

## **Jak stworzyć ogłoszenie o pracę, które przykuje uwagę pokolenia Y?**

Raport GoldenLine „Oczekiwania wobec ofert pracy”

**Kwiecień i maj to okres intensywnego poszukiwania kandydatów na staże i praktyki wakacyjne. Jak wynika z badania serwisu rekrutacyjnego GoldenLine, w ogłoszeniu o pracę skierowanym do osób z pokolenia Y nie powinno zabraknąć informacji o dniach i godzinach pracy, lokalizacji firmy oraz wysokości wynagrodzenia. Ponad połowa badanych osób poniżej 24 roku życia stwierdziła, że są to dla nich informacje zdecydowanie istotne.**

### **Co jest zdecydowanie istotne w ofercie pracy?**

Dla 54% badanych poniżej 24 roku zdecydowanie istotne są dni i godziny pracy. Może to wynikać z tego, że osoby te pragną połączyć pracę z kontynuowaniem nauki. W ogłoszeniu kierowanym do pokolenia Y nie może zatem zabraknąć informacji o możliwości pracy zdalnej czy elastycznych godzinach pracy. Wysokość wynagrodzenia jest zdecydowanie istotna dla 52% badanych, a lokalizacja firmy dla 50% badanych.

Mimo że dużo mówi się o tym, że młodsze pokolenia mają potrzebę identyfikowania się z wartościami firmy, tylko 21% badanych wskazało wartości i standardy, którymi kieruje się firma za zdecydowanie istotne w samej ofercie pracy. Ponadto tylko 19% młodych pracowników uważa za zdecydowanie istotne informacje o benefitach pozapłacowych. Dla porównania 26% badanych z grupy wiekowej 25-34 lata uważa tą informację za zdecydowanie istotną.

### **Jak osoby z pokolenia Y szukają pracy?**

Badania przeprowadzone przez GoldenLine pokazują, że tylko 12% osób w wieku poniżej 24 roku życia wysłało więcej niż 20 aplikacji. Natomiast 33% badanych wysłało tylko do 5 CV. Dla porównania więcej niż 20 CV wysłała co piąta osoba w wieku powyżej 24 lat.

71% młodych kandydatów szukało pracy w serwisach internetowych z ofertami pracy, 47% przez znajomych i rodzinę, a na trzecim miejscu znalazły się strony internetowe wybranych firm (43%). Tuż za podium znalazły się Urzędy Pracy, z którego skorzystało 24% badanych w wieku do 24 lat. Tylko 14% młodych pracowników skorzystało z biur karier.

Osoby z pokolenia Y zapytane o ważne dla nich dodatkowe funkcjonalności serwisów z ofertami pracy najczęściej wskazywały możliwość dodawania opinii o pracodawcach (45% wskazań). Kolejne dodatkowe funkcjonalności to możliwość założenia swojego profilu zawodowego (33%), grupy dyskusyjne oraz fora (32%), a także dostęp do artykułów z poradami na temat szukania pracy (31%).

## **Czego najbardziej brakuje młodym w ogłoszeniach o pracę?**

Aż 55% badanych z pokolenia Y zwróciło uwagę na brak informacji o wysokości zarobków w ogłoszeniach o pracę. Dodatkowo informacji o dniach i godzinach pracy brakuje 48% badanych, zaś 42% respondentów - danych o zakresie obowiązków.

Co ciekawe, informacji o wysokości wynagrodzenia częściej brakuje respondentom poniżej 24 roku życia (55%). Dla porównania, odpowiedź tę zaznaczyło 49% badanych w wieku 35–44 lata. Może to wynikać z tego, że najmłodszy uczestnicy rynku pracy mają największy problem z określeniem, ile powinno się zarabiać na wybranym stanowisku.

Kandydatom w wieku do 24 lat bardzo często brakuje również dokładnego opisu zadań na danym stanowisku (47%). Jest to o tyle zrozumiałe, że na początku kariery lakoniczne opisy ofert pracy mogą niewystarczająco wyjaśniać młodym pracownikom, na czym mają polegać ich obowiązki.

Informacji o lokalizacji firmy brakuje w ofertach pracy 34% badanych. Brak nazwy i danych kontaktowych firmy odczuwa 25% młodych kandydatów. To zagrożenie dla rekrutacji ukrytych, które z powodu niepełnych informacji mogą generować mniejszy sptyw aplikacji na ofertę pracy.

\*\*\*

Cytowanie wyników badania tylko za podaniem źródła: Raport GoldenLine

\*\*\*

Wyniki badania zrealizowanego na zlecenie GoldenLine przez SWResearch na reprezentatywnej grupie 1006 Polaków, którzy w ciągu ostatnich 3 miesięcy szukali pracy, CAWI, czerwiec 2016

\*\*\*

**GoldenLine** to wiodący serwis rekrutacyjny, oferujący usługi z zakresu rekrutacji i employer branding. GoldenLine dostarcza kandydatom oferty pracy, informacje o ocenach pracodawców oraz umożliwia założenie profilu zawodowego. Pracodawcom oferuje rozbudowane usługi rekrutacyjne, zarówno dostęp do Wyszukiwarki Kandydatów jak i możliwość zamieszczenia ofert pracy. GoldenLine wspiera firmy w obszarze employer branding poprzez doradztwo i szkolenia, możliwość założenia Profilu Pracodawcy jak i realizację kampanii marketingu rekrutacyjnego.

### **Kontakt dla mediów:**

Anna Częścik

Marketing & PR Manager

[anna.czescik@goldenline.pl](mailto:anna.czescik@goldenline.pl)

Tel. +48 505 618 595