|  |
| --- |
| data: 18 września 2025 r. |
| informacje dodatkowe: Mateusz Żydek |
| telefon:  + 48 665 305 902 |
| e-mail:  mateusz.zydek@ randstad.pl |

Zetki w pracy: 4 na 10 pracowników jest gotowych szybko zmienić pracodawcę, ale jednocześnie jedna trzecia nie wierzy we własne kompetencje

**Pokolenie Z wchodzi na rynek pracy w trudnym czasie – liczba ofert dla początkujących sukcesywnie spada, a wymagania wobec kandydatów rosną szybciej niż ich szanse na zdobycie doświadczenia. Zamiast spokojnego startu kariery, młodzi często trafiają do pracy na krótko i szybko ją zmieniają. Z raportu Randstad o pokoleniu Z w pracy wynika też, że w tym samym czasie technologia, zwłaszcza sztuczna inteligencja, staje się dla Zetek naturalnym narzędziem rozwoju, choć dla niektórych grup pracowników z tego pokolenia dostęp do szkoleń z jej zakresu wciąż pozostaje ograniczony.**

**Mniejsza liczba ofert na początkujące stanowiska przyspiesza rotację i skraca staż pracy**

Od stycznia 2024 r. liczba ofert pracy na początkujących stanowiskach (0-2 lata doświadczenia) zmniejszyła się o 29 proc. w skali globalnej. To wyraźnie jwyższy spadek niż w przypadku stanowisk wymagających od 3-5 lat doświadczenia (14 proc.) i 6-9 lat doświadczenia (4 proc.). Ten trend na początkujących stanowiskach jest szczególnie widoczny w sektorze technologii (35 proc.), w logistyce (25 proc.) i finansach (24 proc.). Różnica w zapotrzebowaniu branży technologicznej między pracownikami na poziomie juniorskim a seniorskim wynosi 37 proc., natomiast w sektorze finansów 30 proc.

Trend spadkowy przełamuje sektor opieki zdrowotnej, w którym liczba ofert dla początkujących wzrosła o 13 proc. To efekt braków kadrowych w placówkach medycznych, głównie na stanowiskach opiekuńczych i technicznych, w tym wśród pielęgniarek, asystentów i techników radiologów.

Średni staż pracy pokolenia Z w jednym miejscu w ciągu pierwszych pięciu lat kariery wynosi zaledwie 1,1 roku, podczas gdy u milenialsów było to 1,8 lat, a u pokolenia X prawie 3 lata. Tylko 11 proc. przedstawicieli pokolenia Z deklaruje chęć pozostania w obecnej organizacji na dłużej niż rok. 41% Zetek z Polski (globalnie co trzeci badany z pokolenia Z) planuje w ciągu roku zmienić pracę. Krótszy staż oznacza, że pracodawcy mają mniej czasu na wdrożenie i rozwój talentu, a młodzi pracownicy szybciej oceniają niedopasowanie między oczekiwaniami a rzeczywistością zawodową.

58 proc. Zetek wskazuje zbyt niskie wynagrodzenie jako główny powód rezygnacji już w pierwszym roku zatrudnienia. Kolejne bariery to brak elastyczności (38 proc.) oraz brak perspektyw rozwoju (35 proc.). Jednocześnie tylko 16 proc. młodych deklaruje, że szkolenia to kluczowy czynnik retencji.

**Zetki pewne siebie w rozwoju, niepewne w możliwościach zatrudnienia**

Choć aż 82 proc. przedstawicieli pokolenia Z uważa, że szybko się uczy, to niemal połowa z nich (38 proc.) spotyka się z odrzuceniem w rekrutacji z powodu braków kompetencyjnych. Wyzwania pokolenia Z nie są takie same dla wszystkich jego przedstawicieli. Brak odpowiednich umiejętności jest powodem odrzucania kandydatów w podobnym stopniu zarówno w pracy biurowej, jak i fizycznej. Jednak mężczyźni częściej zgłaszają taki problem niż kobiety.

34 proc. przedstawicieli pokolenia Z w Polsce deklaruje, że nie ma pewności, czy znajdzie inną pracę. Taką obawę deklaruje 35 proc. milenialsów, 41 proc. pokolenia X i 30 proc. pokolenia baby booomers. Zetki w Polsce mają większe poczucie szans na rynku pracy niż w innych krajach. Globalna średnia sięga 41 proc.

Równocześnie 36 proc. badanych z pokolenia Z w Polsce obawia się, że przeszkodą dla ich wymarzonej kariery może być brak odpowiedniego wykształcenia (na świecie twierdzi tak 41 proc. badanych Zetek). Natomiast 28 proc. badanych twierdzi, że ich cechy demograficzne lub sytuacja rodzinna utrudniają realizację wymarzonej kariery. I pod tym względem Pokolenie Z w Polsce jest też w lepszej sytuacji niż w innych krajach, bo globalnie takie obawy przejawia 40 proc. badanych.   
  
*– To, że liczba ofert na początkujących stanowiskach gwałtownie spadła, oznacza nie tylko większą konkurencję dla młodych kandydatów, ale także realną zmianę w strategiach rozwojowych firm. Pracodawcy, którzy ograniczają zatrudnianie na poziomach juniorskich, pozbawiają się w praktyce naturalnego źródła nowych talentów. W dłuższej perspektywie będzie to prowadzić do pogłębienia luki kompetencyjnej, ponieważ firmy nie będą w stanie zastąpić doświadczonych pracowników młodszymi, odpowiednio przeszkolonymi osobami. Dodatkowym ryzykiem jest spadek zaangażowania – jeśli młodzi ludzie już na początku drogi zawodowej napotykają bariery, to tracą wiarę we własne możliwości, co może zniechęcać ich do długofalowego planowania rozwoju. Dlatego przedsiębiorstwa powinny przemyśleć politykę zatrudniania. Nawet jeśli obecnie wolą pracowników z doświadczeniem, warto równolegle tworzyć programy rozwojowe, które pozwolą w relatywnie krótkim czasie przygotować młodych do samodzielnej pracy –* **komentuje Marzena Milinkiewicz, Dyrektor Zarządzająca Randstad Polska.**

**Kompromisy Zetek — akceptują pracę nieidealną dziś, a jednocześnie szukają lepszej na przyszłość**

52 proc. młodych osób w Polsce deklaruje, że obecna praca nie odpowiada ich wymarzonej ścieżce kariery i stanowi to najwyższy odsetek wśród wszystkich pokoleń, a ponad jedna trzecia (37 proc.) już żałuje wyboru branży. Jednocześnie aż 2 na 3 Zetki przyznają, że podjęłyby pracę niezgodną z osobistymi wartościami, jeśli wynagrodzenie i benefity byłyby atrakcyjne.

W badaniu zrealizowanym przez Randstad 54 proc. Zetek w Polsce twierdzi, że pracuje efektywnie, a 52 proc. czuje się w pełni zaangażowanych. To wyniki wyraźnie niższe niż w innych krajach, a jednocześnie niepokojącym sygnałem dla pracodawców jest fakt, że 54 proc. przedstawicieli generacji regularnie przegląda oferty pracy. Niedobór ofert dla początkujących może wyjaśniać, dlaczego pokolenie Z rzadziej pracuje na pełny etat – w Polsce pracuje tak 48 proc. badanych z tej grupy, podczas gdy średnia dla wszystkich pokoleń to 60 proc., a wśród milenialsów i pokolenia X wynosi odpowiednio 71 proc. i 77 proc. Ten trend widać we wszystkich badanych krajach. Jednocześnie model jednego etatu zdecydowanie rzadziej uznawany jest za optymalny jest przez pracownikiem z pokolenia Z. 28 proc. osób z pokolenia Z mówi, że ich celem jest taki tryb pracy. Młodzi często preferują rozwiązania hybrydowe w postaci łączenia etatu z działalnością dodatkową (22 proc.) lub inne formy, jak samozatrudnienie (15 proc.).

**Ekscytacja technologią vs. ograniczony dostęp do szkoleń z AI**

Zetki to jednocześnie najbardziej technologiczne pokolenie – największy odsetek spośród wszystkich generacji wiąże się z sektorem technologicznym od razu po studiach (12 proc.). Dla porównania wśród millenialsów, pokolenia X i baby boomers to od 6 do 9 proc.

51 proc. Zetek w Polsce już dziś korzysta z AI w pracy i to najwyższy odsetek wśród wszystkich pokoleń oraz większy niż globalna średnia (48 proc.). Ponad połowa wyraża entuzjazm wobec możliwości tej technologii.

Jednocześnie jednak w Polsce relatywnie niski odsetek młodych talentów uczestniczył w ostatnim roku w szkoleniach z zakresu AI. Deklaruje tak 35 proc. badanych. W większości badanych krajów ten wynik jest wyższy.

Korzystanie z narzędzi AI stanowi popularną formę nauki dla 76 proc. Zetek w Polsce. Dla porównania: 93 proc. uczestniczy w szkoleniach w miejscu pracy, 82 proc. uczy się od współpracowników, 79 proc. korzysta z kursów online, a 79 proc. zdobywa wiedzę w popularnych platformach wideo takich, jak YouTube i TikTok. Zetki wyraźnie doceniają nowe sposoby pozyskiwania umiejętności, bo z jednej strony deklarują, że rozwój zawodowy jest dla nich ważny, ale z drugiej - tylko 16 proc. na tyle ceni tradycyjne szkolenia oferowane przez pracodawców, że są one w stanie powstrzymać ich rotację.

**Rotacja Zetek rośnie – o lojalności decyduje pensja i elastyczność**

Polskie pokolenie Z charakteryzuje mobilność zawodowa. 38% badanych odchodzi z pracy nie doczekując w niej rocznicy zatrudnienia. Wśród 15 badanych krajów polskie Zetki znalazły się na drugim miejscu (41 proc.) – zaraz po Kanadzie – jeśli chodzi o plany odejścia z pracy już po roku. Zaledwie 11 proc. badanych zamierza pozostać w firmie na dłużej.

Najczęściej wskazywanym przez Zetki z Polski powodem odejścia w pierwszym roku jest zbyt niskie wynagrodzenie – tak deklaruje 58 proc. respondentów, ale też brak elastyczności czasu pracy (38 proc.) i brak możliwości rozwoju kariery (35 proc.). W porównaniu z innymi krajami młodzi Polacy częściej odczuwają potrzebę zmiany branży, co skłania 29 proc. z nich do rezygnacji z dotychczasowej pracy (w skali globalnej odsetek ten wynosi 23 proc.).

*— Mobilność polskich Zetek pokazuje, że młodzi nie boją się eksperymentować i traktują rynek pracy jak laboratorium kariery. Firmy, które nadal bazują na tradycyjnych strukturach i długotrwałym wdrażaniu pracowników, mogą nie nadążyć za ich oczekiwaniami. A z drugiej strony ich mobilność stwarza szansę przyciągnięcia talentów, pod warunkiem, że mamy plan, jak odpowiedzieć na ich potrzeby. Warto jednak dostosować swoje zatrudnienia do Zetek, bo to pokolenie, które jest otwarte na rozwój, choć inaczej widzi sposób zdobywania wiedzy. Wymaga to m.in. dostosowania programów i platform edukacyjnych. W miejsce klasycznych szkoleń, pokolenie Z zdecydowanie częściej widziałoby kursy online i krótkie filmy instruktażowe* — **podsumowuje Marzena Milinkiewicz, Dyrektor Zarządzająca Randstad Polska.**

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: [mateusz.zydek@randstad.pl](mailto:mateusz.zydek@randstad.pl)

Pokolenie Z w pracy badanie zrealizowane w 15 krajach Europy, regionu Azji i Pacyfiku oraz Ameryki Północnej. Dane zebrano od 11 250 pracowników w okresie od 30 czerwca do 14 lipca 2025 r. Badanie przeprowadziła firma Randstad we współpracy z Evalueserve, globalną firmą zajmującą się badaniami i analizami.

Randstad Polska jest częścią Randstad N.V. – najbardziej wyspecjalizowanej firmy na świecie działającej na rzecz talentów, która dba o wyrównywanie szans. Działając w ramach czterech specjalizacji – Operational, Professional, Digital i Enterprise – zapewniamy firmom wykwalifikowane, zróżnicowane i elastyczne zespoły, które wspierają ich w osiąganiu biznesowych sukcesów w świecie deficytu talentów. Poszukujących zatrudnienia wspieramy w zdobywaniu ważnych dla nich ról zawodowych, rozwoju właściwych kompetencji, odnajdywaniu celu i poczucia przynależności w miejscu pracy. Jesteśmy zaangażowani w budowanie lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości dla nas wszystkich.

W Randstad działamy globalnie – na 39 rynkach świata, ale także lokalnie, wspierając talenty i klientów w blisko 100 biurach w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)