

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? (2)

Wiek to nie tylko kod na początku numeru PESEL. W oczywisty sposób określa on naszą sytuację życiową. Wiek wpływa na nasz sposób życia, poglądy, samopoczucie, zdrowie – w końcu niektóre dolegliwości przychodzą z wiekiem... A jak wiek wpływa na naszą pozycję w pracy, na to jak jesteśmy postrzegani i jak sami siebie oceniamy?

O czterech podstawowych grupach pokoleniowych pisaliśmy szerzej w poprzednim odcinku /link/. Szybko więc i skrótowo przypomnimy, że dzielimy się na generacje:

→ Z – roczniki 1995-2012. Najmłodsi, wychowani z świecie nowoczesnych technologii, dla których praca to niekoniecznie najważniejsza rzecz na świecie,



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



→Y – roczniki 1981-1995, zwani też milenialsami to młodzi, ale już z doświadczeniem, dobrzy w technologiach, świadomi swych kompetencji, niemający oporów przed zmianą specjalności a zwłaszcza pracodawcy, w pełni świadomi mieszkańcy globalnej wioski,

→X – roczniki 1965-1981, dobrze pamiętają ciężkie lata transformacji, czasy dużego bezrobocia, dlatego cenią sobie w pracy stabilizację i bezpieczeństwo. Duże doświadczenie,

→BB (Baby Boomers). Zazwyczaj bardzo lojalni wobec swych miejsc pracy. Stabilność pracy, ale też dobra atmosfera w pracy to dla nich szczególnie ważne. Nie najlepiej bywa w tej grupie z językami, ale biją innych w zaangażowaniu w pracę.

A jak poszczególne grupy są oceniane i jak same się oceniają? Tu pomocny może być raport firmy doradczej Grafton Recruitment pn. „Pokolenia na polskim rynku pracy” (2022). Zaczniemy od tych najbardziej doświadczonych. Pytania o swe najmocniejsze strony Baby Boomers wskazują przede wszystkim na:

- doświadczenie: 46,3 proc. wskazań ankietowanych,
- umiejętność pracy w zespole: 35,8 proc.,
- zdolność do uczenia się i przyswajania nowej wiedzy i umiejętności: 33,7 proc.

Z kolei pracodawcy pytani o generację BB najczęściej wskazują, że są to pracownicy:

- lojalni: 81,63 proc.,
- sumienni, skrupulatni, dokładnie realizują powierzone zadania: 59,18 proc.,
- źle reagują na zmiany: 54,08 proc.

BB generalnie są zadowoleni ze swej pracy (66,3 proc), znacznie mniej: 16,01 proc. zmieniłoby ją na lepszą, średnio w jednej firmie przepracowują 9,1 roku, co jest wynikiem rekordowym.

Chęć poszerzania swej wiedzy to trzeci priorytet w grupie pracowników z najdłuższym stażem. To pokazuje, że także dla tej generacji istotny jest dostęp do dobrych ofert edukacyjnych.

Jak to wygląda w pokoleniu X? „Iksy” także - co raczej nie jest zaskoczeniem - widzą swą najmocniejszą stronę w doświadczeniu:

- długość doświadczenia: 38,1 proc.
- zdolność do uczenia się i przyswajania nowej wiedzy i umiejętności: 30,2 proc.
- umiejętność pracy w zespole: 28,9 proc.

Najbardziej charakterystyczne cechy „iksów” zdaniem pracodawców to:

- sumienni, skrupulatni, dokładnie realizują powierzone zadania: 79,59 proc.
- lojalni wobec miejsca pracy: 76,53 proc.
- mają już swoje miejsce na rynku pracy: 63,27 proc.

Ciekawa jest kwestia związana z zarobkami „iksów”. Otóż jest to pokolenie, którego przedstawiciele zarabiają najlepiej, a jednocześnie właśnie w tej grupy największy odsetek „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie” jest zadowolony ze swych zarobków. To jedyne pokolenie, w którym takie negatywne wskazania przeważały: łącznie 52,5 proc. Druga najbardziej niezadowolona z pensji grupa to BB (47,4 proc.). Średni staż „iksa” u jednego pracodawcy: 4,3 lata

Na koniec ci, którzy są najbardziej zadowoleni ze swych zarobków – pokolenie Y, czyli milenialsi. Jako swe najmocniejsze strony wymieniają:

- zdolność do uczenia się i przyswajania nowej wiedzy i umiejętności: 38,0 proc.
- dobra organizacja pracy powiązana z ukierunkowaniem na osiągnięcie celów: 31,1 proc.
- umiejętność pracy w zespole: 28 proc.

A pracodawcy patrzą na milenialsów tak:

- sumienni, skrupulatni, dokładnie realizują powierzone zadania: 66,33 proc.
- zorientowani na rozwój zawodowy w strukturach firmy: 66,33 proc.
- dobrze radzą sobie ze stresującymi sytuacjami: 58,16 proc.

Praca jest milenialsów ważna, ale ważne jest, żeby poza dochodem dawała także satysfakcję. Aż 47,2 proc. przedstawicieli generacji Y byłoby skłonnych wykonywać nawet i gorzej płatną pracę, jeśli będzie ona dawała większą satysfakcję.

