



Młodzi pracownicy są gotowi do wygenerowania znacznych korzyści finansowych dla firm

Najnowsze badanie Citrix ["The Born Digital Effect"](#) pokazuje, że młodzi pracownicy mogą wygenerować znaczne zyski dla firm, jeśli otrzymają wsparcie w zakresie nowych realiów pracy

FORT LAUDERDALE, Floryda, 26 maja 2021: dzisiejsi młodzi pracownicy są siłą napędową gospodarki opartej na wiedzy i przyszłą kadrą zarządzającą. Zgodnie z najnowszym badaniem Citrix, pt.: ["The Born Digital Effect"](#), są oni przygotowani do wygenerowania dodatkowych 1,9 biliona dolarów zysku w firmach, lecz będą potrzebować pomocy swoich pracodawców, by to osiągnąć.

Millenialsi (pracownicy urodzeni w latach 1981-1996) i pokolenie Z (urodzone po 1997r.), to ludzie urodzeni w erze cyfrowej (Born Digital), czyli pierwsza grupa osób, która dorastała w całkowicie cyfrowym świecie i obecnie stanowi większość globalnej siły roboczej.

"Ci młodzi pracownicy różnią się od poprzednich pokoleń tym, że znają tylko świat pracy oparty na technologii" – powiedziała Donna Kimmel, wiceprezes wykonawczy ds. kadr w Citrix. "Aby wesprzeć swój przyszły sukces biznesowy, firmy muszą rozumieć ich wartości, aspiracje zawodowe i styl pracy oraz inwestować w ich rozwój".

Aby zrozumieć, czego młodzi pracownicy oczekują w pracy, Citrix wraz z Coleman Parks Research i Oxford Analytica, przeprowadziła badanie ["The Born Digital Effect"](#). Składało się ono z dwóch części: globalnego badania opinii wśród 1000 przedstawicieli kadry zarządzającej i 2000 pracowników umysłowych w 10 krajach oraz modelowania ekonomicznego, by określić ilocinowy wpływ, jaki mogą oni mieć na biznes i gospodarkę.

Badanie pokazało, że kadra zarządzająca nie do końca rozumie, co angażuje i motywuje młodych pracowników. Oto najważniejsze konkluzje z badania:

- Stabilność pracy i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym mają największe znaczenie: w obliczu niepewnego środowiska pracy młodzi pracownicy są najbardziej skoncentrowani na podstawowych czynnikach, takich jak: stabilność kariery i bezpieczeństwo (ważne dla 87%) oraz dobra równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (również 87%). Jest to słabo rozumiane przez ich przełożonych, którzy uważają, że młodzi pracownicy najbardziej cenią sobie dostęp do najnowszych technologii w miejscu pracy i możliwości szkoleń.
- Kadra managerska przecenia atrakcyjność biur: 90% pracowników urodzonych w erze cyfrowej nie chce wracać do pełnoetatowej pracy biurowej po pandemii, preferując zamiast tego model pracy hybrydowej. Dodatkowo ponad połowa (51%) chce pracować w domu przez większość lub cały czas. 18% chciałoby, aby model pracy hybrydowej opierał się bardziej na pracy w biurze, 21% chciałoby, aby praca hybrydowa była równo podzielona między dom i biuro, a tylko 10% chciałoby

pracowa# w biurze w pe#nym wymiarze godzin Niemniej 58% kadry zarz#dzaj#cej uwa#a, #e m#odzi pracownicy b#d# chcieli sp#dza# wi#kszo## lub ca#y sw#j czas w biurach. Chocia# m#odzi ludzie wol# pracowa# zdalnie, zdaj# sobie jednak spraw#, #e interakcje spo#eczne s# kluczowe w kontek#cie biznesowym (68%).

- M#odzi ludzie ceni# sobie pracodawc#w, kt#rzy daj# im elastyczno## i wyb#r: chocia# pi#ciodniowy tydzie# pracy jest nadal popularnym schematem, m#odzi pracownicy uwa#aj#, #e powinni mie# mo#liwo## pracy przez cztery dni w tygodniu, je#li zechc# (17%). Oczekuj# r#wnie#, #e b#d# mogli decydowa#, kiedy rozpocz## i zako#czy# dzie# pracy (27%), a nieliczni chc# pracowa# w godzinach nieustrukturyzowanych lub opartych na wynikach (7%).
- Chc# mie# swobod# i pragn# by# oceniani za wyniki: poproszeni o zidentyfikowanie trzech najwa#niejszych aspekt#w kultury firmy, kt#rych szukaj# przy wyborze pracodawcy m#odzi pracownicy zaznaczyli: autonomi#, czyli mo#liwo## pracy w #rodowisku o wysokim zaufaniu (83%), wynagrodzenie, kt#re nagradza osi#gniet# wyniki (81%) oraz silne i widoczne przyw#dzstwo (79%).
- M#odzi pracownicy i kadra zarz#dzaj#ca dzia#aj# w dw#ch r##nych cyfrowych #wiatach: tylko 21% badanej kadry zarz#dzaj#cej u#ywa do cel#w zawodowych komunikator#w internetowych, takich jak Slack lub WhatsApp, w por#wnaniu z 81% m#odych pracownik#w. Co wi#cej, jedynie 26% manager#w lubi z nich korzysta# w pracy, w por#wnaniu z 82% pracownik#w z pokolenia Z oraz millenialsami.
- Cel to przywilej, nie priorytet: tylko 30% m#odych pracownik#w opu#ci#oby organizacj#, kt#ra nie ma okre#lonego celu biznesowego, w por#wnaniu z 69% kadry zarz#dzaj#cej. I tylko 28% m#odych pracownik#w zrezygnowa#oby z zajmowanego stanowiska, gdyby uwa#ali, #e kultura firmy nie odzwierciedla ich osobowo#ci, w por#wnaniu z 58% kadry zarz#dzaj#cej.

#Przyci#gni#cie i utrzymanie m#odych pracownik#w b#dzie wymaga#o od organizacji inwestycji w nowe modele pracy i narz#dzia, by stworzy# elastyczne, wydajne #rodowisko pracy, atrakcyjne dla m#odych ludzi” – powiedzia# Tim Minahan, wiceprezes wykonawczy ds. strategii biznesowej w Citrix. #Jednak takie dzia#ania przynios# im finalnie wyra#ne korzy#ci, r#wnie# te finansowe” .

Aby oszacowa# te korzy#ci Citrix wsp##pracowa# z ekonomistami nad stworzeniem modelu ekonomicznego, kt#ry oceni#by wp#yw m#odych pracownik#w na rentowno## firm. Zbadano zwi#zek mi#dzy wielko#ci# populacji ludzi urodzonych w cyfrowej erze/ m#odych pracownik#w, a dochodowo#ci# firm w danym kraju.

Jak pokazuje model, firmy dzia#aj#ce w krajach o zwi#kszonej populacji tej grupy pracownik#w mog# zaobserwowa# wzrost zysk#w o warto#ci wi#kszej ni# ca#kowita kapitalizacja rynkowa FTSE 100. Kraje obj#te badaniem ze stosunkowo dobrze rozwini#tymi systemami edukacji lub m#odszymi populacjami w por#wnaniu z innymi krajami obj#tymi badaniem – takie jak USA, Chiny, ZEA, Meksyk, Wielka Brytania i Holandia – odnosz# najwi#ksze korzy#ci z zatrudniania takich os#b, gdy# ich wi#ksza populacja pomaga zapewni# firmom wy#sz# rentowno##, zar#wno teraz jak i w przysz#o#ci. Z drugiej strony kraje o starszej populacji, takie jak Francja, Niemcy i Japonia lub o ni#szym poziomie wy#szego wykszta#cenia w#r#d m#odszej populacji, takie jak np. Indie,

mają potencjał, by czerpać większe korzyści, o ile zainwestują w szkolnictwo wyższe oraz cyfrową infrastrukturę, będą aktywnie rekrutować młodych pracowników, a także dostosowywać swoje miejsca pracy i praktyki do ich potrzeb.

Dodatkowe informacje na temat badania można znaleźć pod adresem: <https://bit.ly/3un3M8W>