

# JAK EFEKTYWNI REKRUTOWAĆ KANDYDATÓW Z RÓŻNYCH POKOLEŃ?

JOANNA URBAŃSKA | REKRUTUJ Z PASJĄ





## KIM JESTEM?

Nazywam się Joanna Urbańska i uczę, jak rekrutować skutecznie!

Moją misją jest zwiększanie standardów rekrutacji na rynku, żeby nie tylko każda firma, ale przede wszystkim każdy kandydat, byli nimi usatysfakcjonowani.

Znajdziecie mnie w sieci na LinkedIn, Facebooku i Instagramie pod hasłem **Joanna Urbańska Rekrutuj z Pasją**.



# **JAKI MAMY OBECNIE RYNEK PRACY?**



# JAKI MAMY OBECNIE RYNEK PRACY?

## RYNEK PRACODAWCY

- Więcej kandydatów niż wakatów
- Dyktowanie warunków zatrudnienia
- Duże wymagania i oczekiwania
- Ścisła i surowa selekcja
- Trudno dostać pracę
- Niższe zarobki



## RYNEK PRACOWNIKA

- Więcej wakatów niż kandydatów
- Elastyczne warunków zatrudnienia
- Niższe wymagania i oczekiwania
- Warunki selekcji zależne od napływu CV
- Łatwo dostać pracę
- Wyższe zarobki

# STARZEJĄCE SIĘ SPOŁECZEŃSTWO UE

Przewiduje się, że do 2070 r. 30,3% populacji będzie miało ponad 65 lat (w porównaniu z 20,3% w 2019 r.), a 13,2% będzie w wieku powyżej 80 lat (w porównaniu z 5,8% w 2019 r.)

Struktura pracujących według wieku w 2011 i 2021 r.(wyniki NSP)

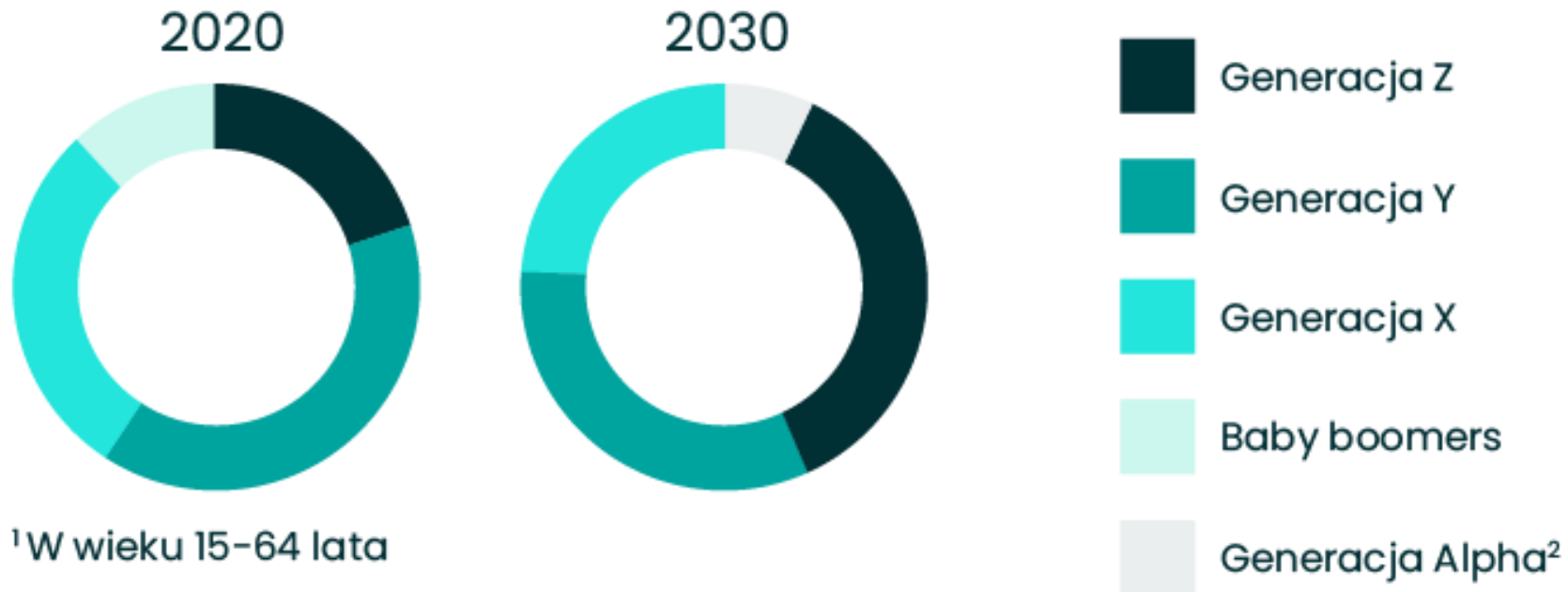
WYSZCZEGÓLNIENIE	2011			2021		
	OGÓŁEM	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	OGÓŁEM	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
15-24 lata	8,9	9,5	9,1	7,0	7,3	6,6
<b>25-34</b>	<b>28,6</b>	<b>28,7</b>	<b>28,4</b>	<b>22,8</b>	<b>22,8</b>	<b>22,8</b>
35-44	25,1	24,3	26,0	27,5	27,1	27,9
45-54	23,8	22,2	25,7	22,1	21,0	23,4
<b>55-64</b>	<b>12,0</b>	<b>13,4</b>	<b>10,4</b>	<b>16,3</b>	<b>16,8</b>	<b>15,7</b>
<b>65 LAT I WIĘCEJ</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>1,4</b>	<b>4,3</b>	<b>5,0</b>	<b>3,6</b>
<b>W TYM W WIEKU:</b>						
PRODUKCYJNYM	97,0	98,0	95,9	92,8	94,9	90,4
POPRODUKCYJNYM	2,8	1,8	4,0	7,1	5,0	9,6

\*Źródło danych GUS- wstępne wyniki NSP 2021

# MŁODE POKOLENIA NA RYNKU PRACY

Aż 75% światowej siły roboczej będzie millenialsami w 2025 r.

## ODSETEK LUDNOŚCI W WIEKU PRODUKCYJNYM<sup>1</sup> 2020–2030



<sup>1</sup>W wieku 15–64 lata

<sup>2</sup>Urodzeni od 2013 do chwili obecnej

Źródło: United Nations, Cushman & Wakefield

# JAKIE MAMY POKOLENIA NA RYNKU PRACY?



# **POKOLENIE BABY BOOMERS**

**1946–1964**







## POKOLENIE BABY BOOMERS 1946–1964 „ŻYJĘ PO TO, ŻEBY PRACOWAĆ”

- cenią sobie stabilizację i poczucie bezpieczeństwa
- są lojalni
- motywują ich pieniądze
- długo pozostają aktywni zawodowo
- nie lubią wyróżniać się na tle innych
- mają pozytywne nastawienie i gotowość do współpracy
- uważają, że zmiana powinna następować dopiero wtedy, gdy pojawi się problem
- są nastawieni na rywalizację, często stawiają znak równości między swoją karierą lub zajmowanym stanowiskiem a własną wartością

# POKOLENIE BABY BOOMERS 1946–1964

## MOCNE STRONY WG PRZEDSTAWICIELI POKOLENIA:

- Długość doświadczenia
- Umiejętność pracy w zespole
- Zdolność do uczenia się



## CECHY CHARAKTERYZUJĄCE WG PRACODAWCÓW:

- Lojalni wobec pracodawcy
- Sumienni, skrupulatni i dokładni
- Źle reagują na zmiany

# POKOLENIE BABY BOOMERS 1946–1964

## NAJBARDZIEJ ATRAKCYJNE BENEFITY:

- Opieka medyczna
- Elastyczne godziny pracy
- Bezpłatne posiłki



## NAJWAŻNIEJSZE CZYNNIKI W PRACY:

- Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia
- Atmosfera
- Wysokie wynagrodzenie
- Dopasowanie stanowiska względem edukacji i umiejętności

# POKOLENIE BABY BOOMERS 1946–1964

**9,1 roku**

ŚREDNI CZAS PRACY U JEDNEGO  
PRACODAWCY

**66%**

ZADOWOLENIE  
Z PRACY

**15,8%**

ILU KANDYDATÓW W CIĄGU  
OSTATNIEGO ROKU APLIKOWAŁO  
NA INNĄ OFERTĘ PRACY

# **POKOLENIE X**

**1946–1964**





## POKOLENIE X 1965–1980

### „Praca jest ważna, ale...”

- są niezależni
- są zaradni i potrafią rozwiązywać problemy
- podejmują działania nie tyle pod wpływem emocji, co otaczającej ich rzeczywistości
- sprawnie radzą sobie z nowinkami technologicznymi
- są gotowi na to, by się dostosować, a zarazem działają w efektywny sposób
- dbają o równowagę między życiem prywatnym i zawodowym

# POKOLENIE X 1965–1980

## MOCNE STRONY WG PRZEDSTAWICIELI POKOLENIA:

- Długość doświadczenia
- Zdolność do uczenia się
- Umiejętność pracy w zespole



## CECHY CHARAKTERYZUJĄCE WG PRACODAWCÓW:

- Sumienni, skrupulatni i dokładni
- Lojalni wobec pracodawcy
- Mają już swoje miejsce pracy na rynku

# POKOLENIE X 1965–1980

## NAJBARDZIEJ ATRAKCYJNE BENEFITY:

- Opieka medyczna
- Wczasy pod gruszą
- Elastyczne godziny pracy



## NAJWAŻNIEJSZE CZYNNIKI W PRACY:

- Wysokie wynagrodzenie
- Atmosfera
- Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia
- Ciekawy zakres obowiązków



# POKOLENIE X 1965–1980

**4,3 roku**

ŚREDNI CZAS PRACY U JEDNEGO  
PRACODAWCY

**60%**

ZADOWOLENIE  
Z PRACY

**30,5%**

ILU KANDYDATÓW W CIĄGU  
OSTATNIEGO ROKU APLIKOWAŁO  
NA INNĄ OFERTĘ PRACY

# POKOLENIE Y

1981–1994





## POKOLENIE Y 1981–1994

### „Pracuję po to, żeby żyć”

- kultura pewności siebie
- brak głębokiej refleksji i oceny konsekwencji
- dwa wymiary życia: w sieci i live
- wirtualny awatar
- przyjaciel online
- multitasking
- zmysł technologiczny,
- mobilność
- autentyczność
- kidult
- FOMO

# POKOLENIE Y 1981–1994

## MOCNE STRONY WG PRZEDSTAWICIELI POKOLENIA:

- Zdolność do uczenia się
- Dobra organizacja pracy i ukierunkowanie na cel
- Umiejętność pracy w zespole



## CECHY CHARAKTERYZUJĄCE WG PRACODAWCÓW:

- Sumienni, skrupulatni i dokładni
- Zorientowani na rozwój zawodowy w strukturach firmy
- Dobrze radzą sobie ze stresującymi sytuacjami

# POKOLENIE Y 1981–1994

## NAJBARDZIEJ ATRAKCYJNE BENEFITY:

- Opieka medyczna
- Elastyczne godziny pracy
- Wczasy pod gruszą



## NAJWAŻNIEJSZE CZYNNIKI W PRACY:

- Wysokie wynagrodzenie
- Atmosfera
- Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia
- Możliwości rozwoju

# POKOLENIE Y 1981–1994

**2,1 roku**

ŚREDNI CZAS PRACY U JEDNEGO  
PRACODAWCY

**60%**

ZADOWOLENIE  
Z PRACY

**39,5%**

ILU KANDYDATÓW W CIĄGU  
OSTATNIEGO ROKU APLIKOWAŁO  
NA INNĄ OFERTĘ PRACY

# POKOLENIE Z

1996–2012





## POKOLENIE Z 1996–2012

### „Praca nie może wymagać rezygnacji z rzeczy niezbędnych w życiu prywatnym”

- znają swoją wartość na rynku i chcą być odpowiednio wynagradzani
- nie boją się stawiać własnych wymagań
- praca zdalna to dla nich standard, a nie przywilej
- głęboki niepokój o przyszłość
- chcą być częścią czegoś większego, niż oni sami
- szybko adaptują się do zmian i chcą mieć na nie wpływ
- cenią firmy, których celem jest coś więcej, niż zarabianie pieniędzy
- kwestionują autorytety



# POKOLENIE Z 1996–2012

## MOCNE STRONY WG PRZEDSTAWICIELI POKOLENIA:

- Zdolność do uczenia się
- Umiejętność pracy w zespole
- Dobra organizacja pracy, ukierunkowanie na cel



## CECHY CHARAKTERYZUJĄCE WG PRACODAWCÓW:

- Często zmieniają pracę
- Starają się zachować work-life balance
- Szybko się uczą

# POKOLENIE Z 1996–2012

## NAJBARDZIEJ ATRAKCYJNE BENEFITY:

- Opieka medyczna
- Elastyczne godziny pracy
- Bezpłatne posiłki



## NAJWAŻNIEJSZE CZYNNIKI W PRACY:

- Atmosfera
- Wysokie wynagrodzenie
- Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia
- Możliwość rozwoju

# POKOLENIE Z 1996–2012

**1,1 roku**

ŚREDNI CZAS PRACY U JEDNEGO  
PRACODAWCY

**56%**

ZADOWOLENIE  
Z PRACY

**56,3%**

ILU KANDYDATÓW W CIĄGU  
OSTATNIEGO ROKU APLIKOWAŁO  
NA INNĄ OFERTĘ PRACY

**JAK EFEKTYWNI  
REKRUTOWAĆ  
PRZEDSTAWICIELI RÓŻNYCH  
POKOLEŃ?**



# **POKOLENIE BABY BOOMERS**

**1946–1964**



# POKOLENIE BABY BOOMERS 1946–1964

## 87% używa smartfonów

### Kanały komunikacji:

- poczta elektroniczna
- Google
- Facebook
- YouTube
- portale informacyjne

### Ogłoszenia:

- reklama w prasie, radiu, TV
- systemy poleceń
- konkrety
- forma umowy
- widełki wynagrodzenia
- mogą być dłuższe formy tekstowe i wideo
- online to desktop

### Forma komunikacji:

- formalny ton
- kontakt telefoniczny



## POKOLENIE BABY BOOMERS 1946–1964

### Na co stawiać podczas rekrutacji:

- doświadczenie a nie wiek
- benefity pracownicze, szczególnie prywatna opieka medyczna
- czas na decyzję co do oferty
- firmowa hierarchia

# POKOLENIE X

1965–1980





# POKOLENIE X 1965–1980

## Doceniają media tradycyjne

### Kanały komunikacji:

- Google
- Facebook
- YouTube
- serwisy newsowe

### Ogłoszenia:

- portale ogłoszeń o pracę
- atrakcyjna nazwa stanowiska
- historia i pozycja firmy na rynku
- nowoczesne biuro
- jasny podział zadań
- informacja o wynagrodzeniu
- szczegółowo opisane benefity

### Forma komunikacji:

- kontakt telefoniczny
- spotkanie face-to-face
- direct search



## POKOLENIE X 1965–1980

### Na co stawiać podczas rekrutacji:

- jasna ścieżka kariery
- możliwości rozwoju i awansu
- work-life balance – wygoda i komfort
- atmosfera
- struktura i jasny podział obowiązków

# POKOLENIE Y

1981–1994



# POKOLENIE Y 1981–1994

## Pokolenie wychowane w erze cyfrowej

### Kanały komunikacji:

- Facebook
- YouTube
- Instagram

### Ogłoszenia:

- portale ogłoszeń o pracę
- LinkedIn
- mobile
- formaty wideo, audio
- grywalizacja
- aplikowanie przez link
- widełki płacowe
- benefits

### Forma komunikacji:

- spersonalizowane wiadomości
- skracanie dystansu
- szybkość



**POKOLENIE Y 1981–1994**

## **Na co stawiać podczas rekrutacji:**

- nowoczesne biuro
- wysokiej jakości sprzęt służbowy
- opinie w sieci
- różne formy zatrudnienia (B2B)

# POKOLENIE Z

1996–2012



# POKOLENIE Z 1996–2012

## 3/4 używa urządzeń mobilnych częściej niż komputerów i laptopów

### Kanały komunikacji:

- Instagram
- YouTube
- TikTok

### Ogłoszenia:

- LinkedIn i inne social media
- kreatywne i niestandardowe podejście
- używanie #
- treści #nofilter
- aplikacja w formie wideo
- proste i szybkie formularze
- widełki płacowe
- wartości i przekonania pokolenia

### Forma komunikacji:

- dopasowany język
- treści #nofilter
- transmisje na żywo
- rekrutacja zdalna

**POKOLENIE Z 1996–2012**

## **Na co stawiać podczas rekrutacji:**

- autentyczność
- jasna ścieżka kariery, rozwoju i edukacji
- służbowy laptop i telefon
- wolność i elastyczność
- interesujące i rozwijające zadania
- misja społeczna
- sukces zawodowy





# Q&A

**DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ!**