

RAPORT

Młodzi na rynku pracy

Jak jej szukają? Gdzie ją znajdują?

Cel raportu

Głównym celem badania była chęć sprawdzenia, jakie źródła wykorzystują obecnie studenci i absolwenci przy poszukiwaniu pracy oraz praktyk. Które są według nich skuteczne i wiarygodne, a które nie spełniają już swoich funkcji.

Nowe technologie, internet, media społecznościowe zmieniają rzeczywistość i mają nieodzowny wpływ na całe nasze życie, na rynek rekrutacji również. Obecne pokolenie, między 18 a 25 rokiem życia, dorastało wraz z prężnie rozwijającą się technologią i dostępem do sieci. Zdecydowanie wpłynęło to na ich styl życia oraz sposób pozyskiwania niezbędnych informacji.

W związku z rozwojem technologii, obszar rekrutacji został zdominowany przez sieć. Internet zastąpił gazety jako główne źródło informacji na temat zatrudnienia. Jobvite, dostawca produktów rekrutacyjnych, przeprowadził badanie, które jasno pokazuje i potwierdza, że teraz to media społecznościowe wypierają z rynku klasyczne jobboardy (statystyki dotyczą Stanów Zjednoczonych). Chcieliśmy sprawdzić, czy wyniki w Polsce będą podobne. W naszym kwestionariuszu skupiliśmy się przede wszystkim na portalu Facebook ze względu na jego olbrzymią popularność w naszym kraju.

Chcemy zapoczątkować cykl raportów, ściśle związanych z procesem rekrutacji młodych ludzi i rynkiem pracy, na który wkraczają. Mamy nadzieję, że systematycznie prowadzone obserwacje i wnikliwe ankiety pozwolą przewidzieć trendy, które będą dominować w tym obszarze. To pozwoli na skuteczniejsze planowanie strategii zatrudnienia i podejmowanie trafnych decyzji. Korzyści odniosą zarówno pracodawcy, jak i osoby aktywnie poszukujące nowych wyzwań zawodowych.

W dalszej części raportu nakreślamy, jak obecnie kształtuje się sytuacja - **młodzi vs. poszukiwanie zatrudnienia**.

Metodologia

Badanie zostało przeprowadzone w drugiej połowie 2013 roku, metodą internetowych zestandaryzowanych wywiadów kwestionariuszowych (CAWI), przez agencję SW Research.

Do udziału w badaniu zaproszono osoby w wieku od 18 do 30 lat. Próba badawcza składała się z dwóch podprób. Pierwszą z nich stanowiły osoby, które są zarejestrowane w internetowym panelu badawczym SW Panel (stanowiły 82% próby ogólnej). Dodatkowo, do badania zakwalifikowano osoby, które są użytkownikami serwisu Absolvent.pl (stanowiły 18% próby ogólnej).

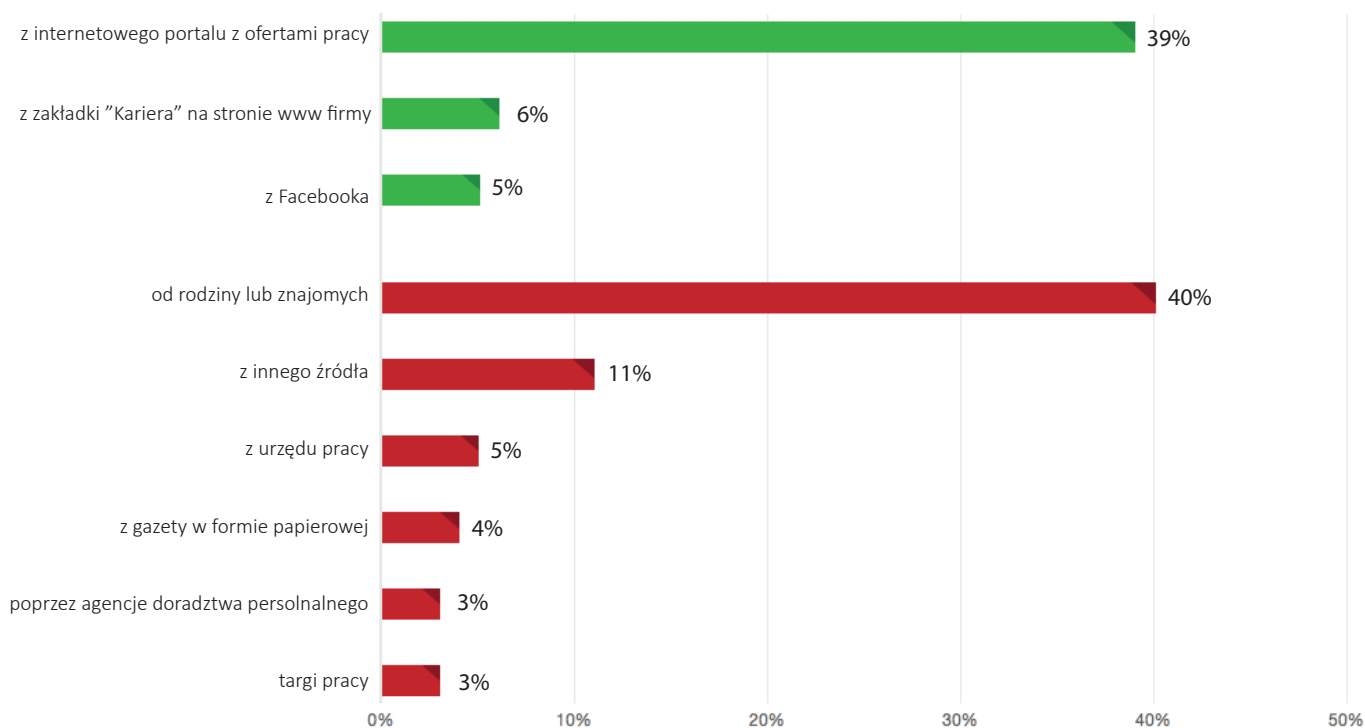
Zebrano łącznie 2001 w pełni wypełnionych kwestionariuszy, błąd standardowy wyniósł 2,2 punktów procentowych dla całej próby badawczej. Przedstawione w raporcie wyniki na temat portalu społecznościowego Facebook dotyczą osób, które zaznaczyły, że posiadają na nim swój profil. Stanowią one 86% pełnej próby badawczej.

Kwestionariusz wywiadu składał się z 35 pytań badawczych i został opracowany przez SW Research we współpracy z Absolvent.pl. Badanie przeprowadzono na autorskim oprogramowaniu „3S” zintegrowanym z panelem internetowym SWpanel.pl.

Połowa młodych ludzi znalazła swoją pracę za pomocą internetu

Osoby między 18 a 30 rokiem życia znajdują zatrudnienie głównie za pomocą dwóch źródeł - rodziny i znajomych oraz internetu.

Skąd dowiedziałeś/dowiedziałaś się o swojej obecnej pracy/praktykach/stażu?





Agnieszka Gołąb-Stanikowska

Specjalista ds. rekrutacji i rozwoju pracowników w BNP Paribas Bank Polska SA



Internet na dobre zadomowił się w procesie rekrutacji. Mamy świadomość, że jeżeli chcemy dotrzeć z ofertą do studentów oraz absolwentów, musimy być obecni tam, gdzie oni są. Nasi młodzi pracownicy to osoby wychowane w świecie nowych technologii, nie istnieje dla nich życie bez komputera, smartphona, a tym bardziej internetu. Błyskawicznie poruszają się w sieci, gdzie poszukują ofert pracy i zasięgają opinii o pracodawcy.

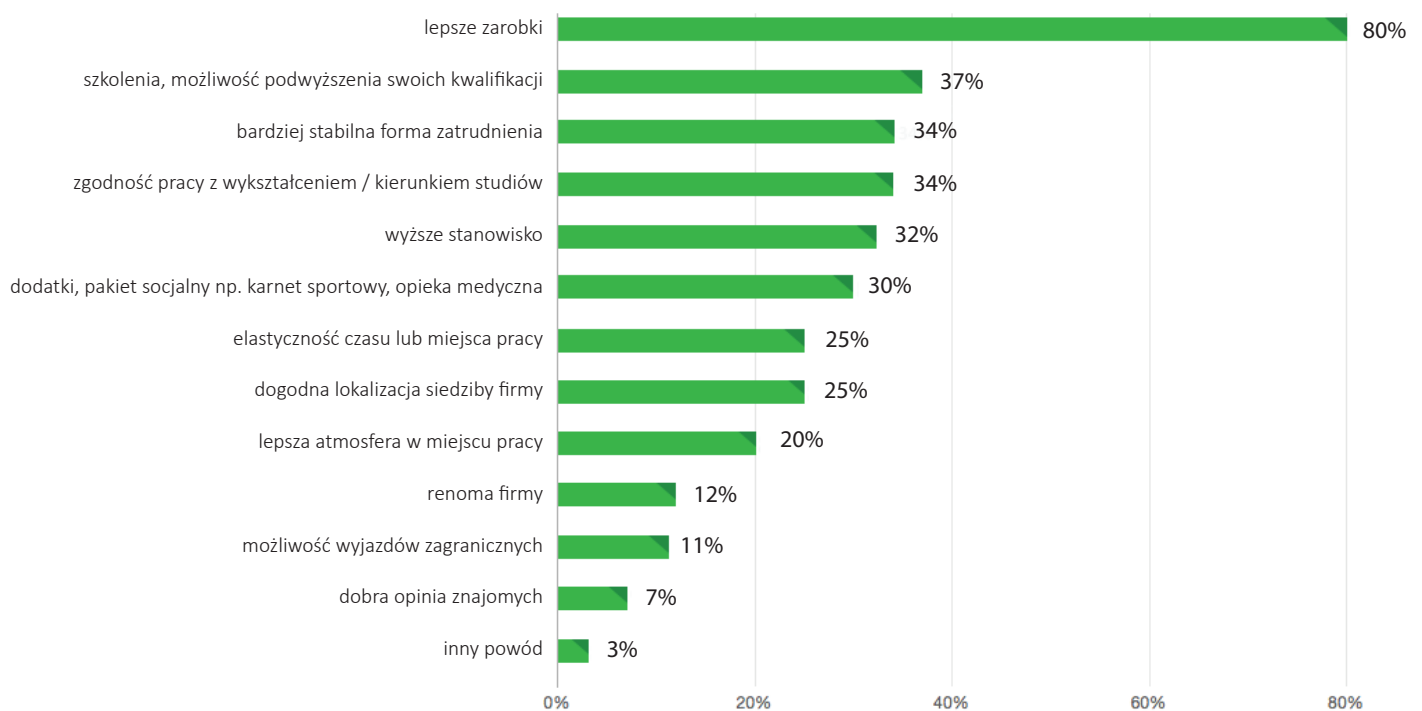
Nasze inicjatywy, Generacja Young Bank Forces oraz internetowa gra biznesowa „Ace Manager”, skierowane są do studentów ostatnich lat oraz absolwentów uczelni wyższych. W związku z tym, strategie promocji opieramy na ogłoszeniach i reklamach w internecie, dbamy również o naszą obecność na portalach społecznościowych.

Promując oba programy, przykładamy dużą uwagę do promocji wewnętrznej. Informujemy naszych pracowników o działaniach skierowanych do grupy studentów i absolwentów. Wiemy, że możemy liczyć na ich rekomendacje, co pozwala skrócić czas rekrutacji i tym samym podnieść jej efektywność.

Pieniądze wciąż na czele czynników motywujących do zmiany pracy

Aż 80% osób zmieniłoby pracę ze względu na zarobki. W czasach kryzysu młodzi oczekują również możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji i stabilnej formy zatrudnienia. Dla co 4 badanego istotny jest elastyczny czas pracy oraz dogodna lokalizacja firmy. Natomiast co 5 ankietowany byłby skłonny zmienić pracę ze względu na lepszą atmosferę w firmie.

Wskaż 4 najistotniejsze powody, które mogłyby skusić cię do zmiany obecnej pracy/praktyk/stażu?





dr Agnieszka Maciuk- Grochowska
Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego
Dyrektor Pionu HR w ERBUD INDUSTRY Sp. z o.o.



W odniesieniu do prezentowanych wyników truizmem będzie stwierdzenie, że globalny kryzys gospodarczy zweryfikował oczekiwania młodych ludzi i ich stosunek wobec pracy - zwłaszcza w kontekście alarmujących doniesień z rynku pracy o stopie bezrobocia wśród młodych. Jednocześnie w świetle uzyskanych wyników nasuwa się pytanie, na ile w polskich warunkach i realiach ekonomicznych faktycznie można mówić o pokoleniu Y, któremu bliższe są wartości postmaterialistyczne, rozumiane jako samorealizacja i jakość życia niż stan posiadania. Tymczasem jeśli 80% przebadanych respondentów deklaruje, że lepsze zarobki są kluczowym motywatorem przy zmianie pracy, to nadal mamy tutaj do czynienia z myśleniem w kategoriach wartości materialistycznych i konsumpcyjnych.

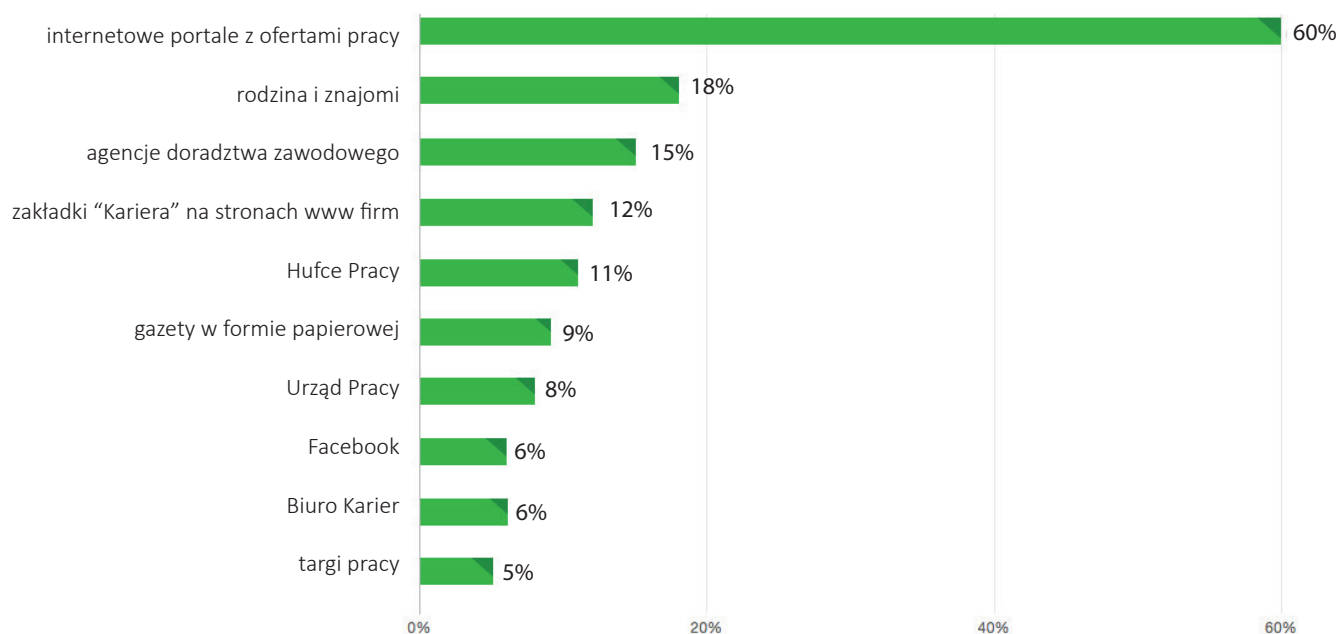
Wśród sugerowanych powodów zmiany pracy w ogóle nie pojawiły się takie aspekty jak: misja, wizja czy wartości firmy oraz społeczna odpowiedzialność biznesu. A tymczasem pokolenie Y - przynajmniej według amerykańskich badań - chce pracować dla idei, nawet za mniejsze pieniądze. Natomiast generalnie - w oparciu o powyższe badania - młode pokolenie wydaje się być zorientowane pragmatycznie, oczekując od pracy - tylko lub aż - lepszych zarobków, które są kluczem do poprawy komfortu życia „tu i teraz”. Tym samym już zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem - co zresztą jest zgodne z profilem pokolenia Y - cieszy się stabilność zatrudnienia (34%) bądź wyższe stanowisko (32%).

Warto zauważyć, że wysokie zarobki - jako najważniejszy cel pracy - były wskazywane po transformacji ustrojowej, w 1991 roku i nadal - ponad dwie dekady później - pozostają aktualne w społecznej świadomości. Tym samym można pokusić się o hipotezę, że młode pokolenie, wchodzące obecnie na rynek pracy, nadal jest raczej motywowane brakiem (pieniędzy, mieszkania, pracy, perspektyw, środków do życia itp. itd.), a tym samym skoncentrowane na rozwiązaniu bieżących problemów. W rezultacie rzadziej spotykane jest myślenie w kategoriach rozwoju i osiągania długofalowych celów. Niestety, taka postawa zwykle ma również swoje negatywne konsekwencje w wymiarze gospodarczym, hamując zrównoważony rozwój i innowacyjność.

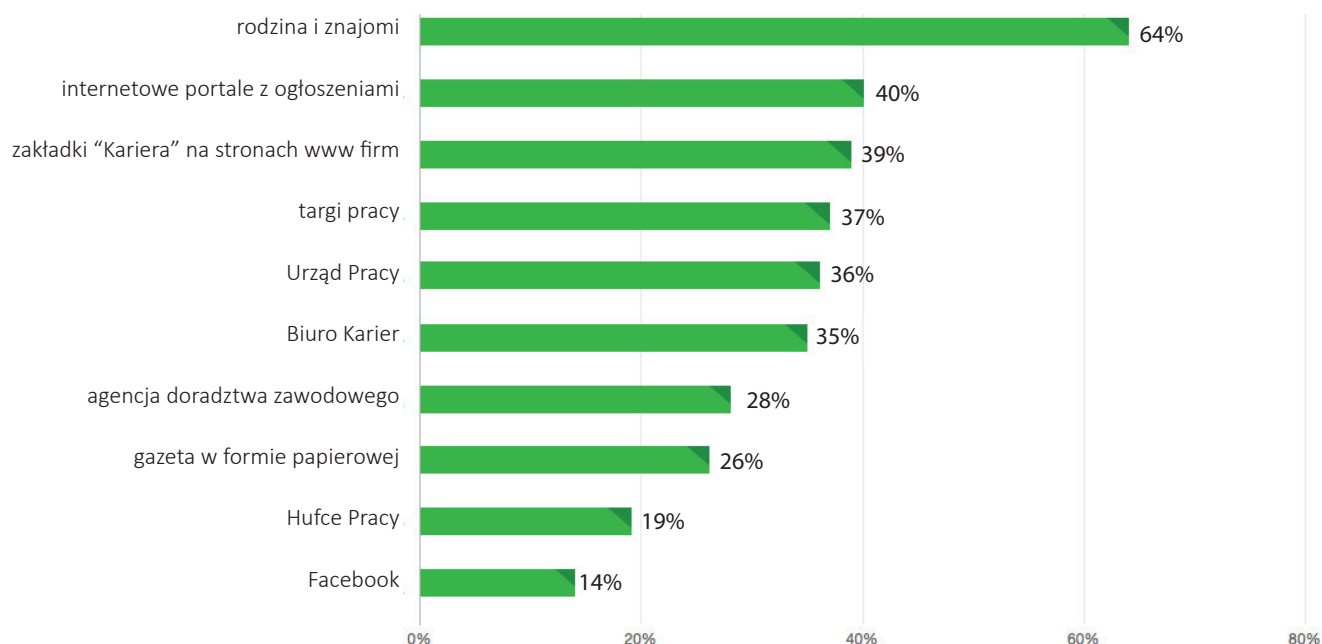
Wiarygodność i skuteczność źródeł związanych z rynkiem pracy

Studenci i absolwenci za wiarygodne i skuteczne źródła uważają przede wszystkim rodzinę, znajomych oraz internet. Nie ufają natomiast informacjom z portali społecznościowych np. Facebooka.

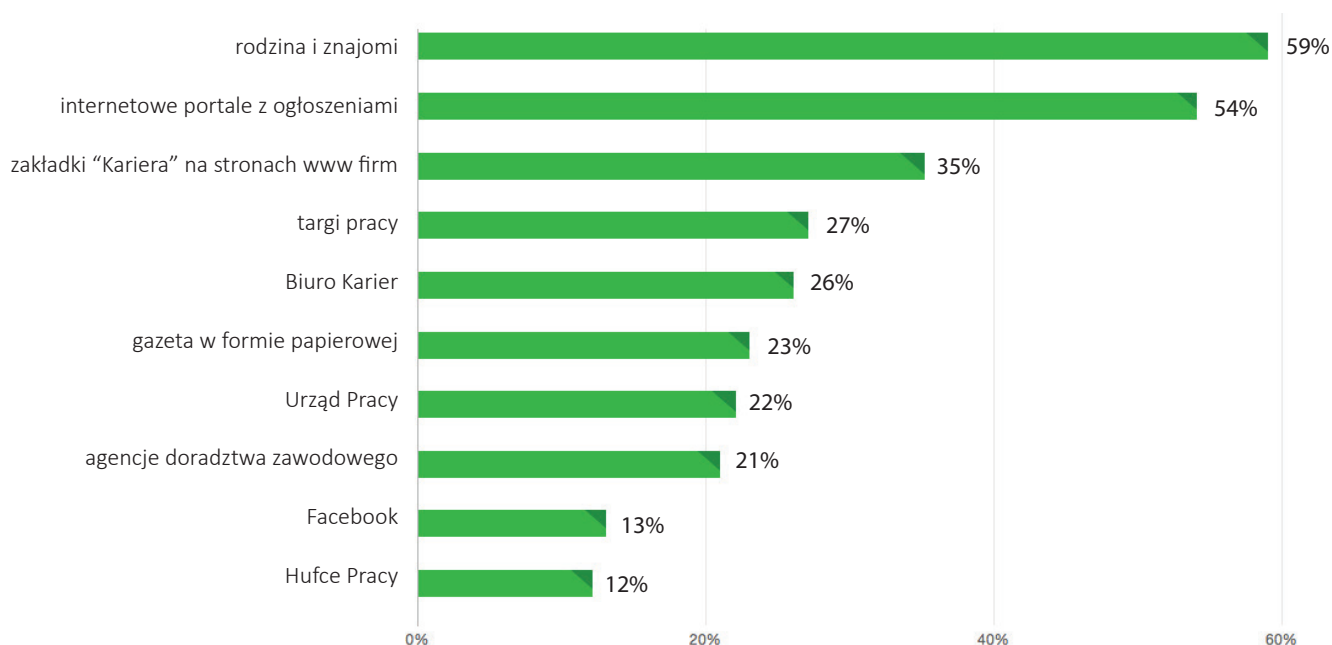
Z których źródeł zawsze lub często korzystasz gdy szukasz pracy?



Które ze źródeł uważasz za wiarygodne podczas szukania pracy?



Które ze źródeł uważasz za skuteczne podczas szukania pracy?



Katarzyna Godlewska
COO w Absolvent.pl



W Absolvent.pl widzimy, że Facebook jest bardzo skutecznym narzędziem dotarcia do młodych ludzi, także w tematach związanych z rekrutacją i budowaniem kariery zawodowej. Zaskakujące jest to, że mimo iż wiele młodych osób śledzi na Facebooku strony pracodawców, przekazuje sobie informacje na temat ofert pracy i praktyk, klika w posty dotyczące nowych rekrutacji, to jednak nadal w ich głowach Facebook nie jest źródłem, które wybierają, gdy myślą o zdobywaniu wiarygodnych i rzetelnych informacji na temat firm i możliwości rozwoju kariery zawodowej. W naszej ocenie, to się zmieni. Warto podkreślić fakt, że rodzina i znajomi to bardzo cenne źródło informacji o pracy (równocześnie postrzegane jako wiarygodne), a Facebook pozwala nam z łatwością utrzymać kontakt z dużą liczbą znajomych czy członków rodziny.

Blisko połowa młodych uważa, że profil zawodowy w internecie może pomóc im znaleźć zatrudnienie.

47% badanych uważa, że ich profil zawodowy dostępny w internecie na profesjonalnych serwisach poświęconych karierze, może pomóc w znalezieniu pracy!



Radosław Niedziółka
Coach w MentorKariery.pl



To wciąż mało. Portale społecznościowe zmieniają obecną rzeczywistość, również tę na rynku pracy. Młode osoby powinny podążać za najnowszymi trendami technologicznymi, które wpływają i modyfikują sposoby prezentowania się pracodawcom. Przy obecnym, wysokim bezrobociu, każdy z nas musi działać wielotorowo. To zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia atrakcyjnego zatrudnienia. Zaledwie 30% ofert pracy jest publikowanych w internecie.

Jak w takim razie dotrzeć do pozostałych 70%? Posiadanie profesjonalnego (zawodowego) profilu w portalu społecznościowym jest jedną z najtrafniejszych odpowiedzi. Taki sposób pozwala na zaistnienie w świecie profesjonalistów. Warto pamiętać, że zdecydowana większość headhunterów używa portali typu GoldenLine, LinkedIn do poszukiwania najlepszych kandydatów na pracowników. Nie wystarczy tylko założyć konto i umieścić kilka podstawowych informacji. Skuteczny profil wymaga systematycznej pracy, na efekty której naprawdę warto poczekać.

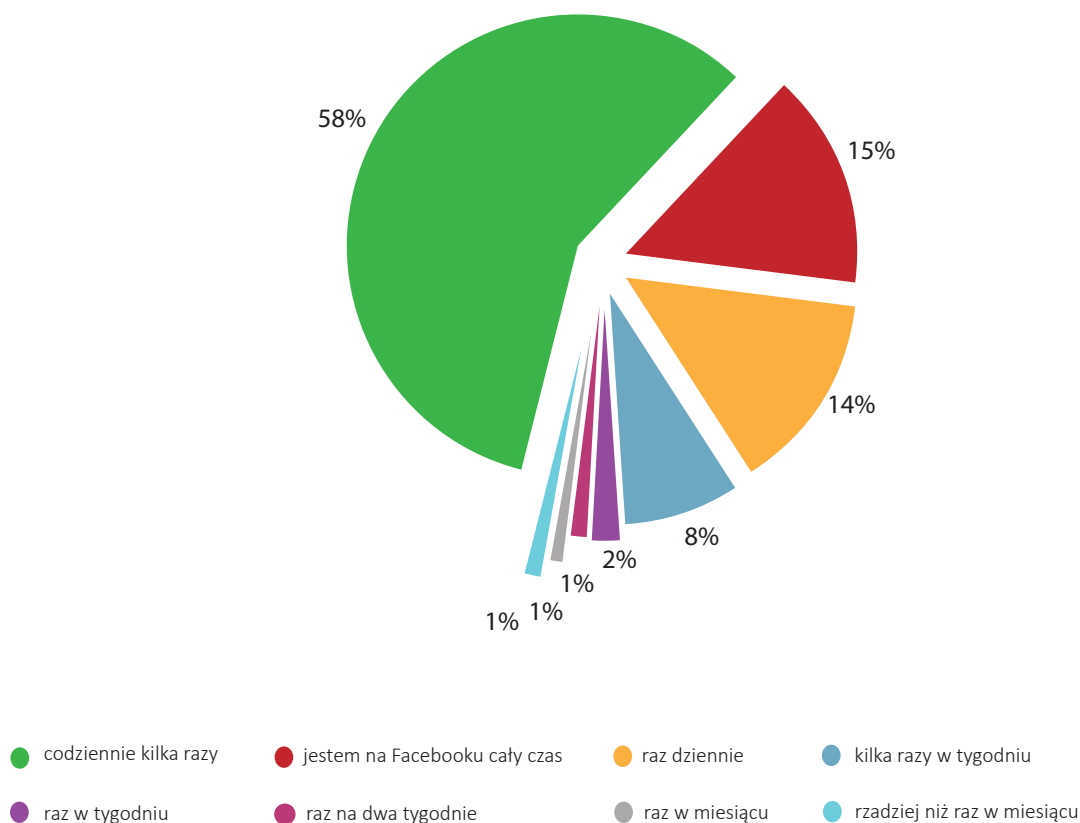
ROLA FACEBOOKA

W POSZUKIWANIU PRACY

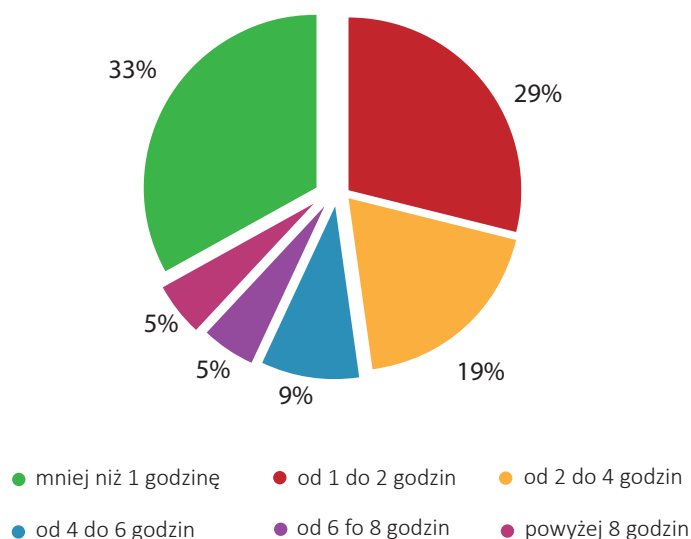
Facebook w liczbach

86% osób między 18 a 30 rokiem życia ma swój profil na Facebooku. Aż 15% badanych jest w ciągłym kontakcie z tą platformą.

Jak często korzystasz ze swojego konta na Facebooku?



Ile czasu średnio w ciągu dnia spędzasz na Facebooku?



Michał Sławiński
Social Media Director w The Digital's

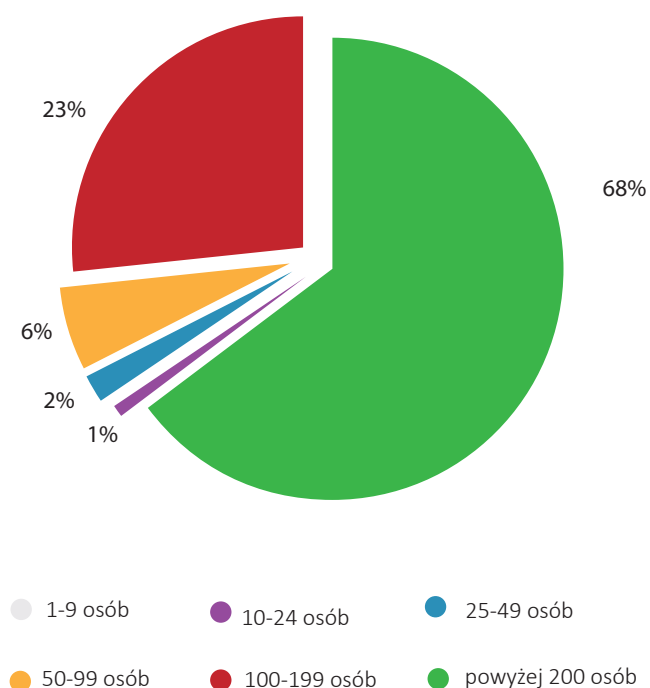
THE
DIGITALS

Jak pokazują dane, dla osób młodych Facebook stał się narzędziem codziennej aktywności równie ważnym jak telefon komórkowy – korzystają z niego bardzo intensywnie, logując się do serwisu kilka razy w ciągu doby. Warto również pamiętać, że mobilne wykorzystanie Facebooka rośnie praktycznie cały czas. Około 30% Polaków posiada już smartfony, a najpopularniejszy na świecie portal społecznościowy niektórym użytkownikom zastępuje już smsy. Facebook nie notuje już być może tak spektakularnych wzrostów liczby użytkowników jak przed rokiem czy dwoma, jednak coraz bardziej nas do siebie przywiązuje, a intensywność korzystania z tego serwisu rośnie. Facebook jest więc z nami dosłownie wszędzie. I prawie ciągle, ponieważ 38% przebadanych osób deklaruje, że spędza na nim średnio ponad 2 godziny dziennie.

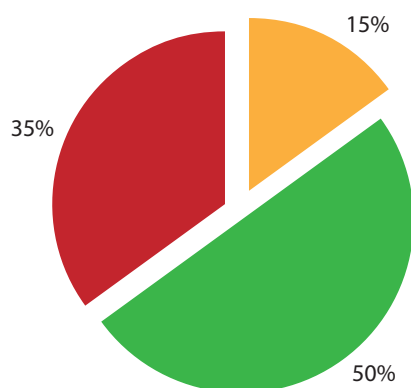
Młodzi otwarci na nowe znajomości

Studenci i absolwenci mają bardzo dużą sieć kontaktów. Blisko 70% osób w wieku od 18 do 30 lat ma w znajomych na Facebooku ponad 200 osób. Z naszych badań wynika, że młodzi ludzie nie czują skrępowania przed zaproszeniem do swojej wirtualnej sieci kontaktów np. szefa czy kolegów z pracy.

Ilu znajomych masz na Facebooku?

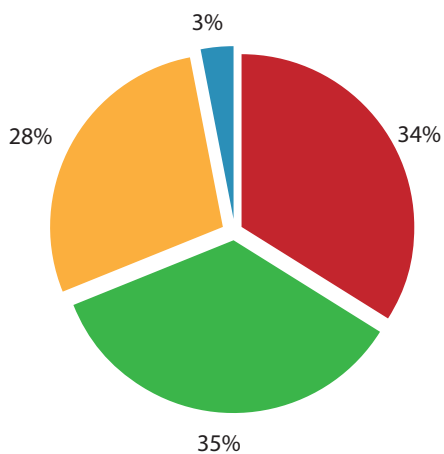


Czy wśród Twoich kontaktów na Facebooku są także Twoje kontakty zawodowe (znajomi z pracy, szef, osoby poznane na branżowej konferencji)?



- Tak, na Facebooku mam dużo kontaktów zawodowych
- Tak, na Facebooku mam kontakty zawodowe, ale są to tylko wybrane osoby
- Nie, na Facebooku mam tylko swoich znajomych

Pisząc posty, komentarze, dodając prywatne zdjęcia lub filmy na Facebooku...



- Nie mam problemu z tym, żeby widział je mój aktualny lub potencjalny pracodawca
- Zawsze dbam o to, by nie widział tego mój aktualny lub potencjalny pracodawca
- Nie zwracam uwagi na to, czy zobaczy je mój aktualny lub potencjalny pracodawca
- brak odpowiedzi



Katarzyna Godlewska
COO w Absolvent.pl

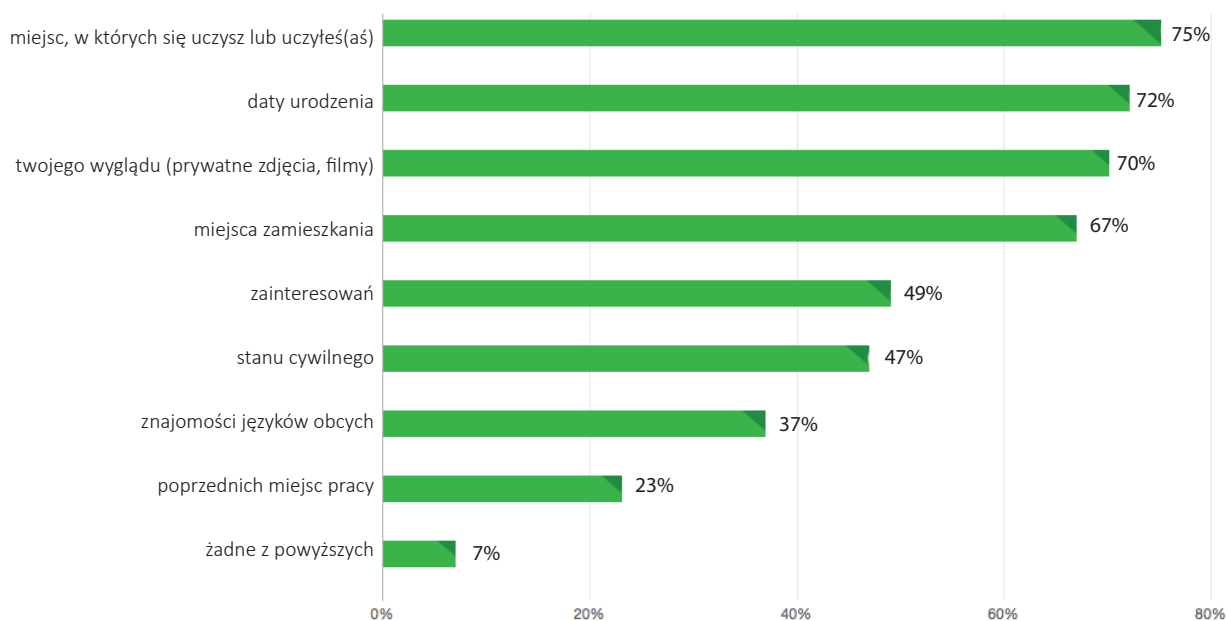
Sieć kontaktów, którą budujemy od swoich najmłodszych lat, to olbrzymia wartość i potencjał, także podczas poszukiwania pracy. W latach 70-tych znany socjolog - Mark Granovetter - w swojej publikacji "The Strength of Weak Ties" przedstawił badania, które pokazały, że wiele różnorodnych i istotnych informacji dociera do nas od naszych dalszych znajomych, a nie od osób z którymi utrzymujemy regularny kontakt. Ten sam fakt potwierdził w swoim badaniu Facebook Data Team, który pokazał, że pomimo iż każdy z nas dzieli się najchętniej informacjami ze swoim najbliższym gronem przyjaciół, to jednak luźne i szerokie grono znajomych dostarcza nam najwięcej informacji, w tym o możliwościach rozwoju własnej kariery zawodowej.

Te dane stają się jeszcze bardziej interesujące w obliczu wielkiej popularności sieci społecznościowych, w Polsce przede wszystkim Facebooka. Jak pokazał nasz raport sieć kontaktów młodych osób to u 68% użytkowników Facebooka ponad 200 osób, zarówno prywatnych jak i bardziej zawodowych kontaktów. To olbrzymi potencjał, którego czasem nie umiemy od razu dostrzec. Młodzi ludzie powinni nauczyć się z niego korzystać przy poszukiwaniu praktyk i pracy.

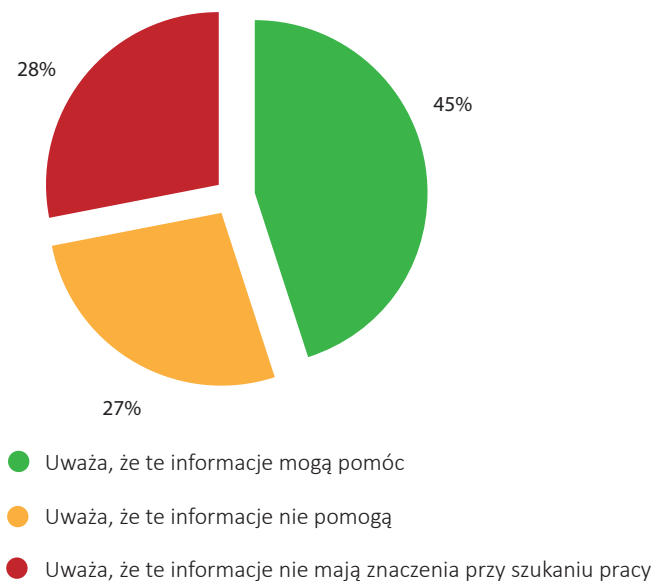
Czy profil na Facebooku może pomóc w znalezieniu pracy?

75% młodych osób ma wypełnione, w swoim Facebookowym profilu, informacje dotyczące wykształcenia. Aż 45% uważa, że podanie informacji na temat doświadczenia zawodowego, języków obcych itd. może pomóc im w znalezieniu pracy.

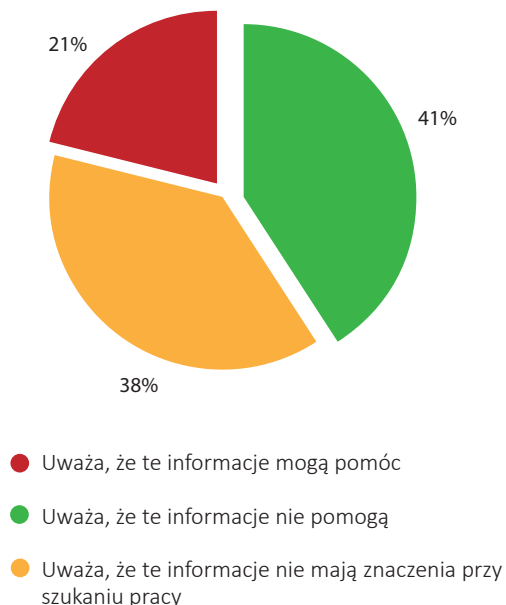
Czy na Facebookowym profilu masz wypełnione informacje na temat:



Czy twoim zdaniem uzupełnione informacje (wykształcenie, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe itp.) na Facebookowym profilu, mogą pomóc w znalezieniu pracy?



Czy twoim zdaniem uzupełnione informacje (data urodzenia, miejsce zamieszkania, zainteresowania, zdjęcia itp.) na Facebookowym profilu, mogą pomóc w znalezieniu pracy?



Michał Sławiński
Social Media Director w The Digitals



Facebook w kontekście pracy ma swoje plusy i minusy. Plusem jest to, że znacznie łatwiej jest zwrócić na siebie uwagę potencjalnych pracodawców. Skrócił się dystans między firmami, a kandydatami do pracy. Fajny, kreatywny pomysł na pokazanie swojej osoby w połączeniu z dostępem do strony na Facebooku danej firmy umożliwia sprytnej i zdeterminowanej osobie na zrobienie szumu wokół siebie i pokazanie się z dobrej strony. Znanych jest wiele przypadków, w których to kandydat aktywnie „zaczepia” firmę, z którą chciałby się związać i przekonuje ją do siebie. Plusem jest również to, że kontakty między ludźmi stały się łatwiejsze. Prościej jest rozpuścić informacje o poszukiwaniu pracy lub pracownika. A co z minusami? Po pierwsze pracodawcy również są na Facebooku i aktywnie z niego korzystają, także po to, aby przyjrzeć się kandydatom i znaleźć ich mocne, ale i słabe strony. Świadomość użytkowników dotycząca ustawień prywatności sprawia, że często zobaczyć można na profilach kandydatów rzeczy, których swojemu przyszłemu pracodawcy raczej nie powinni zdradzać. Po drugie, ponieważ wszyscy mają równy dostęp do mediów społecznościowych, trudniejsze może okazać się wyróżnienie spośród wielu kandydatur. Ciekawe oferty roznoszą się po Facebooku i zgłasza się na nie bardzo wiele osób, co sprawia, że kandydatowi nie jest łatwo się wybić. Umiejętne korzystanie z tego portalu w kontekście poszukiwania pracy przynieść może sporo korzyści, których jest chyba więcej niż zagrożeń. Facebook osobom kreatywnym i konsekwentnym otwiera nowe możliwości i poszukiwanie pracy raczej ułatwia.

ROLA

REKOMENDACJI

W POSZUKIWANIU PRACY



Rekomendacje - jedno z najlepszych źródeł wiedzy o ofertach pracy

Rodzina i przyjaciele są dla młodych jednym z najlepszych źródeł informacji o rynku pracy.

85% osób uważa rekomendacje za skuteczne przy szukaniu pracy

58% osobom zdarzyło się aplikować na ofertę o której dowiedzieli się od rodziny lub znajomych

51% osobom zdarzyło się powiadomić o ofercie pracy w firmie, w której pracują, rodzinę lub znajomych

50% osób uważa, że nie ma nic złego w wykorzystywaniu kontaktów i rekomendacji podczas szukania pracy

42% osób otrzymało pracę dzięki rekomendacji, dobrej radzie itd.

41% osobom zdarzyło się powiadomić o ofercie pracy, o której słyszeli rodzinę/znajomych

36% osób bezpośrednio pomogło komuś ze znajomych lub rodziny znaleźć pracę, praktyki lub staż (rekomendacja, dobra rada)

34% osobom zdarzyło się zarekomendować kogoś z rodziny/znajomych swojemu pracodawcy jako potencjalnego pracownika

System rekomendacji - tak czy nie?

Co druga osoba między 18 a 30 rokiem życia popiera wykorzystywanie swoich prywatnych kontaktów w celu zdobycia pracy, stażu lub praktyk.

54% osób uważa, że można pomóc komuś w pierwszych etapach rekrutacji, ale nie podoba im się załatwianie komuś pracy

50% osób uważa, że nie ma nic złego w wykorzystywaniu kontaktów w celu zdobycia pracy, stażu lub praktyk

24% osobom nie podoba się wykorzystywanie kontaktów w celu zdobycia pracy, stażu lub praktyk

Jakie są nasze obawy przed rekomendacjami?

45% uważa, że zatrudnienie w jednej firmie mogłoby negatywnie wpłynąć na prywatne stosunki z daną osobą

34% osób obawia się, że zarekomendowana osoba nie spełni oczekiwań pracodawcy

26% osób uważa, że znajomi i członkowie rodzin pracowników firmy nie powinni być uprzywilejowani w procesie rekrutacji

26% osób nie chciałoby pracować z nikim znajomym



Katarzyna Perłowska

HR Branding & Solutions Manager w Mondelez International



Szukając mieszkania do wynajęcia, oferty wyjazdu na wakacje, czy informacji na temat interesującej nas specjalizacji na studiach, najczęściej korzystamy z pomocy otaczających nas osób. Równie często sami dzielimy się informacjami, które mogą być pomocne innym. Ten proces jest kluczem do budowania sieci kontaktów. Dlaczego przy szukaniu pracy mielibyśmy postępować inaczej? Zwłaszcza, że wiele badań potwierdza, że networking jest jednym z najlepszych źródeł informacji o rynku pracy. Nowoczesne technologie i sieci społecznościowe umożliwiają skrócenie czasu poszukiwania pracownika, niwelują koszty, a przede wszystkim ułatwiają dotarcie do osób poleconych. Kandydaci z polecenia często wiedzą już od znajomych o kulturze organizacyjnej, wymaganych umiejętnościach i oczekiwaniach pracodawcy. To, sprawia, że w dużo łatwiejszy sposób możemy znaleźć osoby, które sprawdzą się na konkretnym stanowisku.

O Absolvent i SW Research



Kariera Studenta i Absolwenta

Absolvent.pl - wiodąca społeczna platforma rekrutacyjna dla studentów i świeżo upieczonych absolwentów. Jesteśmy liderem na polskim rynku w zakresie rekrutacji młodych osób na staże, praktyki, programy rozwoju oraz stanowiska juniorskie. Do naszych klientów należy ponad 100 przedsiębiorstw z listy TOP500 firm. Pomagamy im dotrzeć do najlepszych kandydatów oraz budować wizerunek przyjaznych pracodawców. W naszych działaniach wykorzystujemy potencjał Facebooka oraz sieć kontaktów naszych użytkowników zgromadzonych w portalach społecznościowych.



Agencja Badań Rynku i Opinii **SW Research** jest liderem i prekursorem społecznościowych badań przeprowadzanych przez Internet. Firma oferuje profesjonalne rozwiązania badawcze, usługi analityczne oraz doradcze. SW Research realizuje badania ilościowe i jakościowe. W swojej działalności SW Research łączy wiedzę z zakresu nauk społecznych i ścisłych, a także kompetencje w obszarze technologii informatycznych. SW Research jest właścicielem pierwszego w Polsce społecznościowego panelu badawczego swpanel.pl (d. StudentsWatch.pl), który jest jednym z największych paneli w Polsce. Należący do SW Research 3S System do realizacji badań typu: CAWI, CAPI, CATI, CASI i mystery shopper, zapewnia nowe możliwości zadawania pytań i szybkie uzyskiwanie wyników w modelu Mixed Mode. Agencja jest również inicjatorem projektu Warsaw Watch. Celem tego projektu jest stałe monitorowanie opinii mieszkańców Warszawy na temat miasta, w którym żyją oraz poszczególnych jego części.

Kontakt

Absolvent.pl Sp. z o.o.
ul. Kazimierzowska 70, lok. 6
02-518 Warszawa
+48 733 780 999
kontakt@absolvent.pl

Absolvent Talent Days

Targi pracy oraz praktyk dla
studentów i absolwentów.

www.talentedays.pl



Stadion Narodowy w Warszawie

11 marca 2014 (10:00 - 18:00)