Warszawa, 27.04.2023 r.

**Z-ETKI WSPIERANE PRZEZ VOICEBOTY**

**Do 2025 roku pokolenie Z będzie stanowiło już ponad 1/4 rynku pracy. Większość osób z tej generacji twierdzi, że wkrótce zmieni lub porzuci pracę. Jednym z powodów takiej deklaracji jest fakt, że firmy, w których pracują Z-etki korzystają z przestarzałych lub trudnych w użyciu technologii. Największą frustracją dla młodych pracowników jest to, że technologia jest zbyt wolna (54% badanych), zbyt stara (35%) lub w firmie brakuje narzędzi, które pomagają w wykonywaniu czasochłonnych i nudnych zadań (35%). Jak voiceboty pomagają zatrudniać Z-etki oraz zwiększyć ich zaangażowanie w pracy?**

Osoby urodzone w latach 1997-2012, określa się mianem pokolenia Z, stanowią obecnie 30 procent światowej populacji i oczekuje się, że do 2025 roku będą stanowić 27 procent siły roboczej. Ludzie z tego pokolenia, przyspieszą duże zmiany na rynku pracy.

**Czym Z-etki różnią się na rynku pracy od poprzednich pokoleń?**

Bez względu na wiek, doświadczenia czy branże, każdy pracownik oczekuje godnej płacy i odpowiednich warunków pracy oraz możliwości rozwoju. Istnieje jednak kilka kluczowych cech, które odróżniają pokolenie Z od ich poprzedników - Millennials, pokolenia X i Baby Boomers. Choć wynagrodzenie jest najważniejszym czynnikiem decydującym o podjęciu pracy, pokolenie Z ceni je mniej niż każde inne. Mając do wyboru przyjęcie lepiej płatnej, lecz nudnej pracy lub pracy, która była bardziej interesująca, ale nie była tak dobrze płatna, przedstawiciele pokolenia Z, w większości wybiorą tę drugą opcję.

Są pierwszym cyfrowym pokoleniem, które dorasta nie pamiętając świata bez internetu. Nigdy nie używali analogowego filmu do aparatu, odtwarzacza CD, papierowej mapy czy dyskietki. Generacja Z została nazwana „pierwszym globalnym pokoleniem”, dorastającym w społeczeństwie, w którym globalne treści i informacje są ogólnie bardziej dostępne, a zakupy za pomocą jednego kliknięcia czy praca z dowolnego miejsca na świecie są oczywiste. - *Powszechne wykorzystanie innowacyjnych narzędzie oraz łatwość adopcji nowych technologii przez to pokolenie, powoduje że nie umie się ono obejść bez niej zarówno w życiu prywatnym, jak i pracy. Dlatego też oczekuję, że pracodawcy umożliwią im swobodne korzystania z nowoczesnych narzędzi i technologii. Dzięki czemu, nie muszą poświęcać wiele czasu na męczące, nużące i powtarzalne zadania, gdyż to właśnie innowacyjne rozwiązania IT, sztuczna inteligencja wykonuje za nich te prace. A sami mogą koncentrować się na bardziej wyrafinowanych i wymagających zadaniach.* – mówi Bartosz Malinowski, Head of Voicebot Department w firmie APIFONICA.com.

**Dlaczego Z-etki rezygnują?**

Pokolenie Z może zmienić pracę nawet 10 razy w okresie pomiędzy 18-stym a 34-tym rokiem swojego życia, wynika z najnowszych badania przeprowadzonych w USA. Ponad 40% pracowników z pokolenia Z, uznaje równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, elastyczne urlopy, pracę zdalną oraz korzystanie z nowoczesnych narzędzi czy technologii w firmach, za najważniejsze priorytety przy poszukiwaniu pracy.

Wśród powodów, dla których Z-etki nie wybierają pracodawców lub nie chcą dłużej w danej firmie pracować, są m.in. korzystanie przez przedsiębiorstwa ze starej technologii i przestarzałych narzędzi. Jak wynika z badań Laserfiche, przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii, jedna na pięć osób (20%) z pokolenia Z w wieku produkcyjnym, zrezygnowała z pracy z powodu bezużytecznej technologii, z której korzystała. Połowa (49%) respondentów jeszcze nie zrezygnowała, ale rozważa odejście z firmy z powodu przestarzałej lub trudnej w użyciu technologii. Największą frustracją dla młodych pracowników jest to, że technologia jest zbyt wolna (54%), zbyt stara (35%) lub brakuje w niej narzędzi, które pomagają w wykonywaniu czasochłonnych zadań (35%). Co nie jest zaskakujące dwie trzecie (66%) przedstawicieli pokolenia Z zgadza się, że technologia osobista jest lepsza w domu w porównaniu z tym, czego używają w biurze. Jedynie 30% respondentów stwierdziło, że nie rozważa odejścia z firmy z powodu przestarzałych lub trudnych w użyciu technologii.

**Jak voiceboty wspierają rekrutację Z-etek i polepszają doświadczenia HR-owców?**

HR Voicebot to oprogramowanie oparte na sztucznej inteligencji, dzięki któremu rekruterzy mogą obsadzać wakaty na czas, przy niższym koszcie oraz mniejszym wykorzystaniu zasobów pracodawcy. W jaki sposób? Poprzez automatyzację najbardziej czasochłonnych etapów procesu rekrutacji: selekcja CV, rozmowy telefoniczne, planowanie rozmów kwalifikacyjnych, informacja zwrotna dla kandydatów, wprowadzanie danych HRM oraz raportowaniu. Nie należy zapominać także o tym, że inteligentny asystent głosowy Apifonica skontaktuje się z każdym kandydatem maksymalnie do 5 minut po jego zgłoszeniu, co jak pokazują badania zwiększa szanse sukcesu, czyli pozytywnej decyzji aplikującego, nawet 9-cio krotnie. A pracodawca docierając do kandydatów wcześniej niż ktokolwiek inny, uzyskuje dostęp do szerszej puli kandydatów i podpisuje umowy z najlepszymi kandydatami.

- *Po przeprowadzeniu kilkudziesięciu tysięcy rozmów przez nasze voiceboty z kandydatami do pracy do firm, które są klientami Apifonica, dane statystyczne pokazują, że 70% przyszłych pracowników odpowiada na wszystkie pytania podczas rozmowy, która trwa średnio około 4 minut. Z naszych doświadczeń wynika, że kandydaci do pracy nie postrzegają rozmów z inteligentnymi asystentami głosowymi za trudne czy też nieprzyjemne. Co więcej, w przypadku pokolenia Z, dominująca większość kandydatów postrzega rozmowę z voicebotami jako przejaw innowacji, które stosuje nowoczesna firma.* – komentuje Bartosz Malinowski, Head of Voicebot Department w firmie APIFONICA.com.

Oprócz weryfikacji kluczowych kompetencji zdefiniowanych przez firmy, HR voiceboty pełnią też ważną rolę informacyjną dla kandydatów, przekazując najważniejsze dane o stanowisku pracy, warunkach zatrudniania i następnych krokach w procesie rekrutacji. Pełen raport z rozmowy jest umieszczany w systemie ATS, na podstawie którego rekruter decyduje o dalszej weryfikacji kompetencji przyszłych pracowników.

Inteligentni asystenci głosowi odpowiedzą na każdą aplikację, która spłynie do firmy i przekażą głosowo każdemu kandydatowi informację zwrotną po rozmowie kwalifikacyjnej. Szybka i spójna komunikacja z Z-etkami poprawia ich doświadczenia poznawcze i wzmacnia markę pracodawcy. Wykorzystanie voicebotów może sprawić, że także Z-etki pracujący jako rekruterzy, będą bardziej zaangażowani i zadowoleni ze swojej pracy, a także bardziej wydajni. W jaki sposób? Automatyzując powtarzalne, nudne, i czasochłonne zadania w dziale rekrutacji. Dzięki czemu, młodzi HR-owcy mogą skupić się na wymagających, kreatywnych i satysfakcjonujących zadaniach. A to właśnie sprawia, że pracownicy działów rekrutacji, w tym Z-etki, są bardziej zmotywowani i wydajni w pracy.

\*\*\*

O APIFONICA

Rozwiązania Apifonica pomagają firmom zautomatyzować komunikację w działach HR, sprzedaży i obsługi klienta. Rozwiązania te można dostosować do każdej skali działalności i specyfiki firmy: od podstawowej automatyzacji powiadomień głosowych i tekstowych po kompleksowe rozwiązania w pełni zintegrowane z systemem IT, wyposażone w voicebota napędzanego przez sztuczną inteligencję, inteligentne raportowanie i automatyzację przepływu pracy. Więcej na <https://www.apifonica.com/pl/>