**Różnice pokoleniowe na rynku pracy. Rywalizacja czy kooperacja?**

**Zmiany pokoleniowe na rynku pracy są nieuniknione. Każdą kolejną generację cechują inne predyspozycje.**

 **Szczególny wpływ na ich zmianę ma historia, otoczenie i nowe technologie. Każdy z tych elementów warunkuje sposób, w jaki człowiek postrzega świat i jakim jest pracownikiem.**

Skupmy się na trzech pokoleniach, które obecnie mają największe znaczenie na rynku pracy tj. pokolenie X, pokolenie Y i pokolenie Z. Podstawową różnicą między nimi jest wiek. To on wypływa na wykształcenie się kolejnych różnic, istotnych nie tylko dla pracowników, ale także, a może i przede wszystkim dla pracodawców.

**Pokolenie X**

To osoby urodzone w latach 1965 - 1979. Warto zauważyć, że przedział wiekowy jest tutaj bardzo duży. Jest to pierwsze pokolenie, które zostało wychowane w rzeczywistości opanowanej przez media. Ogromny wpływ na ich zachowania czy wartości mają ustrój, system edukacyjny oraz ówczesny rynek pracy. Musieli się zmierzyć z takimi problemami, jak zmiany systemowe oraz bezrobocie. To, co różni je od starszych generacji to krótsze okresy zatrudnienia, a tym samym mniejsza stabilizacja. Jako pracownicy posiadają cenione przez pracodawców zalety m.in lojalność wobec firmy, a także wcześniej niespotykane zdolności adaptacyjne. To dzięki tym ostatnim mogły dokonywać się zasadnicze przekształcenia systemowe w Polsce.

**Pokolenie Y**

Do tej generacji zaliczają się osoby urodzone po 1980 roku. Korzystają z ogromnego postępu technologicznego, reformy edukacyjnej, a o byłym ustroju wiedzą jedynie z opowieści rodziców czy dziadków. Przeważnie są lepiej wykształceni. Pokolenie Y cechuje przede wszystkim znajomość swoich wartości i praw, a także szybkie tempo pracy, elastyczność, mobilność oraz wielozadaniowość. Sama praca jest dla nich istotna, ale nie najważniejsza. Ze środowiskiem mediów cyfrowych są za pan brat. Szefa postrzegają jako przewodnika, a nie kierownika. Oczekują od niego wskazówek, a nie nadzoru. Cenią sobie niezależność i możliwość samorealizacji. Niekiedy uchodzą za grupę osób znudzonych życiem, a tym samym niechętnych do pracy. Pokolenie Y, zwane inaczej “pokoleniem SMS-owym” to bardzo niejednorodny zbiór osób. Oszczędność oraz przyzwyczajenie do konkretnych wyborów konsumenckich to coś, co bez wątpienia go spaja. Wydłużony okres kształcenia powoduje, że decyzja o założeniu rodziny, czy podjęciu pracy jest przez nich przesuwana i odkładana “na później”.

**Pokolenie Z**

To ostatnia, obecnie klarująca się grupa pracowników, którzy urodzili się po roku 1995. Są to osoby dopiero wkraczające na rynek pracy. Środowisko iPhone’ów, iPod’ów, opowieści i filmów s-fi jest dla nich naturalne. Niecierpliwi i przyzwyczajeni do szybkiego działania pragną mieć wszystko od razu. Są na bieżąco ze stale zmieniającym się otoczeniem. Ich głównymi zaletami jest mobilność, ucieczka od rutyny oraz znajomość języków obcych. Poszukując pracy nie ograniczają się tylko do gruntu ojczystego - zagraniczne rynki nie stanowią żadnej przeszkody. Tendencja ta wynika z faktu, że co piąty młody Polak nie może znaleźć zatrudnienia w naszym kraju. Jak podaje Work Service w badaniu "Migracje zarobkowe Polaków”, odsetek młodych osób, które są zdecydowane, by wyjechać, w 2015 roku wzrósł do 6,4 proc. wobec 5 proc. w 2014 roku. Bezrobocie w Polsce wśród grupy wiekowej do 25 lat wynosi 21,1 proc. Tym samym Polska zajmuje 7. miejsce w rankingu państw Organizacji Europejskiej Współpracy Gospodarczej z najwyższym bezrobociem wśród młodych osób.

**Różnice między pokoleniami**

Prawdę mówiąc pokolenie Y i Z są bardzo do siebie zbliżone. To pokolenie X najbardziej odbiega, zarówno w sposobie funkcjonowania, jak i wyrobionych nawykach. Te dwa pierwsze cenią sobie równowagę między życiem prywatnym i zawodowym, kiedy dla pokolenia X najistotniejsza jest stabilizacja. Ponadto nie przywiązują się do swojego miejsca pracy, tak jak ich starsi koledzy. Z badań IPK wynika, że pracownicy poniżej 25 roku życia są tzw. jumperami i zmieniają pracodawcę średnio co 14 miesięcy, a zakres obowiązków już co 11 miesięcy. Generacja Y jest pod tym względem bardziej stabilna - z pracy odchodzą średnio po 4 latach. Są posiadaczami tzw. kompetencji przyszłości, do których należą m.in zdolność do pracy w wielokulturowym środowisku, umiejętność filtrowania istotnych danych w szumie informacyjnym, inteligencja społeczna i emocjonalna oraz współpraca w zespołach wirtualnych, kiedy to pokolenie ich rodziców wykazuje pasywne zachowanie wobec zmian oraz strach przed nowymi wyzwaniami. W przeciwieństwie do pokolenia X, ci młodsi cenią sobie wartości reprezentowane przez firmę oraz zwracają uwagę na renomę i prestiż danego miejsca pracy.

**Kogo wolą pracodawcy?**

Wszystko jest zależne od specyfiki pracy oraz profilu firmy. Większość przedstawicieli generacji X zazwyczaj ma już rodziny, dlatego od pracodawcy oczekują stabilnego i dobrze płatnego zatrudnienia. Niestety coraz więcej proponowanych umów zawierana jest w formie “umów śmieciowych”. Taka forma pracy przyczynia się do poczucia niepewności jutra, tym bardziej, kiedy mamy do czynienia z pokoleniem korzystających z usług kredytowych.

Młodsze pokolenia pod tym względem stają się swoistymi rywalami dla ich starszych kolegów. Dla pokolenia Y i Z warunki zatrudnienia nie są czynnikiem warunkującym decyzję o podjęciu pracy w danej firmie. Problem z pracownikami będącymi przedstawicielami tych pokoleń polega zupełnie na czym innym. Oczekują oni od pracodawcy gwarancji wyzwań zawodowym oraz jasnej ścieżki kariery. Ich wysokie wykształcenie i samoocena powoduje, że mają zazwyczaj wygórowane oczekiwania płacowe, co nie zawsze spotyka się z aprobatą pracodawcy. Jak donosi portal money.pl: *minimalna pensja, jaka zachęci początkującego architekta do pracy to 1900 zł, dla farmaceuty to również 1900 zł. Dla młodego lekarza minimalna płaca powinna wynieść 2000 zł. Jeśli chodzi o satysfakcjonujące kwoty dla przedstawicieli tych zawodów, to wahają się one od 2500 zł do 3000 zł*. Rzadko też stosują się do norm i zasad narzuconych przez firmę - cenniejsze dla nich są kreatywne i nowatorskie rozwiązania.

**Przyszłość rynku pracy:**

Za blisko 10 lat niewątpliwie pokolenia Y i Z zdominują rynek pracy. Co czwarty zatrudniony będzie reprezentantem generacji ludzi urodzonych po roku 80. Doprowadzi to do

sporych zmian, polegających przede wszystkim na sprostaniu coraz większym oczekiwaniom pracowników. Stale rosnący niż demograficzny spowoduje, że zacznie brakować ludzi do pracy. Polscy przedsiębiorcy będą musieli silne zorientować się na pracowników i dostosować do nich proponowane warunki. Dotyczą one nie tylko satysfakcjonującej pensji, ale także o innych ważnych czynników np. elastycznych godzin pracy, dodatkowych szkoleń itd. Warto pamiętać, że zarówno przed pokoleniem Y, jak i X stoją otworem rynki zagraniczne, dlatego polskie przedsiębiorstwa będą zmuszone postawić na większą konkurencyjność.

Jednak zostając przy teraźniejszości powinniśmy pamiętać, jak ważna jest kooperacja międzypokoleniowa. Opisywane zachowania poszczególnych grup to tylko uogólnienie - każdy z nas reprezentuje indywidualne cechy i możliwości. Niektóre z nich, niezależnie od wieku, narzucają nowe trendy, a inne je hamują.

Decydując się na pracę trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że przy biurku obok może siedzieć przedstawiciel innej generacji. Umiejętność współpracy jest nie lada wyzwaniem, jednak warto pamiętać, co dzięki temu można zyskać. Różnorodność pokoleniowa to cennych element nowoczesnej firmy. Dzięki niej każda generacja wnosi do struktur przedsiębiorstwa inne wartości i potencjał.

*Źródła:*

[*http://odpowiedzialnybiznes.pl/aktualno%C5%9Bci/zmiana-pokoleniowa-na-rynku-pracy/*](http://odpowiedzialnybiznes.pl/aktualno%C5%9Bci/zmiana-pokoleniowa-na-rynku-pracy/)

[*https://kariera.sgh.waw.pl/artykuly/spoleczenstwo/pokolenie-x-y-na-rynku-pracy*](https://kariera.sgh.waw.pl/artykuly/spoleczenstwo/pokolenie-x-y-na-rynku-pracy)

[*http://www.money.pl/gospodarka/raporty/artykul/bezrobocie-wsrod-mlodych-jak-pokolenie-y,185,0,1932729.html*](http://www.money.pl/gospodarka/raporty/artykul/bezrobocie-wsrod-mlodych-jak-pokolenie-y%2C185%2C0%2C1932729.html)

[*http://www.biztok.pl/lifestyle/mlodzi-polacy-sa-jumperami-zmieniaja-prace-co-14-miesiecy\_a4710*](http://www.biztok.pl/lifestyle/mlodzi-polacy-sa-jumperami-zmieniaja-prace-co-14-miesiecy_a4710)