

//GEN Z

Заплатата привлича, но средата загърбва



Валерия Терзиева
valeria.terzieva@capital.bg

☛ Младите хора между 18 и 35 години, които сега се вливат на пазара на труда, имат малко по-различни очаквания от работодателите.

☛ Качеството на управлението и ясните правила за развитие все по-често определят дали един млад служител ще остане в дадена компания.

☛ Това поколение не приема идеята, че токсичната среда или прегарянето са „нормална част“ от успеха.



Schutterstock

Благовеста описва първото работно място като „проверка на реалността“. За двадесет и една годишната студентка в Нов български университет не е достатъчно само какво пише в обявата за работа, от значение са и отношението към екипа, атмосферата и възможността за развитие. Има и ясен финансов праг - не би започнала на ново място за по-малко от 1200 евро нето.

Тя е представител на т.нар. Gen Z, или поколението Z - млади хора между 18 и 30 години, които сега се включват на пазара на труда. Наскоро направено проучване на БСК за очакванията на хората между 18 и 35 години към работодателите им в България дава ясна отправна точка за размисъл - заплатата може да отвори вратата към една компания, но сама по себе си не е достатъчна, за да ги задържи

в нея. Важни са и работната атмосфера, възможностите за развитие, доброто управление. А ако има нещо, което различава по-отчетливо поколението Z от останалите, то това е търсенето на баланс между професионалния и личния живот.

Въпреки че младото поколение често е подценявано и дори среща предразсъдъци заради липсата на професионален опит, мениджърите на компании все по-ясно съзнават, че именно тези хора ще бъдат основният двигател на пазара на труда през следващите десетилетия. Според проучване на Deloitte до 2030 г. поколенията Gen Z и милениалите ще формират около 74% от глобалната работна среда. Това променя начина, по който работодателите трябва да мислят за привличането и задържането на талантите.

Още едно глобално проучване на Deloitte от тази година показва, че за младите хора все

по-важно става не просто да се изкачват бързо по кариерната стълбица, а да изграждат кариера, която могат да съчетаят с останалата част от живота си.

Не става дума само за пари

Първите стъпки на младите на пазара на труда в страната преминават през сектори като търговия, услуги, логистика и ресторантьорство, показват данни на Националния статистически институт. В тези сектори работодателите разчитат на бързо въвеждане в работа и вътрешно обучение, като често позициите се заемат от ученици, студенти и току-що завършили.

За младите хора добрата заплата остава важна, но тя е само част от уравнението. Дори представата за успешна кариера не включва непременно най-бързото изкачване нагоре по стълбата, а е по-скоро за развитие, което да е устойчиво във времето. Спо-

ред проучването на Deloitte GenZ продължават да имат амбиции за професионално развитие, но са по-внимателни. Сред основните причини да не приоритизират ръководни позиции са стресът и прегарянето, прекомерната отговорност и липсата на баланс между работа и личен живот.

„Младите хора са прагматични и добре информирани. Те сравняват, питат, проверяват пазара и много по-открито говорят за пари от предишните поколения. Но парите вече не са достатъчни. След тях идват гъвкавостта, възможностите за развитие, качеството на мениджмънта, културата в екипа и усещането, че организацията е подредена“, коментира пред „Капитал“ Вергиния Накова, основател на Mission Point. Според проучването на БСК (виж карето) възнаграждението е най-често посочваният фактор при избора на работодател, последвано от възможностите за

К | КАКВО ТЪРСЯТ МЛАДИТЕ ХОРА ПРИ ИЗБОР НА РАБОТОДАТЕЛ

В %, даден е повече от един отговор



професионално развитие, работната среда и гъвкавото работно време. Но веднъж започнали работа, младежите поставят други условия пред работодателя. Когато става дума за дългосрочно оставане в една компания, на първо място излиза балансът между професионалния и личния живот, перспективата за увеличение на заплатата, професионалното развитие и доброто управление.

Подобна е нагласата и на Кристиан К., който е на 24 години и работи като мултимедийен дизайнер в креативната индустрия. За него най-важни при избора на работодател са заплащането, културата на работа и екипът. „Колегите са тези, които те карат да се развиваш“, посочва той. В същото време Калоян е готов да приеме интензивна работа в началото на кариерата си, ако тя му даде възможност да натрупа опит и да се развива професионално.

„В повечето случаи представителите на поколение Z са готови да започнат работа от по-ниска позиция, но не са склонни да правят компромиси с отношението, средата и личното си време. Това поколение не приема идеята, че токсичната среда или прегарянето са „нормална част от успеха“, коментира Соня Вълкова, HR консултант в „Manpower България“.

Защо напускам младите кадри

Ако възнаграждението е основният мотив за започване на работа, то качеството на управлението и условията в компанията все по-често определят дали един млад служител ще остане. Липсата на развитие, прекомерното натоварване, недостатъчната гъвкавост и появата на по-добра възможност на пазара също са сред причините, които могат да накарат младите да сменят работодателя. Резултатите от проучването на

БСК показват различия според етапа на професионалния път. При най-младите (18-21 години) водеща причина за напускане е липсата на развитие, докато при групата между 22 и 25 години на първо място са ниското заплащане, лошото управление и по-добрата външна оферта.

Според Вълкова представителите на Gen Z остават лоялни към работодатели, които им предоставят възможности за развитие, признание за постигнатите резултати и позитивна екипна култура. Те ценят редовната обратна връзка, възможността да усвояват нови знания и умения, както и мениджъри, които комуникират открито, уважително и човешки.

За Боряна, която е на 22 години и е все още студент в Нов български университет, границата е най-вече в отношението към служителя. Тя разказва, че би напуснала работното си място при некоректно или обидно отношение от страна на работодателя или колегите. В същото време за нея е важно в една компания да има добра атмосфера, взаимно уважение и въз-



Младите хора не приемат хаоса, неясните роли, липсата на обратна връзка, лошата комуникация и слабия мениджмънт като нещо „нормално“.

Вергиния Накова, основател на Mission Point

К | КАКВО ГИ ЗАДЪРЖА В ДАДЕНА КОМПАНИЯ

В %, даден е повече от един отговор



можност за развитие. Именно затова смята, че стажът е добър начин човек да разбере дали даден работодател действително отговаря на очакванията му - „нещо, което трудно може да се прецени само по обява за работа или интервю“, допълва тя.

Малко над 80% от участниците в проучването на БСК всъщност казват, че биха участвали в стажантска програма към компания. Едва 16% от тях посочват, че не биха участвали, а останалите поставят конкретни условия, сред които заплащане или съобразяване с етапа им на професионално развитие.

Какво трябва да знае работодателят

За да задържат младите кадри, компаниите трябва да предложат повече от конкурентна оферта при назначаване. Докладът отправя няколко препоръки, чрез които работодателите могат да променят подхода си - от начина, по който определят възнаграждението, до това как показват възможностите за развитие и как общуват със служителите си. Силно открояваща се тема е финансовата прозрачност. Gen Z не търсят само по-високо възнаграждение, а искат да разбират как се определя то, кога и при какви условия може да бъде увеличено и какво трябва да постигнат, за да получат повишение. В отговорите си в анкетите на БСК участниците говорят за ясни критерии за израстване, заплащане, съобразено с пазара, и по-голяма предвидимост на финансовото развитие.

Друга препоръка от доклада е компаниите по-ясно да показват как може да се развива един служител вътре в организация-

К | ЗАЩО БИХА НАПУСНАЛИ РАБОТА

В %, даден е повече от един отговор



Източник: Доклад на „Заедно за устойчива заетост“

та. Това означава не просто да се говори за „възможности за развитие“, а да има ясна кариерна пътека, конкретни начини за придобиване на нови умения и редовна обратна връзка за професионалния напредък. Накова коментира, че е важна ежедневната организация на работата - ясни процеси, добро управление, възможности за развитие и среда, в която служителят разбира какъв е приносът му и накъде може да продължи. Тя допълва, че поколението Z по-трудно приема лошо отношение, хаотично управление и липса на яснота. „Невинаги става въпрос за липса на търпение или нежелание за работа. Много често става въпрос за ниска толерантност към лоша организация“, допълва тя.

Данните от проучването на БСК показват и че от голямо значение е балансът между работата и личния живот. Това е водещият фактор за оставане в една компания, а в отговорите си участниците посочват и необходимостта от повече гъвкавост и предвидимост в работното време. Това поставя и въпроси пред работодателите - не само колко работа могат да възложат на един служител, а как са организирани задачите, какви са очакванията към него и има ли възможност да съчетава професионалните си ангажименти с личния си живот. Самият работодател също има роля в подготовката на младите хора за пазара на труда.

Стажовете, обученията, участието в проекти и вътрешното развитие са начини компаниите да помогнат за изграждането на умения, вместо да очакват младите да дойдат с вече натрупан опит. **|К**