

COMARCH



MILLENIALSI NA RYNKU PRACY

Jak dogadać się z nowym pokoleniem pracowników?

SPIS TREŚCI

01.	KTO TWORZY DZISIEJSZY RYNEK PRACY?	3
02.	CO DOMINACJA MILLENNIALSÓW NA RYNKU OZNACZA DLA PRACODAWCÓW?	5
03.	WORK-LIFE BALANCE	7
04.	EDUKACJA I ROZWÓJ	9
05.	AUTOMATYZACJA	11
06.	MOBILNOŚĆ	13
07.	FEEDBACK	15
08.	ROZWIĄZANIE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW – NOWOCZESNE OPROGRAMOWANIE!	17
09.	COMARCH ERP E-PRACOWNIK	19

A young man with short brown hair, wearing a dark blue V-neck sweater over a white collared shirt and blue jeans, walks towards the camera. He is carrying a dark bag over his shoulder. The background is a blurred crowd of people in a city street, suggesting a busy urban environment.

01.

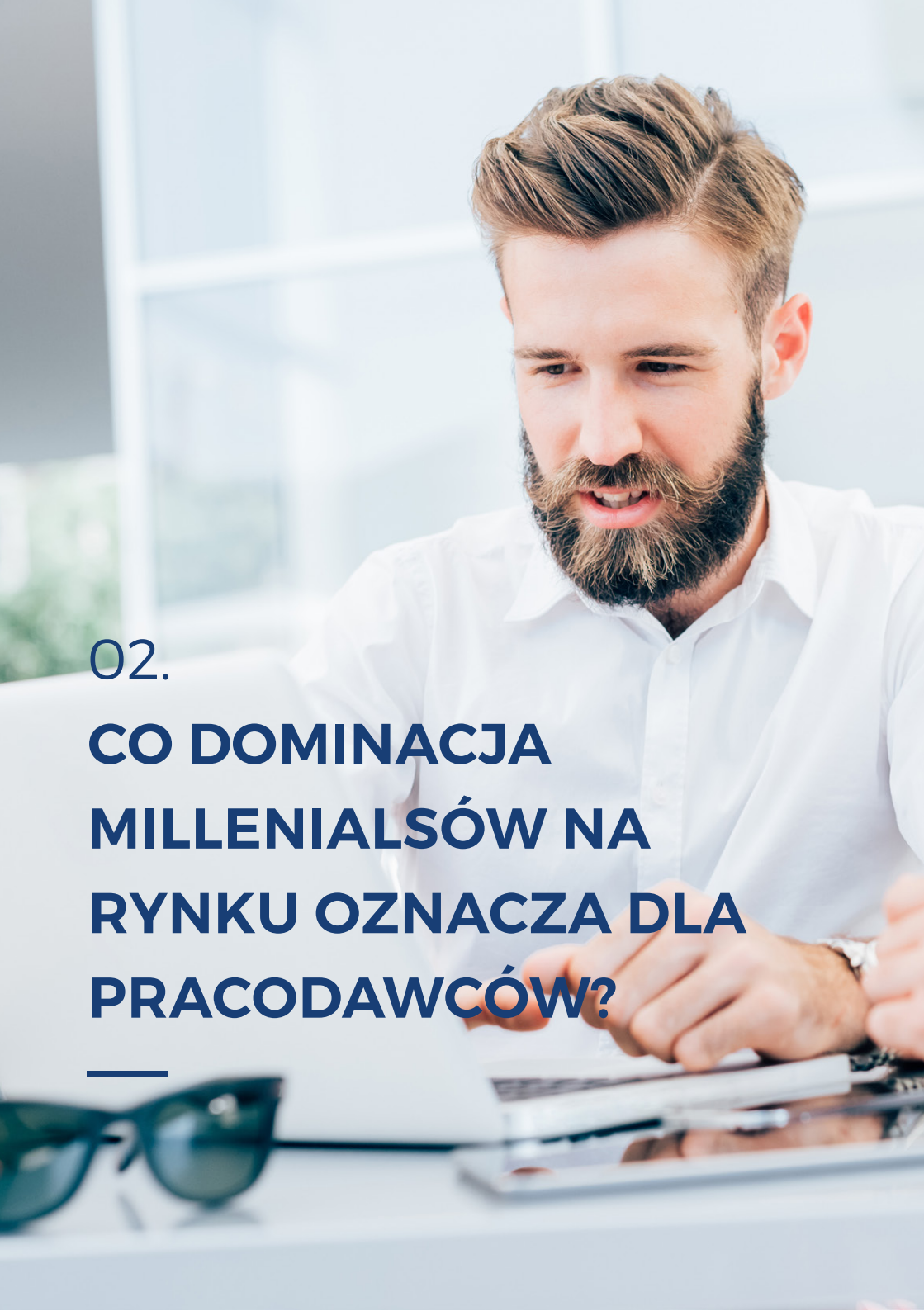
KTO TWORZY DZISIEJSZY RYNEK PRACY?

Rynek pracy jest i będzie miejscem spotkań przedstawicieli różnych generacji. Dzisiaj spotykają się na nim reprezentanci trzech:

- **baby boomers** – głównie dzisiejsi pięćdziesięciolatkowie, urodzeni – jak sama nazwa wskazuje – w czasie nagłego wyżu demograficznego po drugiej wojnie światowej; w literaturze za graniczną datę ich klasyfikacji uznaje się rok **1964**;
- **pokolenie X** – osoby urodzone w latach **1964 – 1982** (wg innych źródeł – do 1984 roku); to właśnie spośród nich rekrutuje się dzisiaj większość kadry menadżerskiej, starszych specjalistów czy ekspertów;
- **pokolenie Y, czyli tzw. millenialsi** – dzisiejsi dwudziestolatkowie i młodzi trzydziestolatkowie, czyli osoby urodzone w latach **1982 – 1997**, które – wg badanie Deloitte z 2015 roku – już w 2025 roku stanowić będą ok. 75% siły roboczej na świecie.

Granice pomiędzy tymi pokoleniami są oczywiście płynne, a same te grupy – wewnętrznie różnorodne. **Wśród millenialsów wyróżnia się starszych (1982 – 1989) i młodszych (1990 – 1997)**, spośród których ci drudzy wykazują się cechami zbliżonymi do kolejnej generacji, która już niebawem będzie szturmować rynek pracy – tzw. digital natives, „cyfrowych tubylców” od dziecka przyzwyczajonych do wszechobecnego internetu i technologii mobilnych.



A man with a well-groomed beard and short brown hair, wearing a white button-down shirt, is sitting at a desk. He is looking down at a laptop, with his hands on the keyboard. The background is a bright, out-of-focus office space with large windows. In the foreground, a pair of dark sunglasses is visible on the desk to the left.

02.

CO DOMINACJA MILLENIALSÓW NA RYNKU OZNACZA DLA PRACODAWCÓW?

Nie da się ukryć, że pokolenie X rozpieściło pracodawców. Jego reprezentanci, wychowani w przekonaniu, że to praca stanowi największą wartość w ich życiu, pierwsze zawodowe kroki stawiali jeszcze w czasach, kiedy gospodarka rynkowa w Polsce dopiero raczkowała. Na rozmowy kwalifikacyjne zawsze stawiali się pokorni, nie zadawali pytań, które mogły zostać źle odebrane, świadomi, że to pracodawca daje im szansę, nie odwrotnie. W samej pracy zaś zachowywali się podobnie – nie stawiali wymagań, nie wysuwali roszczeń, pragnęli wiązać swoją przyszłość z firmą, w której zakotwiczyli, a możliwość pracy dla niej odbierali jako wielką okazję do rozwinięcia tego, co w ich życiu było najważniejsze: kariery.

Tymczasem sytuacja na rynku pracy z biegiem lat zaczęła się zmieniać. **Podobnie jak rynek handlu detalicznego stał się „rynkiem klienta”, a sprzedawcy stanęli w obliczu konieczności zaspokajania jego coraz bardziej zaawansowanych wymagań, tak rynek pracy stał się rynkiem pracownika** – a przedsiębiorcy, zwłaszcza w obliczu trwającego już dobrych kilka lat kryzysu demograficznego, zmuszeni są walczyć o pozyskanie i zabiegać o utrzymanie kompetentnych ludzi.

Misja ta staje się tym trudniejsza, że i nowe pokolenie pracowników, czyli millenialsi, znacząco różni się od poprzednich. Z reguły lepiej wykształceni, sprawniej poruszający się w internecie, potrafiący twórczo wykorzystywać najnowocześniejsze technologie, z łatwością docierają do interesujących ich informacji, dzięki czemu doskonale znają swoją pozycję na rynku: są w stanie zdiagnozować pułap płac, na który mogą liczyć, porównać daną ofertę pracy z konkurencją czy odnaleźć opinie byłych lub obecnych pracowników danego przedsiębiorstwa.

Żeby zatem przyciągnąć nowych pracowników do swojej firmy, należy przede wszystkim ich poznać, wiedzieć, jakich argumentów użyć, by do siebie przekonać. To jednak dopiero początek starań pracodawcy i jego działu HR – millenialsi są bardzo skrupulatni przy rozliczaniu danych im obietnic, a częste zmiany pracy to dla nich chleb powszedni...

03.

WORK-LIFE BALANCE



W przeciwieństwie do starszych kolegów, skłonnych stawiać pracę na pierwszym miejscu, kosztem związków, czasu wolnego, zainteresowań i sportu, **millenialsi ogromną wagę przywiązują do właściwych proporcji pomiędzy życiem zawodowym a osobistym.**

Dlatego też błędem byłoby oczekiwać od nich regularnego przepracowywania niezapowiedzianych nadgodzin albo gotowości do wyjazdów na przeciągające się w nieskończoność delegacje. Millenialsi rozumieją stosunek pracy nie jako pełną subtelnych zobowiązań i niemych przyrzeczeń skomplikowaną relację, która wymaga poświęceń, ale jako prostą umowę najmu: w zamian za określone wynagrodzenie sprzedają swój czas i umiejętności w wymiarze przewidzianym w kodeksie pracy.



Nie bez znaczenia pozostaje też elastyczność – **tym, co millenialsi cenią szczególnie, jest możliwość pracy zdalnej:** czy to w domowych pieleszach, czy we wnętrzu klimatycznej kawiarni, czy w słoneczny dzień pod gołym niebem. Z uwagi na liczne aktywności pozazawodowe, doceniają także możliwość samodzielnego regulowania czasu pracy, by móc konkretnego dnia przyjść później albo wyjść wcześniej.

W takiej sytuacji niezwykle użytecznym narzędziem zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracownika jest RCP – Rejestracja Czasu Pracy. Ten pierwszy zyskuje dzięki niemu pewność, że ze strony drugiego nie dochodzi do nadużyć pod względem wypełniania stosunku pracy, ten drugi zaś może samodzielnie kontrolować godziny swojej obecności.

A man with a beard and a topknot hairstyle is shown in profile, reading a book. He is wearing a dark grey long-sleeved shirt. The background features a large, vibrant green plant on the left and a modern, light-colored wall with horizontal slats on the right. The lighting is soft and natural, creating a calm and focused atmosphere.

04.

EDUKACJA I ROZWÓJ

Tym, co bezsprzecznie wyróżnia millenialsów na tle wszystkich minionych generacji w Polsce, jest poziom wykształcenia – **niemal wszyscy pochwalili się mogą choćby maturą, a dyplom ukończenia uczelni wyższej to wśród nich powszechność**. Dlatego też wielu przedstawicieli pokolenia Y, słusznie zauważając, że w dzisiejszych czasach tytuł zawodowy magistra czy licencjata nie daje już prestiżu ani nie gwarantuje pracy zgodnej z aspiracjami, jest przyzwyczajonych do stałego rozwijania swoich kompetencji.

Millenialsom od dziecka wpajano wartość edukacji; w odróżnieniu od poprzednich pokoleń, już w latach dziecięcych uczęszczali na liczne zajęcia pozalekcyjne, a harmonogram ich zajęć z biegiem czasu stawał się tylko intensywniejszy. **Przyzwyczajeni do ciągłego rozwoju swoich kompetencji**, nie chcą przestać ich rozwijać także po skończeniu studiów – od pracodawcy oczekują więc zainteresowania także i w tym zakresie.



Praktyczną odpowiedzią na te wymagania jest oczywiście sprawne zarządzanie indywidualnym planem szkoleń dla każdego pracownika. Dzięki użyciu odpowiedniego oprogramowania można go zdefiniować tak, aby obie strony – pracodawca i pracownik – miały bieżący dostęp do aktualnego harmonogramu i możliwość jego swobodnej modyfikacji.



05.

AUTOMATYZACJA

Millenialsów już w szkole uczono, że tradycyjna metoda nauki na pamięć i recytowania wierszy albo faktów na ocenę na dłuższą metę nie przynosi żadnych wymiernych efektów. Większość nauczycieli nie zmuszała ich także do karnego zapisywania setek powtórzeń tych samych zdań ani do przepisywania fragmentów podręczników do uczniowskich zeszytów. **Już od najmłodszych lat przed pokoleniem Y stawiano raczej problemowe zadania, kładąc nacisk na kreatywność i pracę w grupie.**

Przedstawiciele pokolenia Y doskonale wiedzą zatem, które działania trzeba podjąć, a które są zbędne; są świetni w adaptowaniu nowych technologii do zmniejszenia ilości rutynowej, powtarzalnej pracy. Po co przepisywać dokument, skoro równie dobrze można użyć skanera i technologii OCR? Po co mozolnie wypisywać podanie o urlop, zbierać wymagane podpisy i zanosić dokument do księgowości, skoro równie dobrze można dwa razy kliknąć w systemie i po prostu poczekać na akceptację przełożonego?

Tak – wadami millenialsów są zarówno nieznanomość oficjalnych trybów komunikacji, jak i zanikająca umiejętność... odręcznego pisania. Pokolenie, które niemalże dorastało z klawiaturą w rękach, które perfekcyjnie przyswoiło sobie słownik T9, by po latach zupełnie naturalnie o nim zapomnieć i z zamkniętymi oczami wystukiwać esemesy na dotykowych ekranach, od czasów ukończenia szkoły praktycznie nie korzysta z długopisów!

Millenialsi na pewno docenią zautomatyzowane procesy w firmie - w tym ten urlopowy. Jest to zresztą oszczędność czasu dla wszystkich - także dla przełożonych oraz działu kadr i płac. W końcu wygodniej jest, kiedy każdy pracownik ma bieżący podgląd stanu swoich rozliczeń urlopowych i nie musi z każdym banalnym pytaniem zwracać się właśnie tam.

A photograph of three young people standing against a light-colored brick wall. On the left, a woman with blonde hair wears a pink cardigan over a white top and light blue jeans with rips, holding a smartphone. In the center, a man wears a blue and grey button-down shirt and dark blue jeans, holding a tablet. On the right, a woman wears a light blue button-down shirt and dark blue jeans with rips, holding a smartphone. All three are looking down at their devices. The text '06. MOBILNOŚĆ' is overlaid on the left side of the image.

06. MOBILNOŚĆ

Badacze wykazują, że charakterystyczną dolegliwością, która dotyczy bardzo wielu millenialsów, jest tzw. **FOMO – skrót od angielskiego „fear of missing out”**, co możemy luźno przetłumaczyć jako „lęk przed przeoczeniem czegoś”.

Świat, w jakim żyją millenialsi, nieustannie atakuje ich niezliczonymi bodźcami, docierającymi dostownie z każdej strony, oferując szerszy niż kiedykolwiek wachlarz możliwości, permanentny napływ informacji, których selekcja staje się coraz trudniejsza. Dynamika współczesności i coraz bardziej elastyczny charakter pracy sprawiają, że millenialsi nie dzielą dnia na godziny pracy i po pracy – są przygotowani na to, że coś istotnego może wydarzyć się także wtedy, kiedy wyjdą już z biura i odczuwają niepokój na myśl o tym, że na ważne informacje natkną się po czasie.

Musimy przy tym pamiętać, że nieodłącznym atrybutem praktycznie każdego millenialsa jest smartfon, za sprawą którego posiada nielimitowany dostęp do internetu. Oczekują tego, że tą drogą będą mogli w każdej chwili sprawdzić służbowego maila albo na przykład zawnioskować o niespodziewany urlop. Firma, której rozwiązania informatyczne będą do tego przystosowane, zyska w ich oczach.





07.

FEEDBACK

Facebook, Instagram, Twitter i wiele innych – to rzeczywistość, która nierzadko determinuje codzienne życie millenialsów i ich wybory. Nieustannie dzielą się ze znajomymi informacjami o swoim życiu, oznaczając miejsca, w których się znajdują, fotografując aktualnie spożywane posiłki, chwalcąc się ważnymi i mniej ważnymi wydarzeniami...

Przyzwyczajeni są do natychmiastowej reakcji obserwujących ich internetowe poczynania, a od napływu dopaminy, którą daje im uzyskiwana poprzez twitterowe serduszka czy facebookowe „lajki” aprobata, nierzadko są uzależnieni.

Doświadczenia te przekładają na inne dziedziny życia. **Także w pracy oczekują od przełożonych szybkiej reakcji na ich poczynania.** W przypadku jej braku czują się niezauważeni, a swoje zadania odbierają jako nieistotne, przez co spada ich motywacja do pracy, a w konsekwencji – efektywność. Dlatego bardzo ważnym jest, aby przełożeni pamiętali o podległych sobie millenialsach, a ich wysiłki doceniali wzmożoną uwagą, niepowodzenia zaś – podsumowywali nowymi odpowiedziami i instrukcjami.

Doskonałym sposobem na przeprowadzanie takich procesów jest SOP – System Oceny Pracownika, prowadzony w ustalonej przez pracodawcę częstotliwości. W jego ramach stawia się przed pracownikami jasne cele, a za ich wykonywanie przyznaje się noty. Wszystkie archiwalne oceny dostępne są w systemie, dzięki czemu pracownik może na własną rękę śledzić swój rozwój, a pracodawca – obserwować jego postępy.



08.

ROZWIĄZANIE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW - NOWOCZESNE OPROGRAMOWANIE!

Nie ulega wątpliwości, że rozpoczynająca się już dominacja millenialsów na rynku pracy jest dla przedsiębiorców sporym wyzwaniem. Dużym błędem byłoby jednak postrzegać to wyzwanie jako takie, na którym stracimy – właściwie wprowadzeni do firmy millenialsi bardzo szybko mogą się nam odwdziżyć nieszablonową, kreatywną pracą, która błyskawicznie przyniesie konkretne rezultaty.

Przede wszystkim: pokolenie Y jest otwarte na wszelkie techniczne nowinki, a często nawet wręcz się ich domaga. Jeśli odciążymy millenialsów z niewdzięcznych obowiązków administracyjnych, które nie stanowią ich właściwej pracy, możemy uwolnić pełnię ich potencjału. Zyskamy zarazem wdzięczność pracowników, którzy będą mogli skoncentrować się na pełnym wykorzystaniu swoich kompetencji w pracy twórczej.

A przy okazji – **zaoszczędzimy sporo czasu i pieniędzy: dotąd mozolnie wykonywane procesy będą mogły zostać zdigitalizowane i zautomatyzowane, koszty obsługi pracowników spadną**, a czas zaoszczędzony nie tylko przez samych millenialsów, ale też przez działy HR, księgowe czy finansowe, spożytkować będzie można inaczej.

Jak jednak tego dokonać?

Odpowiedzią na oczekiwania nowego pokolenia pracowników jest nowoczesne oprogramowanie, które pozwoli pracodawcy na pełną kontrolę wszystkich tych procesów – Comarch ERP e-Pracownik.





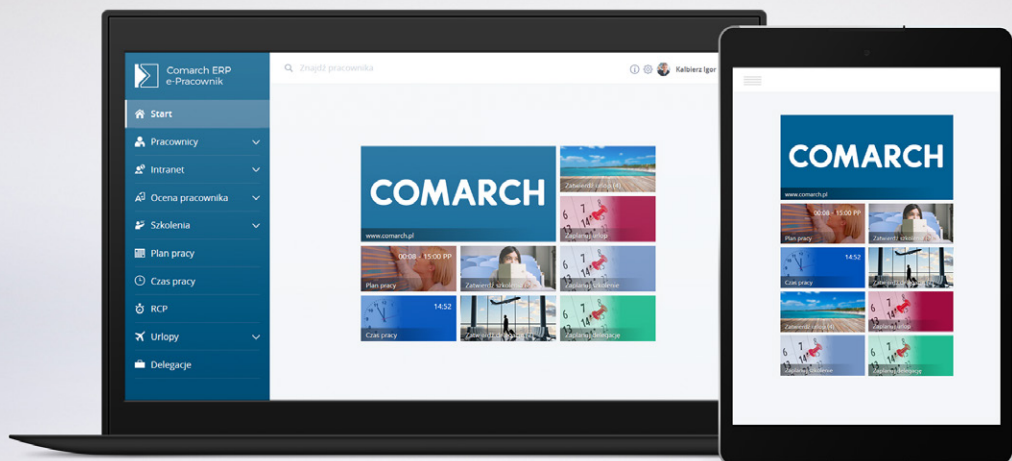
09.

COMARCH ERP E-PRACOWNIK

Dzięki aplikacji Comarch ERP e-Pracownik zyskasz możliwość wygodnego zarządzania pracownikami swojego przedsiębiorstwa. W pełni zintegrowany z modułami kadrowo-płacowymi wszystkich systemów Comarch ERP program pozwoli Ci m.in. na skuteczne zarządzanie czasem pracy, kwalifikacjami pracowników, urlopami, nieobecnościami i delegacjami oraz na prowadzenie elastycznego systemu oceny pracowników.

Program Comarch ERP e-Pracownik jest w pełni responsywny – dynamicznie dopasowuje się do ekranu urządzenia, na którym jest wyświetlany. Dzięki temu bez problemu **możesz korzystać z niego nie tylko przy pomocy komputera, ale też urządzeń mobilnych – smartfonów i tabletów.**

Comarch ERP e-Pracownik dostępny jest w dwóch wariantach: możesz go zainstalować na komputerze albo korzystać z niego w modelu usługowym w chmurze Comarch.





CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ?

[odwiedź stronę >](#)

skontaktuj się z nami:

info.erp@comarch.pl | tel.: 12 681 43 00 wew. 1 | 12 684 90 01 wew. 1

COMARCH