



POKOLENIA NA RYNKU PRACY

Agnieszka Słota, Edyta Lenczowska
doradcy zawodowi
Powiatowego Urzędu Pracy w Dębicy

Pokolenia



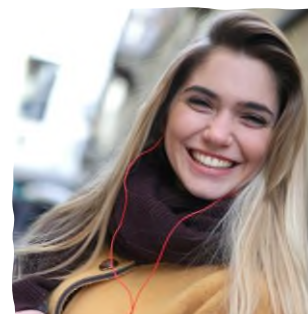
Pokolenie
Baby – Boomers
1946 - 1964



Pokolenie
X
1965- 1980



Pokolenie
Y
1981 - 1995



Pokolenie
Z
1995 - 2010



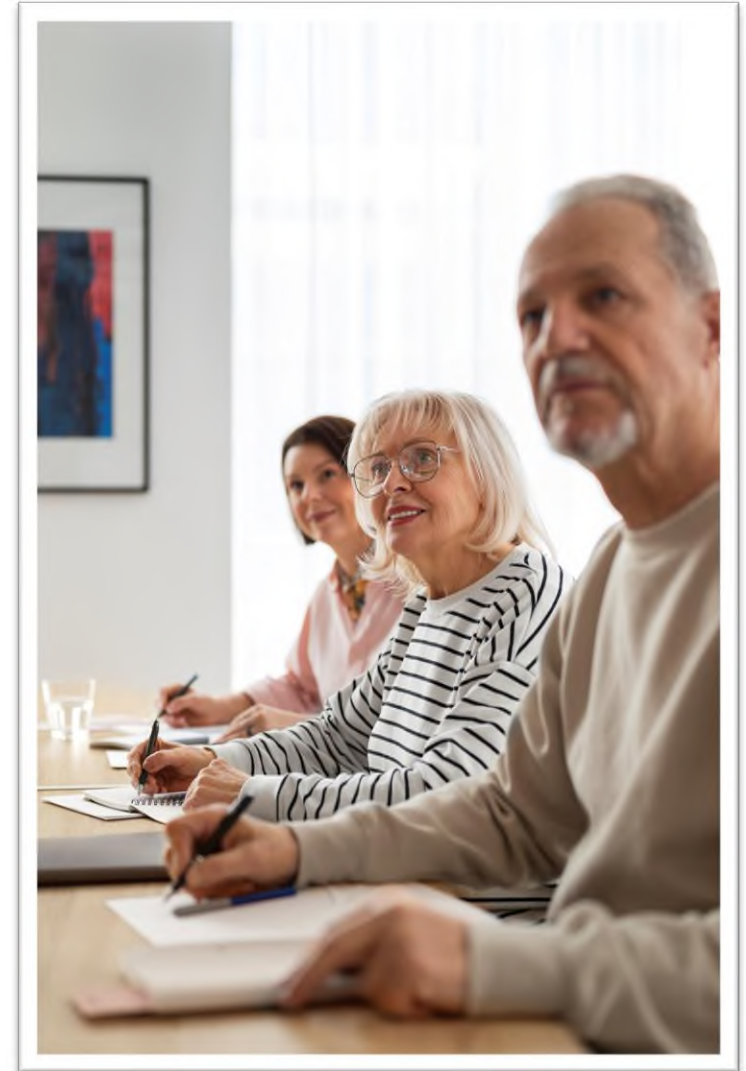
Pokolenie
Alfa
ur. po 2010r.

POKOLENIE „Baby Boomers”

Baby Boomers to pokolenie, którego **narodziny** przypadają na okres po II wojnie światowej, tj. **między 1946 a 1964 rokiem**.

To obecni emeryci oraz osoby, które są tuż przed pójściem na emeryturę.

Charakterystyczną cechą wspólną pokolenia Baby Boomers jest **duże doświadczenie zawodowe oraz życiowe**.



Osoby z tego pokolenia cechuje **wierność i lojalność wobec pracodawcy**. W związku z tym rzadko zmieniają pracę. Są mniej elastyczni niż młodsze pokolenia.

Ważne dla przedstawicieli tego pokolenia jest poczucie bezpieczeństwa. **Nie lubią ciągłych zmian**. W związku z tym **utrata stanowiska jest czymś, czego to pokolenie się boi**, dlatego często pracuje i nie narzeka, nawet jeżeli atmosfera okazuje się nieprzyjemna.

Baby Boomers są **pracowici, samodzielni i wytrwali**. Uważają, że **na każdy sukces trzeba zapracować**.



Pokolenie to przez lata budowało sobie pozycję, dlatego też dzisiaj jego przedstawiciele są **wzorami do naśladowania dla młodszych pokoleń.**

Baby Boomers uważają, że emerytura **to nie koniec ich rozwoju zawodowego.** Bardzo często podejmują się różnego rodzaju aktywności zawodowych.



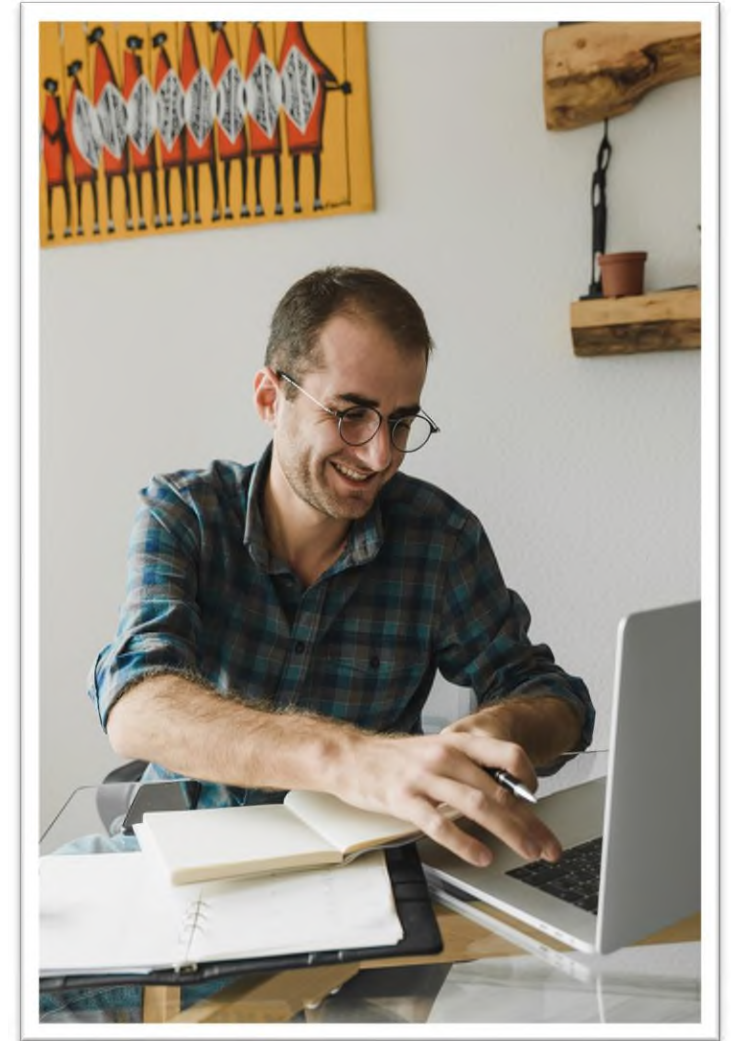
Nie stronią od nowoczesnych technologii, starając się przyswoić jak największą wiedzę. **Internet nie jest dla nich czymś nieznanym.** Chętnie z niego korzystają, ale mają do niego odpowiedni, zdrowy dystans.

POKOLENIE X

Przedstawiciele pokolenia X to osoby urodzone w okresie **1965 – 1980**.

X w nazwie pokolenia najczęściej kojarzony jest z wielką niewiadomą.

Pokolenie **X cechowała niepewność** w związku ze zmieniającym się ustrojem, wybuchającymi strajkami, które zmieniły życie wielu ludzi.



Osoby reprezentujące to pokolenie mają **duże doświadczenie zawodowe**.

Przeważnie spędzają w **jednej firmie** wiele lat i mocno się z nią utożsamiają.

Przedstawiciele tego pokolenia są **odpowiedzialni, lojalni** wobec pracodawcy.

„lksy” odczuwają potrzebę **stabilizacji zawodowej** i odpowiedniej pensji.



Pomimo tego, że **pokolenie X** ceni stabilizację **nie boi się zmian**. Jeżeli są one konieczne to potrafi sobie z nimi poradzić.

„Ikisy” preferują **bezpośrednią komunikację**, ale są również **otwarceni na nowe technologie**.

Pokolenie X bardziej od przedstawicieli Baby Boomers **docenia wolny czas**.

„Ikisy” bardzo **odpowiedzialnie podchodzą do wykonywanych obowiązków**.

O pokoleniu X można też śmiało powiedzieć, że **w dążeniu do sukcesu stawia wyraźnie na realizację celu**. Dodatkowo wysokie oczekiwania jakie mają wobec siebie powodują, że również od współpracowników oczekują efektywnej pracy.



POKOLENIE Y

Pokolenie Y znane jako milenialsi to osoby **urodzone między 1981-1995.**

Pracownicy z pokolenia Y są w **większości dobrze wykształceni, znają języki obce** i wykazują się **znajomością nowych technologii.**

Wyróżnia ich **specyficzna postawa względem pracy.** Większość z nich chce, a nie tylko musi pracować.

„Igreki” są **kreatywni, ambitni, mają wiele pomysłów,** są chętni do poszerzania swojej wiedzy i doświadczeń.



Pomimo posiadania stałego zatrudnienia **poszukują pracy dużo częściej** niż ich starsi koledzy, ponieważ **pracę traktują jako etap rozwoju zawodowego**.

Z uwagi na zupełnie inny model wychowania **mają wysoką samoocenę**. Ich **pewność siebie** powoduje, że stawiają **wymagania finansowe dużo większe niż posiadane doświadczenie i umiejętności** .

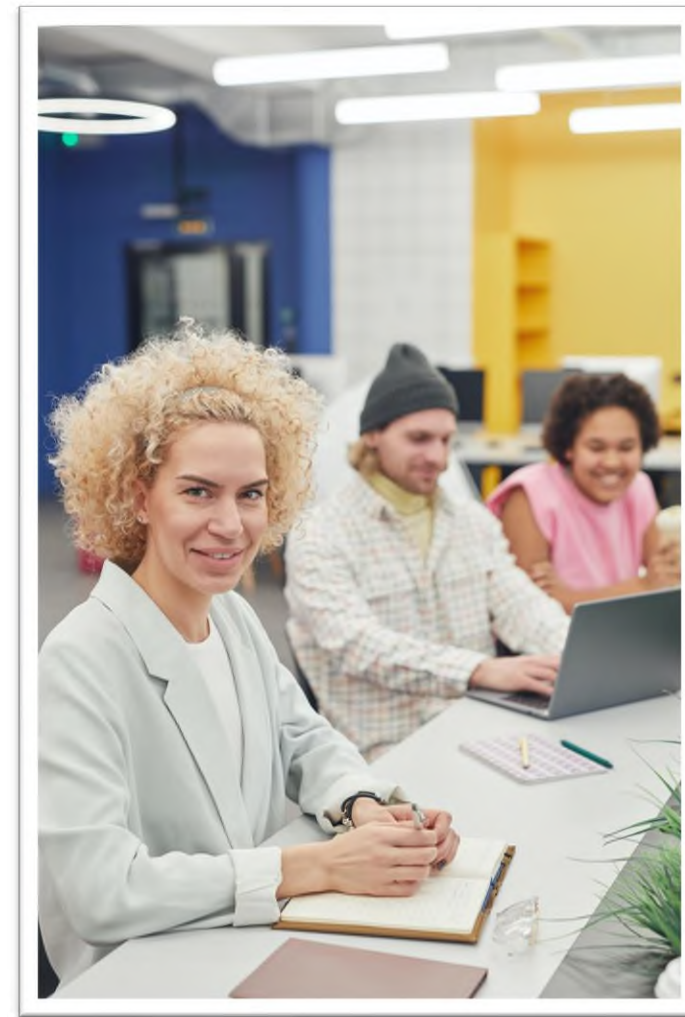
Pracownicy należący do "Igreków" **charakteryzują się otwartością i dążeniem do równowagi między pracą a życiem osobistym**.

Przedstawiciele pokolenia Y mają **świadomość obowiązków, ale również praw pracowniczych**. Ich wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe umożliwia im **przebieranie w ofertach pracy**.

Pokolenie Y to osoby, które **dorastały w erze mediów cyfrowych, a obecnie aktywnie korzystają z nowinek technologicznych.** To osoby, które mają łatwość w szukaniu i odnajdowaniu informacji poprzez biegłość informatyczną, którą posiadają.

Milenialsi z powodu kryzysu finansowego **dłużej mieszkają razem z rodzicami.**

Przedstawiciele pokolenia Y **do pracy podchodzą zadaniowo.** Posiadają **umiejętność wykonywania wielu zadań w tym samym czasie.**



POKOLENIE Z

Pokolenie Z urodziło się w latach **1995 – 2010**.

Najmłodszy z tej generacji kończą szkołę podstawową, najstarsi już funkcjonują na rynku pracy.

To pierwsze pokolenie, które weszło w świat w pełni rozwinięty technologicznie. **Nie znają życia bez dostępu do Internetu, smartfona czy komputera.**

Nawet kiedy odpoczywają, czynią to w stałej obecności mediów cyfrowych.



Przedstawiciele pokolenia Z są:

- **otwarcu i bezpośredni**, chętnie zawierają nowe znajomości, chcą bywać w popularnych miejscach, angażują się w różnorodne inicjatywy, chcą zmieniać świat na lepsze,
- **zakochani w nowych technologiach** - smartfony i tablety stają się dla nich przedmiotem dążeń i pragnień, niekiedy wyznaczają pozycję społeczną wśród rówieśników,
- **wyposażeni w wysokie kompetencje cyfrowe** - nieraz na wyższym poziomie niż ich rodzice.

Z drugiej strony stwierdza się, że jest to pokolenie o **obniżonym samopoczuciu psychicznym**, którego przyczyną jest spędzanie przez młodzież dużej ilości czasu w wirtualnym świecie. Powoduje to problemy z nauką, koncentracją, spadek aktywności. Pojawia się bezsenność, depresja i e-uzależnienie.



Pokolenie **Z** to w chwili obecnej **najmłodsze pokolenie** pracowników na rynku pracy.

Nie mają problemu z pracą zdalną (to pokolenie najlepiej poradziło sobie w pandemii z nauką czy pracą on-line).

Nie przeraża ich praca w odległej części świata. Są **mobilni**, większość zna języki obce, przekraczanie granic jest dla nich czymś normalnym.

Oczekują od pracodawcy **ciekawych projektów**, miłej atmosfery i możliwości rozwoju. **Nie zostaną w firmie**, jeśli czują, że stoją w miejscu.



Odrzucają kult pracy wyznawany od dziesięcioleci.

Cechuje ich **indywidualizm**, który oznacza, że ważniejsze jest **własne samopoczucie** niż wyniki firmy, która ich zatrudnia.

Wychodzą z założenia, że to **praca jest dla nich, a nie oni dla pracy**. Praca nie jest celem samym w sobie, ale środkiem do realizacji planów i marzeń.

Cenią sobie **równowagę między pracą i czasem wolnym**:

„Bo my po prostu chcemy pożyć i nie zamierzamy się zaharowywać jak nasi rodzice”.

Nie chcą wykonywać innych zadań niż te, na które umawiali się wcześniej z pracodawcą.

Pieniądze są dla nich istotne, ale **potrafią zrezygnować z pracy, jeśli coś im w firmie nie pasuje**. Głośno krytykują i nie boją się wytknąć błędów przełożonym.

Są świadomi, że **społeczeństwo się starzeje** i firmy mają coraz mniejszy wybór wśród kandydatów.

Wykorzystują to, by **dyktować swoje warunki pracy**. Pod tym względem stanowią dla pracodawców

Wyzwanie.



Profesor Rafał Muster (Uniwersytet Śląski) w artykule „Pokolenie «Z» na współczesnym rynku pracy w opiniach pracodawców” przedstawił wyniki swoich badań przeprowadzonych na Śląsku.

(Źródło: <https://rebus.us.edu.pl>)

Wynika z nich, że pracodawcy cenią „Zetki” za:

- znajomość nowych technologii,
- brak lęku przed nauką nowości (np. obsługi nowej maszyny),
- kreatywne podejście do rozwiązywania problemów,
- łatwość dostosowywania się do zmian
- jasne artykułowanie własnych oczekiwań.



Fragmenty wypowiedzi badanych pracodawców:

„Nie boją się nowych technologii. Jeżeli pojawia się nowa maszyna, to oni od razu chcą wiedzieć jak się ją obsługuje, jak to działa”.

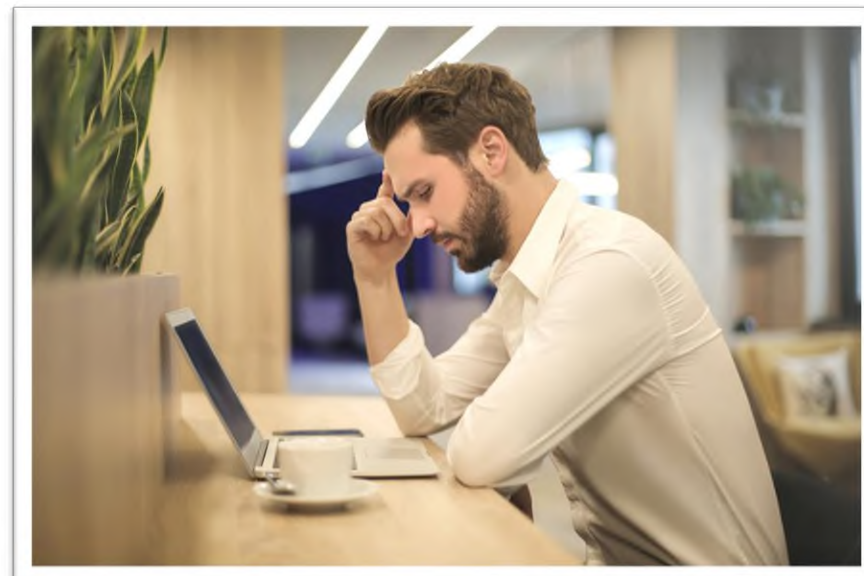
„Młodzi nie mają pewnych ograniczeń, młodzi wchodzi czasami z większą fantazją, jak już wprowadzą pomysł, czasem nawet przekraczają granice z pomysłami”.

Z drugiej strony pracodawcy **sygnalizowali roszczeniową postawę** młodych pracowników oraz **brak przywiązania do firmy**.

„Roszczeniowość w kontekście finansów, ale też i warunków zatrudnienia, miejsca zatrudnienia, wymagań, jakie są wobec nich stawiane bardziej w kierunku, że to roszczenie jest wyrażane następującymi słowami - wszystko się nam należy”.

Autor badań zwraca jednak uwagę, że najmłodszy pracownicy wcale nie mają łatwo, gdyż **wchodzą na rynek pracy w świecie dotkniętym pandemią, wysoką inflacją i niepewnością jutra** związaną z wybuchem wojny na Ukrainie.

Zaznacza, że owszem mogą łatwo znaleźć czy zmienić pracę, ale to są to najczęściej prace proste, niskopłatne i krótkookresowe. **Żyją w ciągłej tymczasowości**, a jeśli są dobrze wykształceni, rodzi to dodatkową frustrację.

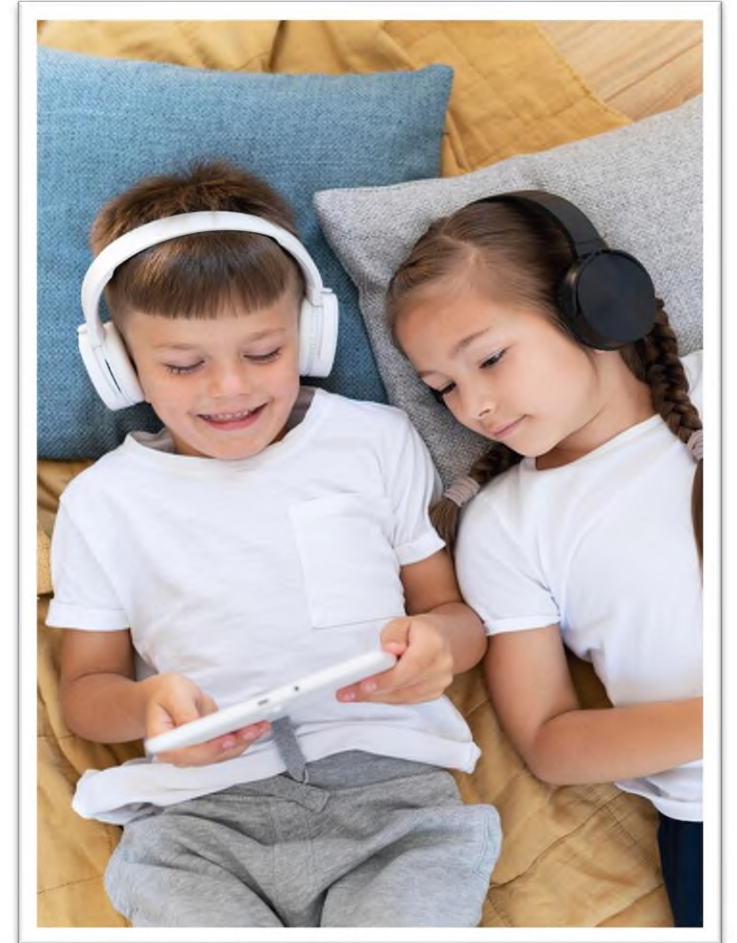


POKOLENIE „Alfa”

Szkoła podstawowa należy do reprezentantów generacji Alfa, czyli dzieci **urodzonych po 2010 roku**. Najstarsi przedstawiciele tego pokolenia mają obecnie nie więcej jak 12 lat. Oni także, podobnie jak ich poprzednicy, urodzili się w erze cyfrowej.

Określenie „**pokolenie Alpha/Alfa**” stworzył Mark McCrindle demograf z Australii.

Alfa to dzieci wychowane przez pokolenie milenialsów. Wzrastają w otoczeniu tabletów i smartfonów, doskonale **poruszają się w sieci, płynnie przeskakują między aplikacjami i ekranami**. Świat **nowoczesnych technologii** to dla nich środowisko naturalne i element codzienności. Autorytetów szukają na YouTube i Tik Toku.



Na podstawie raportu „Zrozumieć pokolenie Alpha” można określić główne cechy przedstawicieli tego pokolenia:

- są biegli technologicznie
- mają krótszą zdolność skupienia uwagi
- spędzają więcej czasu przed ekranem
- ich nauka i zabawa oparte są na technologii (aplikacjach)
- pisanie na klawiaturze zastępują mową (nagrywają wiadomości)
- nie lubią nudy, są kreatywni, a swoją twórczością chętnie dzielą się w sieci



(Źródło: <https://www.nowaera.pl/eduone/zrozumiec-pokolenie-alfa.>)



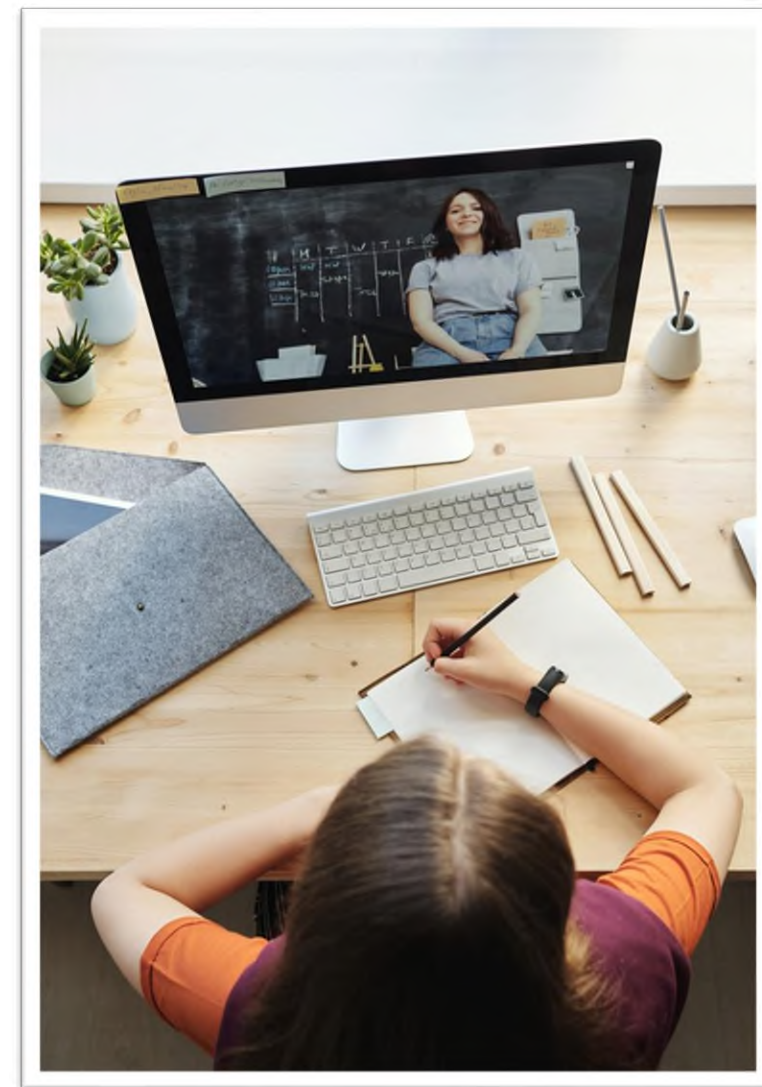
Prognozy dla pokolenia Alfa:

Będą pierwszym pokoleniem, w którym edukacja zdalna stanie się preferowaną formą zdobywania wiedzy

W ciągu swojego życia będą **zmieniać pracę kilkakrotnie**, a nawet kilkanaście razy, co będzie się też wiązać ze zmianą kwalifikacji i procesem edukacji przez całe życie.

Będą pracować **dłużej niż obecne pokolenie** i będą bardziej przedsiębiorczy.

Będą posiadać znaczne **deficyty w zakresie komunikacji interpersonalnej**.



Pokolenie Alfa to na razie zagadka dla naukowców. Z racji młodego wieku, wielu z nich nie ma jeszcze sprecyzowanych planów zawodowych i ich stosunek do rynku pracy nie został jeszcze zdiagnozowany.

Przypuszcza się, że będą to osoby **z wyższymi oczekiwaniami wobec pracy i rozwoju swojej kariery**. Będzie cechować ich pewność siebie, wysoka niezależność w działaniu i kreatywność. Technologię będą uznawać za część swojej tożsamości.

Pracodawcy będą **musieli zmieniać dla nich warunki zatrudnienia**, ponieważ przyzwyczajeni do dobrych warunków materialnych, Alfy będą też bardziej roszczeniowe.

Z jednej strony ma to być **najbogatsze i najlepiej wykształcone** pokolenie, z drugiej strony może być najbardziej samotne, ponieważ dominujące wirtualne relacje nie zastąpią bezpośrednich kontaktów ludzkich.

Pokolenie Baby Boomers 1946 - 1964	Pokolenie X 1965-1980	Pokolenie Y 1981 - 1995	Pokolenie Z 1995 - 2010	Pokolenie Alfa ur. po 2010 roku
etos pracy	praca odgrywa ważną rolę	work-life balance	„cyfrowi tubylcy”	wychowani wśród nowych technologii
żyją, żeby pracować	stała pensja	koncentracja na sobie i możliwościach rozwoju	cenią swobodę	dzieci dobrobytu i świata wirtualnego
stabilizacja i pewność zatrudnienia	pewność zatrudnienia	pracują, żeby żyć	mobilni	kreatywni
przywiązanie do pracodawcy	świadczenia dodatkowe	cenią swój czas wolny	asertywni	niecierpliwi
tradycyjne wartości	zorientowani na cel	podchodzą do pracy zadaniowo	chcą mieć wpływ na działalność firmy	szybko się nudzą.

WYZWANIA DLA PRACODAWCÓW:

- **zintegrowanie zespołu** - gdy pracowników dzieli wiek i doświadczenie,
- **stosowanie odpowiedniego systemu motywacji** - inne oczekiwania ma wobec firmy 25-latek, a inne starszy pracownik,
- **zapewnienie atrakcyjnych warunków pracy** dla zespołów o odmiennych wartościach, stylu życia i oczekiwaniach.





Powiatowy Urząd Pracy w Dębicy
ul. Cmentarna 20
39-200 Dębica

sekretariat@pup.debica.pl
rzde@praca.gov.pl
debica.praca.gov.pl

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ

