prehnané sebavedomie, ktoré často hraničí až s aroganciou, ich však neraz dostáva do problémov. Zároveň je ich mentálne zdravie často veľmi krehké kvôli tlaku, ktorému sú vystavení na sociálnych sieťach.

Robiť viac vecí naraz je pre nich prirodzené, preto vyhľadávajú flexibilné pracovné možnosti. Túžia po maximálnej nezávislosti, neradi sa však rozhodujú sami. Sú skvelí tímoví hráči, radi komunikujú a zisťujú názory iných. Ich osobný čas je pre nich dôležitý – nechcú robiť nadčasy a striktne oddeľujú súkromie od práce. Požadujú, aby hodnoty, ktoré vyznávajú, boli aj súčasťou ich práce, ktorá by mala byť zmysluplná a prispieť k pozitívnej zmene sveta.

Nemajú však odborné znalosti na najvyššej úrovni. V kombinácii s tým, že najvyššie hodnotia vlastnú schopnosť učiť sa nové veci to môže vyzerať aj tak, že sa domnievajú, že nepotrebujú konkrétnu odbornosť a majú pocit, že schopnosť učiť sa ju nahradí. Ich odpovede v Generačnom prieskume agentúry Grafton potvrdili aj hypotézu, že napriek tomu, že sú vnímaní ako virtuálni, sú i sociálni.

**Finančné očakávania verzus realita**

Z prieskumu personálnej agentúry Grafton vyplynulo, že generácia Z má vo vzťahu k svojej práci vysoké očakávania. *„Nie sú ochotní pracovať za minimálnu mzdu, za svoj pracovný výkon chcú byť aj patrične ohodnotení, čo by si mali uvedomiť aj ich budúci zamestnávatelia – ak chcú kvalitných mladých ľudí prilákať a udržať si ich, musia ich dokázať aj patrične odmeniť,“* upozorňuje M. Malo. *„Väčšina príslušníkov generácie Z z našej vzorky nastupovala do svojho prvého zamestnania v období rokov 2018 – 2021, pričom najväčšie percento z nich – takmer tretina, mala nástupnú mzdu 600 – 800 €. 26 % mladých nastupovalo so mzdou 800 až 1000 € a 13 % ich dostalo na svoju prvú výplatu viac než 1 000 €. Hovoríme o hrubej nástupnej mzde bez bonusov a benefitov,“* upresňuje riaditeľ personálnej agentúry Grafton a pokračuje. *„Viac než polovica respondentov – presnejšie 56 %, mala pritom vyššie očakávania a boli so svojou mzdou viac či menej nespokojní. Len 26 % ich uviedlo, že nástupná mzda úplne zodpovedala ich predstave a bola taká, akú žiadali.“*

**Ich čas sa dá vyvážiť peniazmi, prácu však nehodnotia len výškou mzdy**

Leniví zrejme nie sú. Aspoň nie všetci. Podľa zistení z Generačného prieskumu agentúry Grafton až 35 % mladých nemá problém tráviť v práci viac než 8 hodín, 18 % je dokonca ochotných pracovať denne viac než 10 hodín.Naproti tomu takmer 30 % by privítalo pracovnú dobu kratšiu ako je štandard.

A čo je pre generáciu Z dôležitejšie – čas alebo peniaze? Zrejme peniaze. Väčšina, presnejšie 67 %, uprednostňuje vyššiu mzdu na úkor mimopracovného času. Len 33 % dá prednosť voľnému času aj za cenu nižšieho príjmu.

*„Na druhej strane treba povedať, že dnešní mladí ľudia nechcú pracovať len preto, aby si zarobili. Vyhľadávajú skôr prácu, ktorá ich baví, napĺňa a sú v nej vytvorené vhodné pracovné podmienky. V prípade, že im niektorá z týchto vecí nevyhovuje, nemajú problém zamestnanie opustiť a nájsť si niečo ďalšie,“* dopĺňa Martin Malo. *„Od zamestnávateľov tiež očakávajú vyššiu istotu zamestnania, ale aj etické podnikanie a väčšiu zodpovednosť za riešenie klimatických tém a sociálnych problémov,“* dodáva.

**Ide im najmä o peniaze, no oceňujú aj užitočné skúsenosti**

Čo generáciu Z v práci najviac motivuje? Najvyššou motiváciou je pre nich mzda – uviedlo ju viac než 80 % respondentov prieskumu, čo je najviac spomedzi všetkých generácií.Medzi ďalšie dôležité motivácie patria u mladých dobré vzťahy s kolegami (40 %) a možnosť učiť sa nové veci (35 %).

Peniaze, teda mzdové porovnanie „inde je rovnaká práca výrazne lepšie odmeňovaná“, uviedlo zhodne 80 % respondentov aj ako najdôležitejší dôvod na zmenu práce. Ďalšími dôvodmi na zmenu boli najčastejšie nemožnosť kariérneho rastu a postupu a nedostatok spätnej väzby od nadriadeného.

Aj keď to podľa týchto údajov vyzerá tak, že generácia Z je zo všetkých najviac „na peniaze“, ak majú urobiť niečo navyše, peniaze pre nich nie sú na prvom mieste.Takmer 70 % respondentov prieskumu uviedlo, že sú ochotní urobiť niečo navyše, ak pri tom získajú nové vedomosti a zručnosti. No nie akékoľvek. Viac než dvom tretinám mladých ide o skúsenosti, o ktorých si myslia, že im budú v budúcnosti užitočné. O možnosť naučiť sa niečo (čokoľvek) nové má záujem len 38 %. Až 44 % je však ochotných spraviť niečo naviac len za príplatok. A hoci sa považujú za tímových hráčov a dobré vzťahy s kolegami sú pre nich dôležité, pocit zodpovednosti voči kolegom bol u nich pri tejto otázke na poslednom mieste – niečo navyše by kvôli nim urobilo len 10 % mladých ľudí.

**10 dôvodov, ktoré u mladých rozhodujú o prijatí pracovnej ponuky**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 92 % | Výška mzdy za porovnateľný obsah a rozsah práce |
| 2 | 62 % | Možnosť kariérneho rastu, povýšenie |
| 3 | 49 % | Náplň práce, ktorá je perspektívna |
| 4 | 45 % | Nadštandardné benefity (v porovnaní s podobnou pracovnou pozíciou) |
| 5 | 38 % | Flexibilné usporiadanie pracovného času a/alebo možnosť práce z domu alebo z iného miesta |
| 6 | 36 % | Zamestnávateľ sa dobre postará v prípade choroby alebo inej prekážky v práci |
| 7 | 30 % | Zamestnávateľ bude poskytovať príležitosti na učenie; školenia a kurzy v oblastiach, kde to bude moja práca vyžadovať |
| 8 | 25 % | Náplň práce, ktorá zodpovedá vzdelaniu |
| 9 | 23 % | Dobrá povesť firmy medzi zamestnancami |
| 10 | 21 % | Mzda síce nie je najvyššia, ale pravidelne porastie |

*„Generácia Z v porovnaní s predošlými žije rýchlejšie. Títo ľudia nestrácajú čas, čo by si mali uvedomiť aj zamestnávatelia. Musia byť pripravení držať s nimi krok a vytvoriť pracovné miesta a benefity, ktoré ich zaujmú. V opačnom prípade ich na výhodnejšie podmienky môže zlákať konkurencia,“* hovorí Martin Malo. Pokiaľ ide o motiváciu, potrebuje podľa neho táto generácia zo strany zamestnávateľov nový prístup. *„Dnešní mladí ľudia majú totiž nový pohľad na pracovné prostriedky a spôsob, akým chcú pracovať. Potrebujú také pracovné prostredie, v ktorom sa budú cítiť angažovaní, inšpirovaní a spokojní,“* uzatvára riaditeľ personálnej agentúry Grafton Martin Malo.

**Metodika Generačného prieskumu Grafton:**

Na prieskume sa od 19. júna do 16. júla 2023 zúčastnilo celkovo 786 respondentov štyroch generácií. Prieskum mal formu dotazníkového prieskumu. Čas na vyplnenie dotazníka, ktorý bol respondentom zaslaný e-mailom, bol približne 10 minút, čo je ideálny čas na udržanie pozornosti. Jednotlivé generácie sú špecifikované na základe najzreteľnejšieho kritéria, ktorým je vek.

**Pre viac informácií kontaktujte**:

Katarína Droppová, PR Consultant, 10/10 COMMUNICATIONS, +421 948 288 228, katarina.droppova@1010comms.sk

Silvia Keráková, PR Consultant, 10/10 COMMUNICATIONS, +421 940 601 902, silvia.kerakova@1010comms.sk

**O** **Grafton Slovakia**

Personálna agentúra Grafton Slovakia bola založená v roku 2004 a v súčasnej dobe pôsobí v Bratislave, Nitre, Košiciach, Prešove a Žiline. Je súčasťou Gi Group Holding. Svojim lokálnym aj medzinárodným klientom, ako i uchádzačom o prácu ponúka široké portfólio služieb v oblasti náboru, dočasného pridelenia zamestnancov a talent manažmentu či rôznorodých HR riešení. Pripravuje tiež na mieru riešenia outsourcingu alebo kompletné zaistenie servisu náboru riadením celého procesu ako hlavný dodávateľ. Patrí medzi popredných poskytovateľov outplacementových služieb a poradenstva, ako aj výberu zamestnancov pomocou assessment centier, špeciálnych testov a dodatočne ponúka poradenský servis v oblasti ľudských zdrojov. Viac na [www.grafton.sk](http://www.grafton.cz/)

**O Gi Group Holding**

Gi Group Holding je prvá talianska nadnárodná spoločnosť pôsobiaca v oblasti zamestnávania a zároveň je jedným zo svetových lídrov v oblasti služieb zameraných na rozvoj trhu práce. Skupina pôsobí v oblasti dočasného pridelenia i zamestnávania na hlavný pracovný pomer, ďalej potom vyhľadávania a výberu zamestnancov, executive search, školenia, podpory relokácie, outsourcingu a poradenstva v oblasti personálnych a administratívnych služieb. Spoločnosť zamestnáva viac než 6 000 zamestnancov a vďaka svojej priamej prítomnosti a strategickým partnerstvám pôsobí vo viac než 100 krajinách Európy, APAC, Ameriky a Afriky. Gi Group Holding poskytuje služby viac než 20 000 klientskych spoločnostiam a s tržbami vo výške 3,3 miliardy EUR (2021) je 5. najväčšou európskou personálnou firmou a 16. na svete (podľa Staffing Industry Analysts).[www.gigroupholding.com](http://www.gigroupholding.com/)