



Manpower®

Кариерните очаквания на МЛАДИТЕ ТАЛАНТИ 2023



ВЪВЕДЕНИЕ

Ежемесечните проучвания, които провеждаме в ManpowerGroup България, предоставящи ценна информация, се фокусират върху различните групи таланти и работодатели на пазара на труда. Те имат за цел да разберат и анализират нагласите, нуждите и тенденциите, определящи пазара на труда към съответния момент.

Едно от основните проучвания, което екипът ни „Business Intelligence“ извършва всяка година, се фокусира именно върху нагласите на младите хора, навлизащи на пазара на труда, а в момента това е известната генерация "Z". През месеците април и май на 2023 година проведохме последното такова проучване като в него се включиха 495 ученици, студенти и работещи, на възраст между 16 и 25 години. Те бяха поканени да споделят своите мнения, очаквания и нагласи за работа и организации.



“Кариерните очаквания на младите таланти” предоставя информация за предпочитанията на младите хора по отношение на работното място, предизвикателствата, които те срещат при намирането на работа, както и техните цели и амбиции за бъдещето. Тази информация е от съществено значение за организациите, които следва да се адаптират към нуждите и предпочитанията на тази нова генерация работещи.

Резултатите от настоящото проучване имат за цел да предоставят съвети и насоки как да се подобрят отношенията между работодателите и талантите на пазара на труда. Данните биха помогнали както на работодателите да привлекат и задържат най-добрите млади таланти, така и на младите хора да намерят работното място, отговарящо на техните очаквания и амбиции.

ОБЩ ПРОФИЛ

на участниците

% разпределение на участниците спрямо годините им



Възрастовото разпределение на респондентите показва, че най-голяма част от участниците в проучването (13.74%) са на 17 години, следвани от участниците на 23 години (11.31%) и 21 години (10.91%). Тези възрастови групи представляват значителен брой млади хора, които са в процес на завършване на образованието си или в търсене на своята първа работа.

Друга значителна извадка се наблюдава при възрастовата група на 20-годишните (10.30%), 25-годишните (10.51%) и 24-годишните (10.10%) респонденти - млади хора, които обикновено вече са завършили образованието си или имат няколко години опит на пазара на труда.

Обучавате ли се в момента?



Важно е да обърнем внимание, че почти половината участници в проучването са отбелязали, че в момента се намират в редовна форма на обучение (46.9%) и почти равен брой са посочили, че актуално следват бакалавър (47.2%). Това показва, че значителен брой млади хора продължават обучението си с висше образование.

495

ученици

16-25

годишни

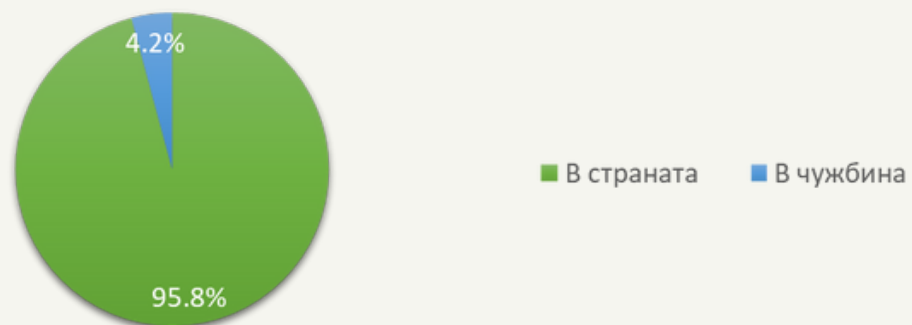


След тях следват участниците, които са магистри (14.1%), и тези със средна степен на обучение (25.4%).

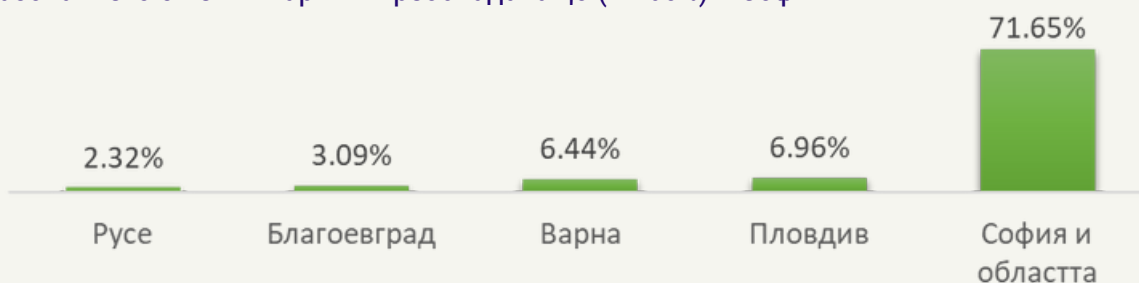
Анализирайки и двете разпределения, може да се забележи, че има някои различия. Например, процентът на участниците с основна степен на образование е по-висок в разпределението спрямо завършената степен на образование в сравнение с разпределението спрямо обучението в момента. Това може да се тълкува като факт, че има участници, които са прекъснали образованието си след основната степен и в момента не се обучават.

Също така, процентът на участниците, които са в процес на получаване на средна специална степен, е по-висок в разпределението спрямо обучението в момента в сравнение с разпределението спрямо завършената степен на образование. Това може да отразява факта, че някои участници решават да придобият допълнителни професионални квалификации след завършването на основната степен на образование.

Къде се намира учебното заведение?



Под 5% от анкетираните следват в чужбина, като останалите 95,8% са избрали да продължат образованието си в България и преобладаващо (71.65%) в София.

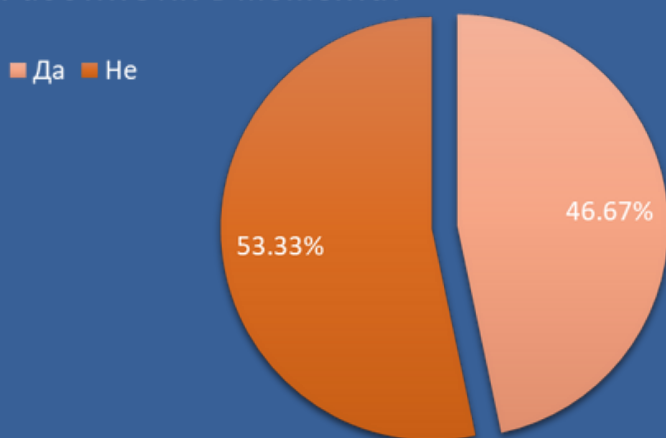


Очаквания на **GEN-Z** към бъдещи и текущи работодатели

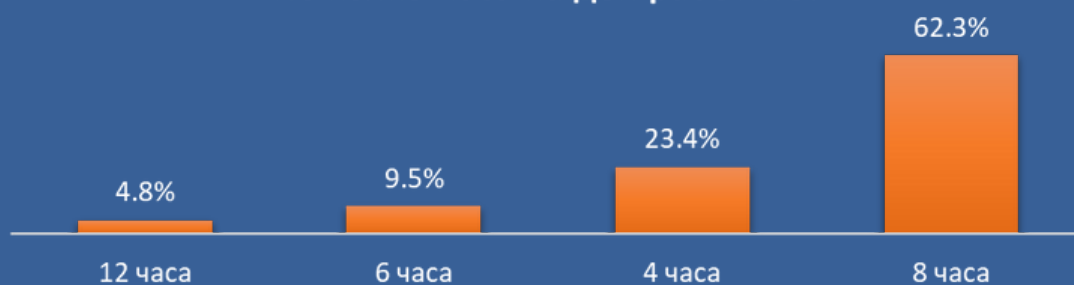
Резултатите в тази секция на проучването отразяват промените в предпочитанията и ценностите на младите хора от генерация "Z".

Макар и сравнително равно разпределени, по-голяма част от респондентите в момента не работят. А от работещите (46.67%), преобладаващо са ангажирани на пълен работен ден.

Работите ли в момента?



По колко часа на ден работите?

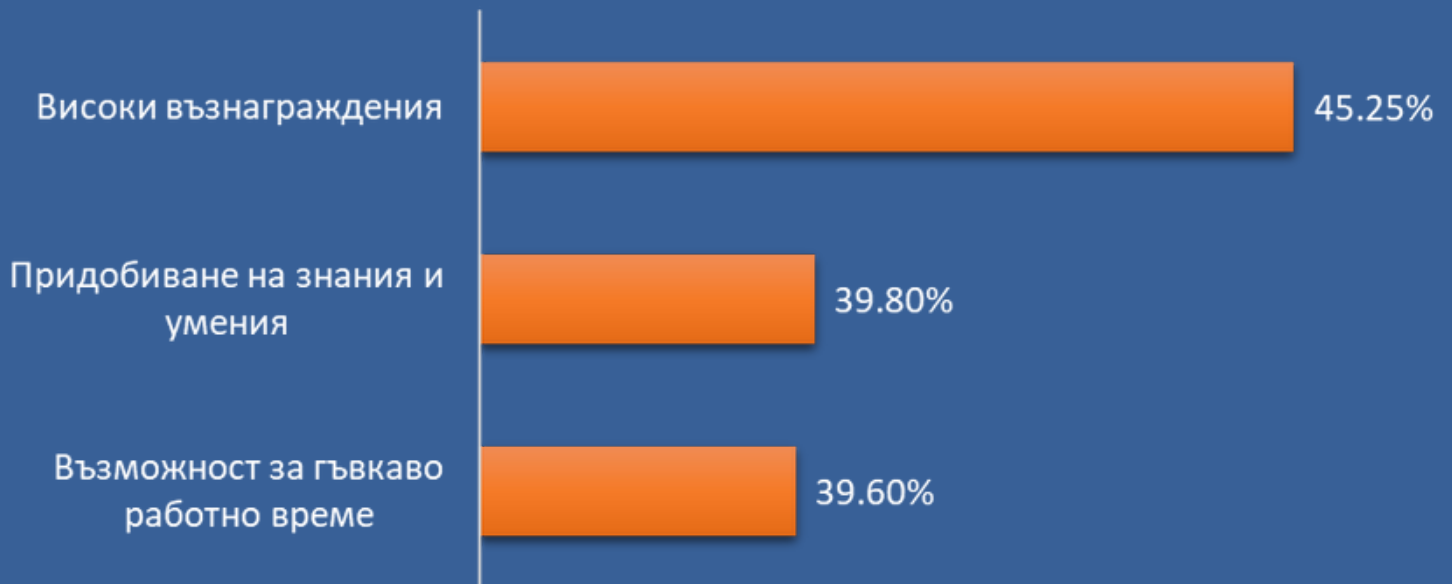


Фактори при избора на работодател

При избора на работодател, трите най-важни аспекта за генерация "Z" са високите възнаграждения (45.3%), придобиването на знания и умения (39.8%) и възможността за гъвкаво работно време (39.6%). Тези резултати отразяват приоритетите на младите таланти, които търсят справедливо заплащане, възможности за лично и професионално развитие и баланс между работа и личен живот.

Подреждайки възможността за гъвкаво работно време толкова високо в скалата, е ясен сигнал, че поколение "Z" ценят свободата да организират работните си ангажименти и целенасочено биха търсили такива, които ще им позволят да постигат баланс между работата и личния живот. Това може да бъде свързано и с нарастващото значение, което младите хора придават на гъвкавостта и автономността в работната среда.

Трите най-важни условия при избор на подходящ работодател



От друга страна, възможността за дистанционна работа (36.2%) и иновациите и технологиите (37.4%) се появяват като по-маловажни аспекти при избора на работодател за генерация "Z". Това може да означава, че въпреки значителния напредък в технологиите и възможността за работа от разстояние, младите хора все още предпочитат личната интеракция и сътрудничество в обща среда. Също така, те се фокусират върху придобиването на нови знания и умения, които могат да им помогнат в кариерното им развитие.

Трите най-маловажни условия при избор на подходящ работодател

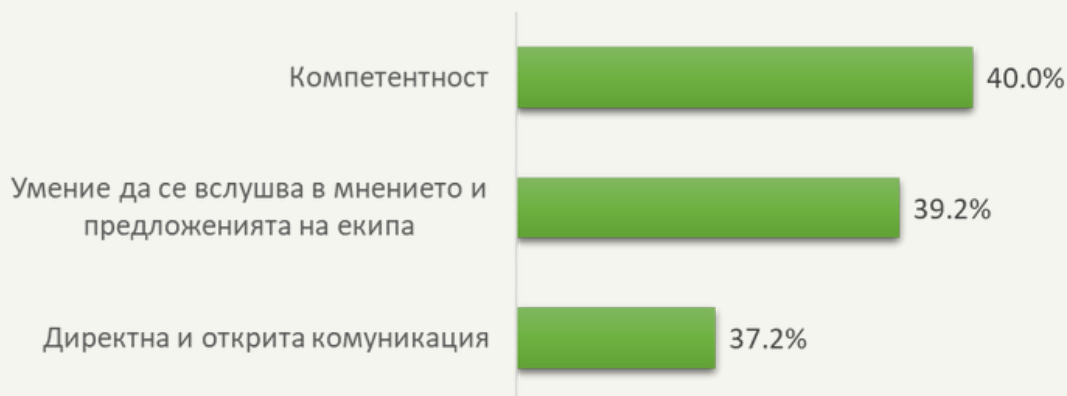


Интересно е, че допълнителните придобивки (61.6%) се появяват като най-маловажен аспект за генерация "Z". Това може да означава, че младите хора са по-заинтересовани в основните елементи на работата, като заплащане и възможности за развитие, отколкото в допълнителни бонуси или предимства.

Качества, които младите търсят в своите бъдещи ментори и ръководители

По отношение на качествата, които анкетираните търсят в своите бъдещи ментори или преки ръководители, **директната и открита комуникация (37.2%)** се нарежда в челната тройка. Така младите таланти ясно сигнализират, че търсят възможност за открити разговори с ментора си, пространство за споделяне на своите мнения и въпроси и ясни и разбираеми отговори при възникнали въпроси. Това подчертава необходимостта от ефективна комуникация и прозрачност във взаимодействието между ментор и млад талант.

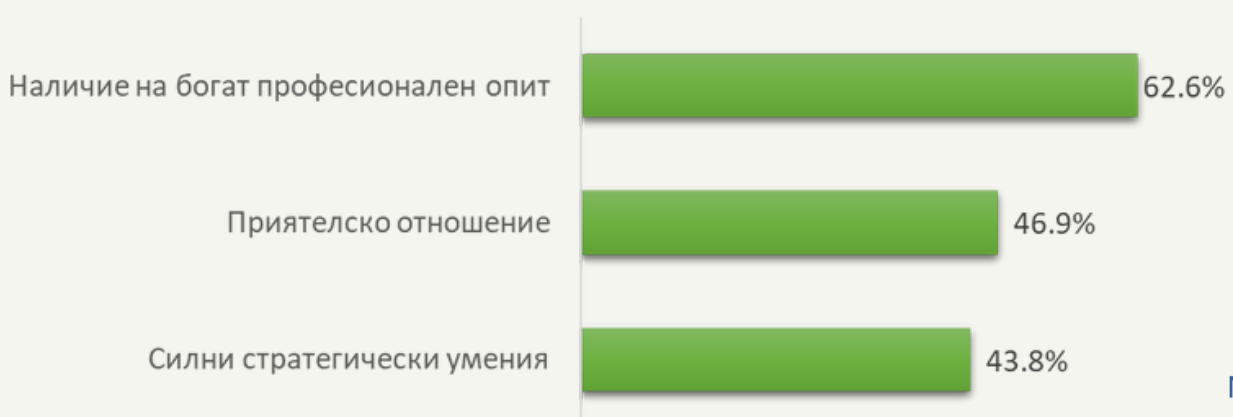
Три качества, които менторът/ръководителят задължително трябва да притежава



Умението да се вслушва в мненията и предложенията на екипа (39.2%) се явява дори още по-значимо за младите таланти. Процентите тук показват, че младите търсят ментор, който да бъде отворен към нови идеи и да им предостави възможността да споделят своите мнения и предложения. Това подчертава необходимостта от активно слушане и уважение към гласа на младите хора в работната среда.

Компетентността на ментора (40%) е посочено като най-важно качество на потенциалния ментор или пряк ръководител. Младите таланти търсят ментор, който разполага със знания и опит в съответната област и може да им предостави ценни насоки и ръководство. Това подчертава необходимостта от непрекъснато обновяване на знанията и уменията на ментора, за да може да отговори на нуждите на младите хора.

Три качества, които менторът/ръководителят не е необходимо да притежава



Относно качествата, които генерация "Z" не търсят целенасочено в менторите си, анкетираните нареждат в челната тройка на най-маловажните **"силни стратегически умения"** (43.8%). Това може да се тълкува като сигнал, че младите хора се фокусират повече върху практическата реализация и оперативната страна на работата, отколкото върху стратегическото планиране и водене.

Като маловажно анкетираните посочват и **"приятелско отношение"** (46.9%). Този резултат може да указва, че генерация "Z" цени по-прагматичен и професионален подход в менторството, предпочитайки ясни и целенасочени взаимоотношения пред твърде интимни и приятелски.

62.6% от отговорилите също смятат, че **наличие на богат професионален опит** е по-маловажно качество за ментора. Това показва, че младите таланти от генерация "Z" оценяват високо опита и експертизата на ментора, с които той може да им предостави ценни насоки и ръководство.



Професионална насока

Според проведеното проучване сред младите хора на възраст между 16 и 25 години, **дигиталният и общ маркетинг**, както и **ИТ и графичен дизайн** са техните най-предпочитани професионални насоки. Това може да бъде свързано с тенденцията към дигитализация на бизнеса и нашето общество като цяло, която е все по-всеобхватна в съвременния свят.

Предпочитана професионална насока

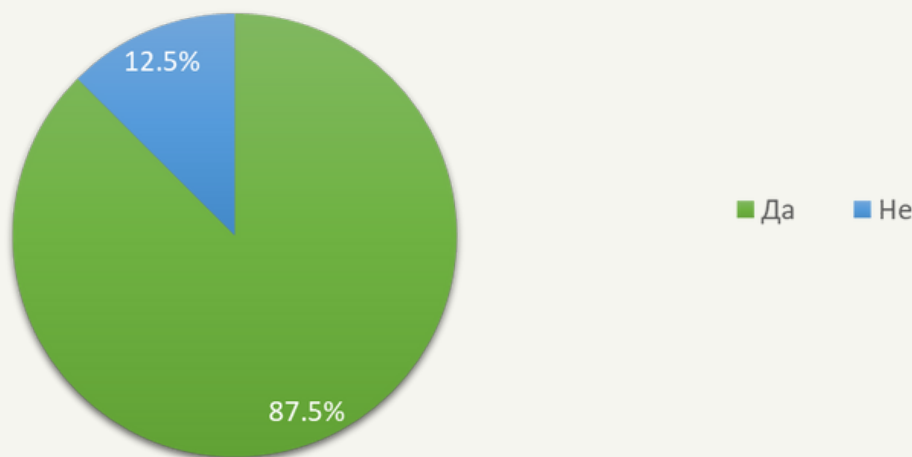


Още една забележителна тенденция е ориентацията към здравеопазването, фармацевтиката и химичното инженерство. Това може да се дължи на увеличаващото се внимание към здравето и нарастващата нужда от лекарства и иновации в здравния сектор.

Интересното е, че 11.8% от отговорите посочват "Все още не знам", което може да отразява нерешителността или неувереността на младите хора относно техните професионални предпочитания в динамичния пазар на труда.

Специфики в работна атмосфера и взаимоотношения

Бихте ли били по-мотивирани и продуктивни при възможност за 4-дневна работна седмица?



Резултатите от проучването показват, че голямата част от младите хора във възраст между 19 и 25 години (87.5%) смятат, че въвеждането на 4-дневна работна седмица би се отразило добре за тях - ясен сигнал в подкрепа на по-гъвкави работни условия и по-балансирано време между работа и личен живот.

В допълнение, по-гъвкавият работен график може да адресира и друга необходимост, която младите споделят като важна - да им позволи да се ангажират с дейности извън работното време.

Кой е предпочитаният модел на работа?



Гъвкавото работно време, включително и уикендите, се явява предпочитан вариант за най-голям процент от респондентите (31.7%). Това е съвместимо с глобалната тенденция към по-голяма работна гъвкавост и нарастващия интерес към гъвкави и дистанционни работни модели, които позволяват на хората да управляват своето време и място на работа.

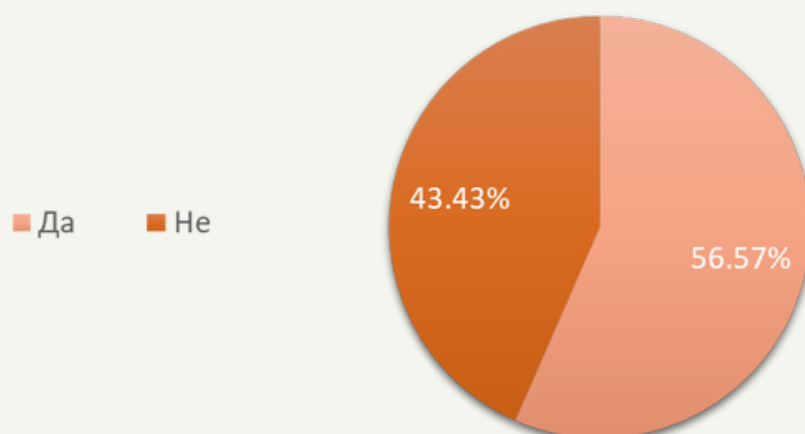
Стандартната 5-дневна работна седмица все още се ползва със значителна подкрепа (21.2%). Въпреки че съществуват гласове за по-гъвкави работни модели, мнозина продължават да предпочитат традиционната работна седмица.

На проектен принцип - свършена работа е също забелязана предпочитана опция (20.4%). Това отразява нарастващата популярност на фриланс модела и работа на проекти, където работният процес се фокусира върху достигането на конкретни цели и резултати.

Тези резултати дават важна информация за работодателите и ръководителите, които трябва да се адаптират и да предоставят подходящи условия и възможности на младите таланти, за да ги привлекат и задържат в своите организации.

Корпоративна зелена политика като фактор

Важно ли е за вас потенциалният ви работодател да има наложена зелена политика (green policy)?



Една от забележителните тенденции при генерация Z е нарастващата грижа и интерес към опазването на околната среда и устойчивото развитие. Това се отразява и в очакванията, които имат към работодателите. Генерация Z изразява силно желание работодателите да прилагат "зелени политики" и да имат отговорно отношение към околната среда. Те търсят работодатели, които интегрират екологични практики и устойчиви подходи в своите бизнес операции и се стремят да допринесат за постигането на по-зелени и устойчиви цели.

Така изискването на генерация Z за "зелени политики" от работодателите е отражение на техния активизъм и ангажимент към устойчивостта и екологичната отговорност. Работодателите, които са насочени към зелените практики и имат ясна "green policy", имат по-големи възможности да привлекат и задържат талантите от генерация Z, като същевременно допринасят за постигането на по-устойчива бизнес среда и общество.

Анализ по възрастови групи: Очакванията към бъдещи и текущи работодатели

Трите най-важни качества, които перфектният работодател трябва да притежава:					
16-годишни		17-годишни		18-годишни	
Позитивна работна обстановка	39.4%	Високи възнаграждения	36.8%	Позитивна работна обстановка	37.2%
Високи възнаграждения	42.4%	Придобиване на знания и умения	41.2%	Придобиване на знания и умения	44.2%
Баланс между личен и професионален живот	45.5%	Възможност за гъвкаво работно време	52.9%	Възможност за гъвкаво работно време	55.8%

Трите най-маловажни качества, които перфектният работодател трябва да притежава:					
16-годишни		17-годишни		18-годишни	
Иновации и технологии	30.30%	Иновации и технологии	29.41%	Иновации и технологии	37.21%
Възможност за дистанционна работа	42.42%	Възможност за дистанционна работа	45.59%	Възможност за дистанционна работа	41.86%
Допълнителни придобивки	72.73%	Допълнителни придобивки	69.12%	Допълнителни придобивки	65.12%

Трите най-важни качества, които перфектният работодател трябва да притежава:					
19-годишни		20-годишни		21-годишни	
Позитивна работна обстановка	46.2%	Позитивна работна обстановка	43.1%	Възможност за дистанционна работа	38.9%
Възможност за гъвкаво работно време	48.7%	Придобиване на знания и умения	45.1%	Придобиване на знания и умения	42.6%
Високи възнаграждения	48.7%	Възможност за гъвкаво работно време	60.8%	Високи възнаграждения	44.4%

Трите най-маловажни качества, които перфектният работодател трябва да притежава:

19-годишни		20-годишни		21-годишни	
Възможност за сътрудничество с успешен лидер/ментор	41.03%	Възможност за дистанционна работа	37.25%	Възможност за дистанционна работа	31.48%
Иновации и технологии	48.72%	Иновации и технологии	41.18%	Възможност за сътрудничество с успешен лидер/ментор	31.48%
Допълнителни придобивки	64.10%	Допълнителни придобивки	76.47%	Допълнителни придобивки	55.56%

Трите най-важни качества, които перфектният работодател трябва да притежава:

22-годишни		23-годишни		24-годишни		25-годишни	
Позитивна работна обстановка	42.9%	Възможност за дистанционна работа	39.3%	Възможност за дистанционна работа	36.0%	Придобиване на знания и умения	38.5%
Високи възнаграждения	42.9%	Позитивна работна обстановка	39.3%	Придобиване на знания и умения	42.0%	Възможност за дистанционна работа	40.4%
Възможност за дистанционна работа	44.9%	Високи възнаграждения	55.4%	Високи възнаграждения	54.0%	Високи възнаграждения	59.6%

Трите най-маловажни качества, които перфектният работодател трябва да притежава:

22-годишни		23-годишни		24-годишни		25-годишни	
Възможност за дистанционна работа	32.65%	Възможност за сътрудничество с успешен лидер/ментор	39.29%	Възможност за сътрудничество с успешен лидер/ментор	38%	Възможност за сътрудничество с успешен лидер/ментор	34.62%
Иновации и технологии	40.82%	Иновации и технологии	39.29%	Иновации и технологии	44%	Иновации и технологии	38.46%
Допълнителни придобивки	63.27%	Допълнителни придобивки	51.79%	Допълнителни придобивки	48%	Допълнителни придобивки	53.85%

Представителите на генерация Z навлизат в работната среда с редица знания и умения, като очакванията им към работодателите са високи. За младите таланти в различните възрастови групи на поколението искат да работят за компании, които отговарят на техните ценности и им предлагат възможности за личностно развитие в различни насоки.

Креативни и предприемчиви, но и живеещи във време, в което всяка информация бива достигана лесно, поколението Z държи на **гъвкавостта и в работната среда**. Не е изненада, че **високите възнаграждения** присъстват при всички възрастови групи, участвали в проучването, макар при по-младите да не е с най-голяма тежест, подобно на проведеното проучване сред младите таланти през миналата година, в което половината са отбелязали като „изключително важно условие“ при избора на работодател.



Интересно е да се коментира и темата за **допълнителните придобивки**, които са задължителна част от пакета с възнаграждения и се възприемат като базова необходимост от служителите. Компаниите предлагат редица и различни по вид допълнителни придобивки, като най-успешната стратегия е те да са **гъвкави спрямо желанията**, нуждите, както и възрастта на служителя. Данните от проучването за тази и миналата година обаче сочат, че допълнителния пакет не е от голямо значение за представителите на генерация Z. Това може да се обясни с факта, че тези възрастови групи са все още в ранния етап на професионалното си развитие и се фокусират повече върху други аспекти, като **придобиването на знания и умения, възможността за повишение и сътрудничество с лидери или ментори**, като тази тенденция се запазва и спрямо резултатите на миналогодишното проучване, в което тези условия са били оценени като най-важни при повече от 70% от анкетираните.

Данните от проучването подкрепят тези тенденции, като е важно да се подчертае, че работодателите трябва да се стремят да предоставят **възможности за развитие, подкрепа от опитни професионалисти и гъвкави работни условия**, като същевременно имат предвид **индивидуалните предпочитания и променливите нужди на младите служители**.

Анализ по възрастови групи: Очакванията към бъдещи и текущи ръководители/ментори

Трите най-важни качества, които перфектният ръководител/ментор трябва да притежава:					
16-годишни		17-годишни		18-годишни	
Компетентност	33.3%	Проява на разбиране	30.9%	Толерантност	32.6%
Проява на разбиране	39.4%	Мотивиращ ефект върху екипа	38.2%	Директна и открита комуникация	39.5%
Мотивиращ ефект върху екипа	39.4%	Умение да се вслушва в мнението и предложенията на екипа	45.6%	Компетентност	44.2%

Трите най-маловажни качества, които перфектният ръководител/ментор трябва да притежава:					
16-годишни		17-годишни		18-годишни	
Директна и открита комуникация	33.3%	Приятелско отношение	41.2%	Отлични организационни умения	37.2%
Наличие на богат професионален опит	45.5%	Силни стратегически умения	44.1%	Приятелско отношение	62.8%
Приятелско отношение	48.5%	Наличие на богат професионален опит	64.7%	Наличие на богат професионален опит	65.1%

Трите най-важни качества, които перфектният ръководител/ментор трябва да притежава:					
19-годишни		20-годишни		21-годишни	
Компетентност	38.5%	Толерантност	37.3%	Компетентност	33.3%
Мотивиращ ефект върху екипа	43.6%	Директна и открита комуникация	39.2%	Мотивиращ ефект върху екипа	33.3%
Умение да се вслушва в мнението и предложенията на екипа	48.7%	Компетентност	45.1%	Умение да се вслушва в мнението и предложенията на екипа	40.7%

Трите най-маловажни качества, които перфектният ръководител/
ментор трябва да притежава:

19-годишни		20-годишни		21-годишни	
Силни стратегически умения	30.8%	Отлични организационни умения	43.1%	Приятелско отношение	46.3%
Приятелско отношение	59.0%	Силни стратегически умения	47.1%	Силни стратегически умения	53.7%
Наличие на богат професионален опит	64.1%	Наличие на богат професионален опит	51.0%	Наличие на богат професионален опит	57.4%

Трите най-важни качества, които перфектният ръководител/
ментор трябва да притежава:

22-годишни		23-годишни		24-годишни		25-годишни	
Проява на разбиране	38.8%	Компетентност	46.4%	Директна и открита комуникация	40.0%	Умение да се вслушва в мнението и предложенията на екипа	40.4%
Директна и открита комуникация	40.8%	Умение да се вслушва в мнението и предложенията на екипа	48.2%	Умение да се вслушва в мнението и предложенията на екипа	40.0%	Директна и открита комуникация	44.2%
Мотивиращ ефект върху екипа	44.9%	Директна и открита комуникация	50.0%	Компетентност	48.0%	Компетентност	48.1%

Трите най-маловажни качества, които перфектният ръководител/
ментор трябва да притежава:

22-годишни		23-годишни		24-годишни		25-годишни	
Отлични организационни умения	34.7%	Приятелско отношение	42.9%	Силни стратегически умения	46.0%	Приятелско отношение	48.1%
Силни стратегически умения	51.0%	Силни стратегически умения	46.4%	Приятелско отношение	54.0%	Силни стратегически умения	53.8%
Наличие на богат професионален опит	73.5%	Наличие на богат професионален опит	71.4%	Наличие на богат професионален опит	64.0%	Наличие на богат професионален опит	63.5%



Сравнявайки резултатите относно проучването на нагласите на младите таланти спрямо проведеното през 2022г. се наблюдават някои промени в търсените качества на успешните лидери/ментори.

Най-силно изразена е промяната в очакванията на таланти от генерация "Z" спрямо **"организационните умения"** на техния ръководител, което е било приоритизирано при 85% от респондентите на миналогодишната анкета, докато в настоящото проучване е отбелязано като едно от **"най-маловажните"** качества на перфектния ментор от групата на 18, 20 и 22-годишните.

Една от тенденциите, които наблюдаваме, че се запазват от предходната година е желанието и очакването за **"открита комуникация и регулярна обратна връзка"**, което присъства като отговор във всички възрастови групи, макар и с малко по-нисък процент и честота. Друго качество, което **продължава да бъде търсено** в лицето на добрия ментор, е това той **да успява да мотивира екипа си**, като отделя време на членовете му и се вслушва в мнението и предложенията им, давайки **"добрия пример"**, който таланти, тепърва започващи кариерния си път, да следват. Това е от изключително значение за младите, защото им предоставя възможността да се чувстват **"чути и активно включени в процеса"**, попивайки знанията и уменията си в по-голяма степен практически, а не чисто теоретично.



"Компетентността" също остава едно от трите най-търсени качества в ръководителя, като присъства в отговорите на всички участници във възрастовите групи, макар и с по-ниско процентно разпределение спрямо отговорите от миналата година.

Важно е да се вземе предвид, че при разпределянето и разглеждането на резултатите от настоящото проучване, отговорите се разглеждат спрямо три възрастови групи, за разлика от миналогодишните, които са представени общо за цялата извадка, което може да окаже влияние върху процентите и честотата на получените отговори.

Заклучението, което можем да направим на база на най-често даваните отговори спрямо въпроса за най-маловажните качества на перфектния ръководител/ментор е че **за най-младите от по-голяма важност са "личностните качества"** на лидера, отколкото **"богатият професионален опит"**.

Ключови изводи

- 1. Високите възнаграждения остават важен аспект при избора на работодател за генерация "Z". Това може да се обясни с желанието на младите хора да имат финансова сигурност и да бъдат адекватно възнаградени за своя труд и усилия.**
- 2. Предпочитаният работен модел на генерация Z отразява стремежа им към по-голяма гъвкавост и възможност за баланс между работата и личния живот.**
- 3. Работодателите следва да се адаптират към предпочитанията и нуждите на генерация "Z", като предоставят възможности за развитие с цел по-голям успех в привличането и задържането на младите таланти от генерация "Z".**
- 4. Младите таланти търсят ментор, който е готов да се ангажира и да се интересува от мнението и предложенията на екипа.**
- 5. Младите таланти очакват от своя ментор да им предостави ясна и пряма комуникация. Те ценят възможността да изразят своите мнения и въпроси безпрепятствено и да получават отговори, които са разбираеми и отговарят на техните нужди.**

КОНТАКТИ



С добавянето на услугите на **Assert International** към портфолиото на Manpower България стартирахме изследвания в реално време на ключови HR метрики като нива на заплащане, допълнителни придобивки, удовлетворение и ангажираност на служителите в комбинация с автоматизирани пазарни проучвания за наличието на кадри в конкретни региони и индустрии.

Assert Business Intelligence - Целта е да се осигури на всеки бизнес успешно бенчмаркинг проучване, както по отношение на условията на труд, така и на човешкия потенциал, на пазара на труда.

Assert Assessment - Предлага широка гама от качествени решения, които предоставят информация относно способности, умения, личностни характеристики, мотивация, предпочитания, емоционална интелигентност и всички други аспекти, които са необходими в работна среда.

Assert People Development - Подходът се основава на точното идентифициране на нуждите за развитие, прилагането на най-ефективните методи и техники, основани на иновативни и адаптирани решения за развитие.

За допълнителен анализ на резултати и информация, може да се свържете с експертите:

Мария Динева

**Ръководител екип „Бизнес
Интелигентност“**

М: +359 878 573 521

E-mail: maria.dineva@manpower.bg

Мария Стоева

Директор „Прождаби и Бизнес Развитие“

М: +359 879 958 628

E-mail: maria.stoeva@manpower.bg

