

ROZWOJOWE ARTYKUŁY

KIERUNEK
ROZWÓJ



L I F E L O N G L E A R N I N G

►►► Autor:
Ryszard Warta
dla projektu
Kierunek - Rozwój



Fot. Canva

X, Y, Z I BABY BOOMMERS A TY, DO KTÓREJ NALEŻYSZ GENERACJI? (1)

Wsparcie w ramach Projektu Kierunek-Rozwój kierowane jest do osób zainteresowanych swym rozwojem zawodowym - bez względu na to, czy wchodzi dopiero na rynek pracy, czy może już od lat na nim funkcjonują. A rynek pracy to miliony zatrudnionych tworzących kilka podstawowych grup pokoleniowych.

Warto wiedzieć, do jakiej grupy sami należymy, chociażby dlatego, by wiedzieć, jak jest postrzegana i jakie cechy pracownikom w naszym wieku są najczęściej przypisywane. O najmłodszym pokoleniu, czyli generacji Z, już pisaliśmy. Tym razem przyjrzymy się starszym kolegom „zetek”.



[ZAINWESTUJWSIEBIE.PL](https://zainwestujwsiebie.pl)



Cztery pokolenia na etatach

Według popularnej klasyfikacji, stosowanej np. przez agencje rekrutacyjne, czy Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, prowadzącą dobrze nam już znaną Bazę Usług Rozwojowych, pracownicy tworzą cztery grupy pokoleniowe. Roczniowo - choć są tu pewne rozbieżności - dałoby się to opisać tak:

→generacja Z: ludzie urodzeni w latach 1995 – 2012, czyli najmłodsi, wchodzący na rynek pracy.

→generacja Y: czyli tzw. milenialsi – urodzeni w latach 1981- 1995, młodzi, ale już z niezłym doświadczeniem zawodowym, dobrzy w nowoczesnych technologiach, wychowani już w świecie wolnego rynku.

→generacja X: urodzeni w latach 1965 – 1980, doświadczeni, dobrze pamiętający trudne czasy transformacji i dlatego ceniący stabilność zawodową, ale wciąż otwarci na zmiany.

→generacja „Baby Boomers”, roczniki 1946 – 1964, czyli pokolenie „baby boom” - powojennego wyżu demograficznego. Pracownicy z największym doświadczeniem, stawiający na stabilność, dobrą atmosferę pracy, cenieni przez szefów za lojalność wobec pracodawców, oddani pracy, ale też mniej lub bardziej intensywnie myślący o końcu kariery zawodowej.

W pewnych sprawach wiek nie odgrywa roli i wszystkie cztery grupy mają zupełnie zgodne opinie. Na przykład według przygotowanego przez serwis pracuj.pl raportu „Generacje dobrej kariery” (2019), w każdej z grup pokoleniowych, najlepsza forma docenienia

pracownika to kolejno: podwyżka (90 proc.wskazań w sondażu), premia (86 proc.) i awans (82 proc.).

W innych jednak sprawach różnice są i to znaczne. Dobrze to widać w ocenie najważniejszych aspektów życia zawodowego – badanej w tym samym sondażu. Tu zasada jest prosta: im wyższy wiek, tym większe znaczenie mają stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia. W pokoleniu Z jest to bardzo istotne dla 34 proc., w Y – dla 42 procent, w X – dla 53 proc. a dla BB to już 56 proc.

Starszy kolega woli spokój

Dobrze, a co jest najważniejsze? Dla Z, Y i X najważniejsze jest atrakcyjne wynagrodzenie. Tak wskazało odpowiednio: 70, 67 i 70 proc. ankietowanych. Na drugim miejscu znalazła się dobra atmosfera w pracy: 67, 61 i 66 proc. wskazań. I tu ciekawostka, bo dla BB to właśnie dobra atmosfera jest najważniejsza, na nią wskazało 72 proc. przedstawicieli najstarszej grupy, na wysokość zarobków wskazań było mniej: 65 proc. I coś w tym jest, że po wielu latach pracy, najbardziej w pracy ceni się spokój.

Z wiekiem zmienia się też gotowość do zmiany specjalizacji zawodowej. Taką gotowość deklaruje 37 proc. „zetek”, 31 proc. „igreków”, 25 proc. „iksów” i już tylko 22 proc. BB. Podobnie jest gotowością do zmiany pracy: 31 proc. „zetek”, 35 „igreków”, 30 proc. „iksów” i 24 proc. BB.

Tu warto zauważyć, że największa skłonność do zmiany występuje u „igreków”, którzy mają już doświadczenia, ale chętnie spróbowaliby czegoś nowego. Trzeba też podkreślić, że także w najstarszej, najbardziej ceniącej stabilność grupie BB, prawie jedna czwarta