



## 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 ilociowy 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#odszyimi 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>