

## Sondaj eJobs: Mai puțin de un sfert dintre angajatori sunt cu adevărat mulțumiți de felul în care lucrează angajații din Gen Z

**Din cele aproape 9,7 milioane de aplicari înregistrate de la începutul anului și până acum, 2,8 milioane au venit din partea candidaților cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani, aceasta fiind a doua cea mai activă categorie de vârstă în ceea ce privește aplicările. Și din punctul de vedere al joburilor postate în piața există o deschidere importantă pentru acest segment de candidați, în condițiile în care mai mult de 50% din joburile postate de la începutul anului se adresează candidaților entry-level (care au între 0 și 2 ani de experiență). Cu toate acestea, potrivit celui mai recent sondaj derulat de eJobs, doar 22,1% dintre angajatori se declară pe deplin mulțumiți de felul în care lucrează cu angajații din Gen Z. Lor li se alătură alți 32% care nu pot da un verdict ferm, dar sunt mai degrabă mulțumiți. 18% nu sunt mulțumiți, 21,3% nu se pot pronunța, dar sunt mai degrabă nemulțumiți și 6,6% nu vad nicio diferență între acești angajați și cei din alte categorii de vârstă.**

„Și cei mulțumiți, și cei mai puțin mulțumiți cad, însă, de acord asupra faptului că există o serie de abilități pe care acești candidați foarte tineri le au și care se manifestă mai pregnant decât în alte categorii de vârstă. Spre exemplu, aproape 7 din 10 respondenți au menționat că Gen Z stă foarte bine la capitolul abilităților digitale. 50,9% au adăugat lejeritatea cu care lucrează cu tool-urile de social media și 35,7% sunt impresionați de ușurința cu care vorbesc o limbă străină. Nu au primit, în schimb, un scor la fel de bun pentru abilitățile de comunicare pe care le au, pentru gândirea critică, pentru multitasking sau pentru capacitatea de a se adapta la situații noi”, spune **Ana Calugaru**, *Head of Communications în cadrul eJobs.ro*.

La nivel de abilități soft, respectiv cele care țin mai degrabă de atitudine și comportament, candidații și angajații din această generație impresionează cel mai mult angajatorii prin încrederea pe care o au în ei înșiși (trasatura menționată de 45,9% dintre respondenți). Curajul, ritmul rapid în care acumulează informații noi, dorința de a învăța lucruri noi și spiritul antreprenorial sunt alte aspecte punctate de angajatori. Totuși, 30% dintre angajatori spun că nu apreciază nimic în mod deosebit.

În acest context, peste 60% dintre angajatori evaluează performanța lor generală, comparativ cu alte generații de vârstă, ca fiind sub medie sau chiar mult sub medie. 24,3% cred că nu este o diferență între generații și doar 15,6% îi vad peste medie sau mult peste medie.

„De-a lungul timpului, au existat o serie de mituri cu privire la felul în care se raportează tinerii la piața muncii, în special cei care se afla la prima angajare. Cel mai important mit a fost legat de salariile pe care le cereau în ciuda faptului că nu aveau deloc experiență. Deși, în ultimii ani lucrurile au început să se mai regleze și tinerii au devenit mai informați și mai adaptați la piață, în continuare 78,5% dintre angajatori spun că principala provocare în lucrul cu Gen Z este legată de așteptările salariale nerealiste. Lipsa răbdării, rezistența scăzută la stres, nivelul scăzut de concentrare și dificultățile în acceptarea feedback-ului sunt alte aspecte la care tinerii ar trebui să lucreze, potrivit angajatorilor”, spune Ana Calugaru.

Pentru a-i motiva, angajatorii cred că salariul și beneficiile sunt argumentele care reușesc să-i stimuleze cel mai mult pe tineri. Urmează flexibilitatea programului, munca remote și oportunitățile de dezvoltare în cariera. Observațiile pe care ei le fac asupra candidaților și angajaților din Gen Z arată că par destul de puțin motivați de cultura organizațională a companiei pentru care lucrează sau de scopul muncii lor și impactul pe care aceasta îl are la nivel extins.

Cele mai apreciate beneficii de aceștia sunt programul flexibil, zilele libere suplimentare și munca remote. La distanța mare de acestea se afla tichetele de masă – beneficiu care, pentru toate celelalte segmente de vârstă, este

pe primul loc, dar și abonamentele la salile de sport sau asigurarile medicale private.

Un sfert dintre angajatorii participanți la sondaj spun ca mai puțin de 10% dintre angajații din compania pe care o reprezintă fac parte din Gen Z. 30% au între 10% și 25% din totalul angajaților reprezentanți ai Gen Z. Doar 5,4% au între 50% și 75%. 3,8% au peste 75% angajați Gen Z, iar 13,8% nu au deloc.

Sondajul a fost realizat în luna noiembrie, pe un eșantion de 190 de respondenți.