Społeczno-kulturowe aspekty pokoleń na rynku pracy

dr hab. Rafał Muster
Instytut Socjologii
Uniwersytet Śląski

V Opolskie Forum Zawodowe
Pokolenia na rynku pracy
Opole, 30.11.2023

Pokolenia – problemy definicyjne

(…) ogół jednostek urodzonych i żyjących w tym samym czasie; o przynależności do pokolenia decyduje nie tylko rok urodzenia, lecz także wspólnota doświadczeń kształtowanych przez konkretne społeczeństwo (Giddens, 2012).

(…) osoby urodzone mniej więcej w tym samym czasie, mających te same doświadczenia historyczne. Na podstawie podobnych, niepowtarzalnych doświadczeń przedstawiciele pokolenia wykazują pewne podobieństwa w sposobie działania i ideologii, co odróżnia ich od generacji wcześniejszych i późniejszych (Marschall, 2004).

Pokolenia – problemy definicyjne

(…) wszystkie należące do danego kręgu kulturowego osoby w mniej więcej równym wieku, które na podstawie wspólnej sytuacji historyczno-społecznej mają podobne postawy, motywacje, oczekiwania, nastawienie do świata i systemy wartości (Wiktorowicz, Warwas 2016).

W danym pokoleniu kształtuje się wspólnie podzielane podejście do autorytetów, organizacji, autonomii i poczucia wolności, uczestnictwa w grupach i zbiorowościach, w tym organizacyjnej, oczekiwań czerpania motywacji i satysfakcji z pracy (Kawka 2018).

Pokolenia – problemy definicyjne

Wg Karla Mannheima (socjolog węgierski, 1893-1947) pokolenia wyróżniają trzy charakterystyczne cechy:

WSPÓLNE UMIEJSCOWIENIE

TEMPORALNE
podobna
data urodzenia

HISTORYCZNE
podobna
percepcja zdarzeń historycznych

SPOŁECZNO-KULTUROWE
podobna
świadomość pokoleniowa
dusza pokolenia

Gilleard, Higgs 2002, Wątroba 2017

Pokolenia – problemy definicyjne

1) **wysoki stopień** jego **odmienności** od pokolenia go poprzedzającego;

2) **wyrazistość** wyznaczającą jego znaczenie i wpływ na rzeczywistość społeczną oraz na **zdolność dostosowania instytucji społecznych do jego przekonań i wartości;**

3) **wspólne doświadczanie wydarzeń historycznych**, ich zbiorową interpretację – tożsamość pokoleniowa jednostki nie jest kształtowana przez historię, lecz przez adaptację społecznej historii zbiorowości, głównie w okresie dorastania;

4) **specyficzny i unikalny zestaw wartości, postaw i zachowań**, implikujący reakcje na zmiany w różnych aspektach egzystencji jego przedstawicieli oraz możliwość kreacji nowych form ich otoczenia społecznego.

Wątroba, 2017

Pokolenia – ramy czasowe

W literaturze przedmiotu można spotkać się z różnymi kryteriami porządkującymi ramy czasowe przynależności do różnych pokoleń na rynku pracy. Dla przykładu można podać następujące daty graniczne przynależności do różnych pokoleń:

- **„Baby boomers”** (urodzeni w latach 1946 – 1964/1969);

- **„X”** (urodzeni w latach 1965/1970 - 1979);

- **„Y”** (urodzeni w latach 1980 – 1989);

- **„Z”** (urodzeni po 1989/1995 roku, urodzeni w latach 1996-2012) – określani także jako:
  Generacja M (Multitasking), Generacja C (Connected Generation),
  Net Generation, Ninetendo Generation, Cyber Kids, Always Clicking,
  Pokolenie płatków śniegu

Wiktorowicz, Warwas, 2016; Murzyn, Nogieć, 2015, Wojtaszczyk 2016

Pokolenia – percepcja roli pracy

Pokolenie Baby – boomers i pokolenie X → Żyją aby pracować

Pokolenie Y i pokolenie Z → Pracują, aby żyć

Pokolenie Baby Boomers – perspektywa rynku pracy

- **duża wiedza i doświadczenie zawodowe i życiowe**,
- **lojalność wobec pracodawców**, silne utożsamianie się z firmą,
- **dzielenie się wiedzą**, wynikające z potrzeby uznania, bycia ekspertem
- **radzenie sobie z sytuacjami stresującymi**,
- **cierpliwość i systematyczność**
- **zaangażowanie w pracę** – dokładność, solidność
- **szacunek dla pracy**,
- **odpowiedzialność**,
- **dyspozycyjność**,
- **dobrze się czują w strukturach hierarchicznych**,

Pokolenie Baby boomers – perspektywa rynku pracy

- **niższy poziom kompetencji cywilizacyjnych** (uczestnictwo w „sieci" i w świecie wirtualnym, słabszy poziom znajomości j. obcych, niższy poziom mobilności zawodowej i przestrzennej, mniejsze zdolności adaptacyjne),
- **niechęć do zmian**, niechęć do wykonywania innych obowiązków niż dotychczas,
- **kłopoty z adaptacją do nowych warunków**,
- **trudności z autoprezentacją**,

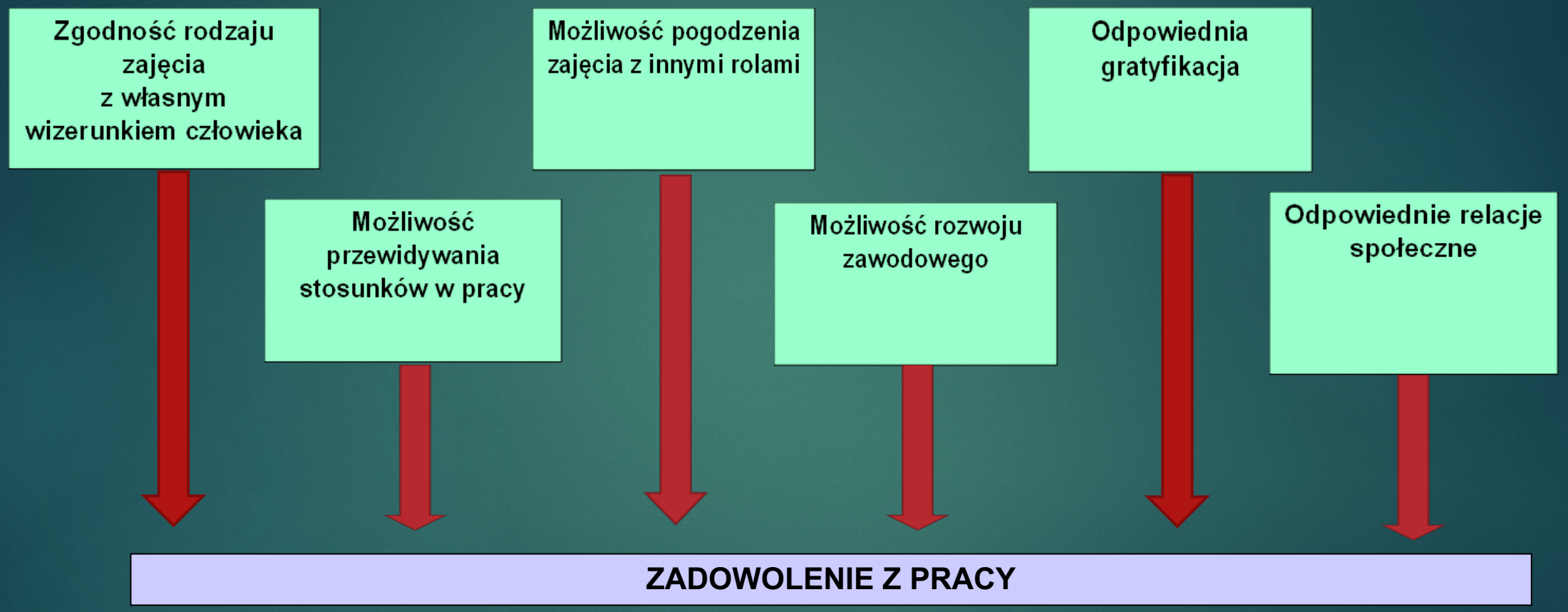
Pokolenie Z – perspektywa rynku pracy

- **wysoki poziom kompetencji cywilizacyjnych:**
  uczestnictwo w „sieci" i świecie wirtualnym,
  znajomość języków obcych,
  mobilność przestrzenna,
  mobilność zawodowa,
  elastyczność, zdolności adaptacyjne,
- **budowanie relacji społecznych za pośrednictwem mediów społecznościowych**,
- **brak nawyków** – łatwość przystosowywania się do określonej kultury organizacji,
- **szybkość w przyswajaniu wiedzy**,
- **kreatywność**, **otwartość na zmiany, chęć kreowania zmian**,
- **chęć rozwoju**,
- **podzielna uwaga**,

Pokolenie Z – perspektywa rynku pracy

- **dążenie do poszukiwania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym** (work-life balance)
- **istotne znaczenie satysfakcji z pracy**,
- **roszczeniowość** – wysokie wymagania płacowe i dot. stanowiska pracy,
- **niecierpliwość** – chęć szybkiego awansu i podwyżek,
- **nielojalność** – skłonność do częstych zmian pracy,
- **trudności z radzeniem sobie z sytuacjami stresującymi**,
- **problemy z przyjmowaniem krytyki**,
- **problem prekarności**,

Pokolenie Z – determinanty satysfakcji z pracy



Badania empiryczne – różnorodność pokoleniowa

Cechy ważne w życiu człowieka – opinie osób pracujących z pokolenia Z

- zdrowie,
- zadowolenie z życia rodzinnego,
- interesująca i dająca satysfakcję praca,
- dobre relacje z innymi ludźmi,
- rozwijanie własnych zainteresowań,
- posiadanie stałej pracy,
- dobrobyt materialny

Źródło: badania PUP Ruda Śląska

Sukces dla pracowników z pokolenia Z

- osiąganie postawionych celów (edukacyjnych, zawodowych, osobistych),
- możliwość pogodzenia życia osobistego i rodzinnego,
- zdobycie satysfakcjonującej pracy, spełnienie w życiu zawodowym,
- dobrobyt materialny,

Źródło: badania PUP Ruda Śląska

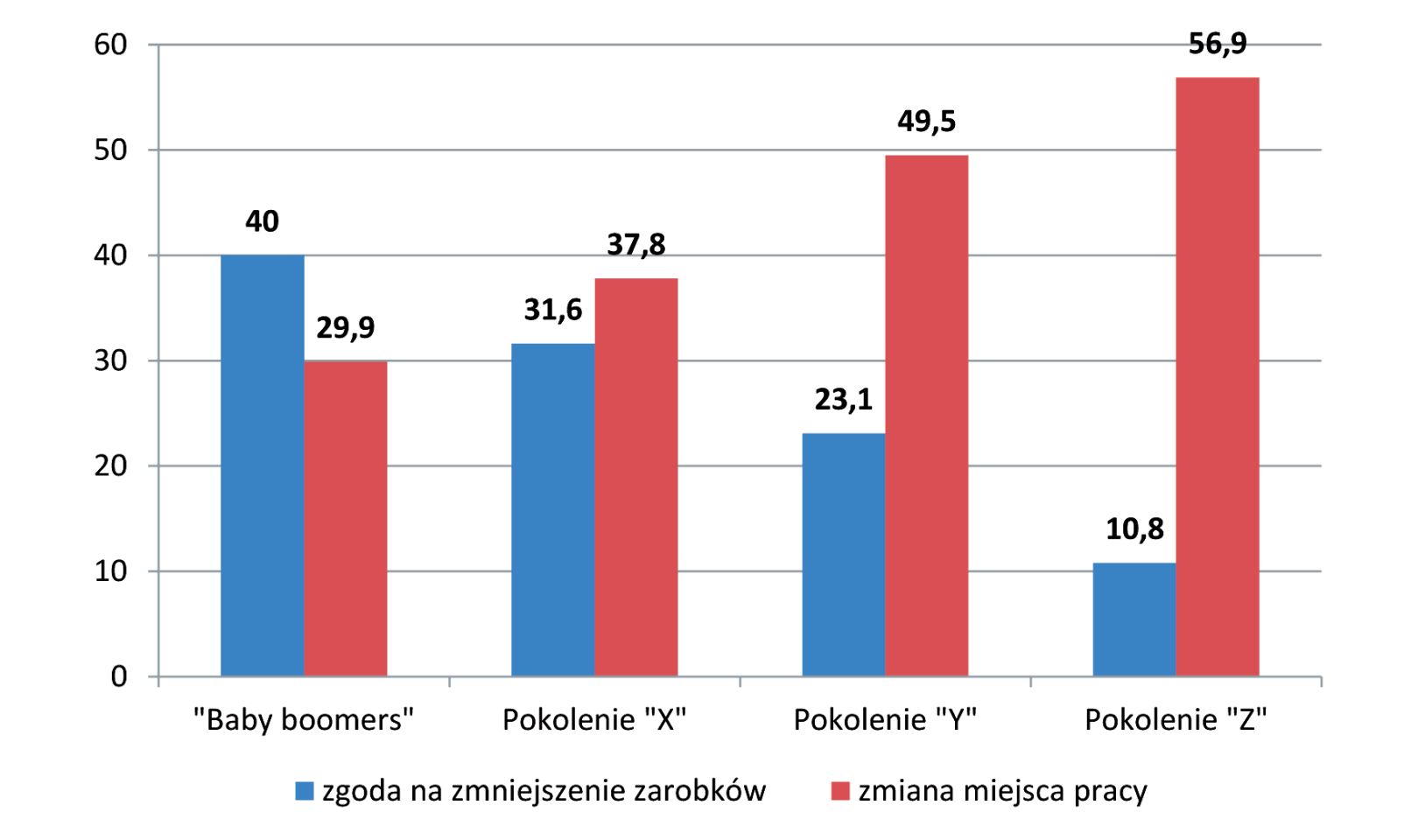
Opinie osób pracujących (pokolenie Z) dotyczące pożądanych pozamaterialnych czynników motywacji (w %)

Źródło: badania PUP Ruda Śląska, obliczenia własne

Opinie pracodawców na temat przygotowania absolwentów do pełnienia roli pracownika (uśrednione oceny, skala od 2 do 5)

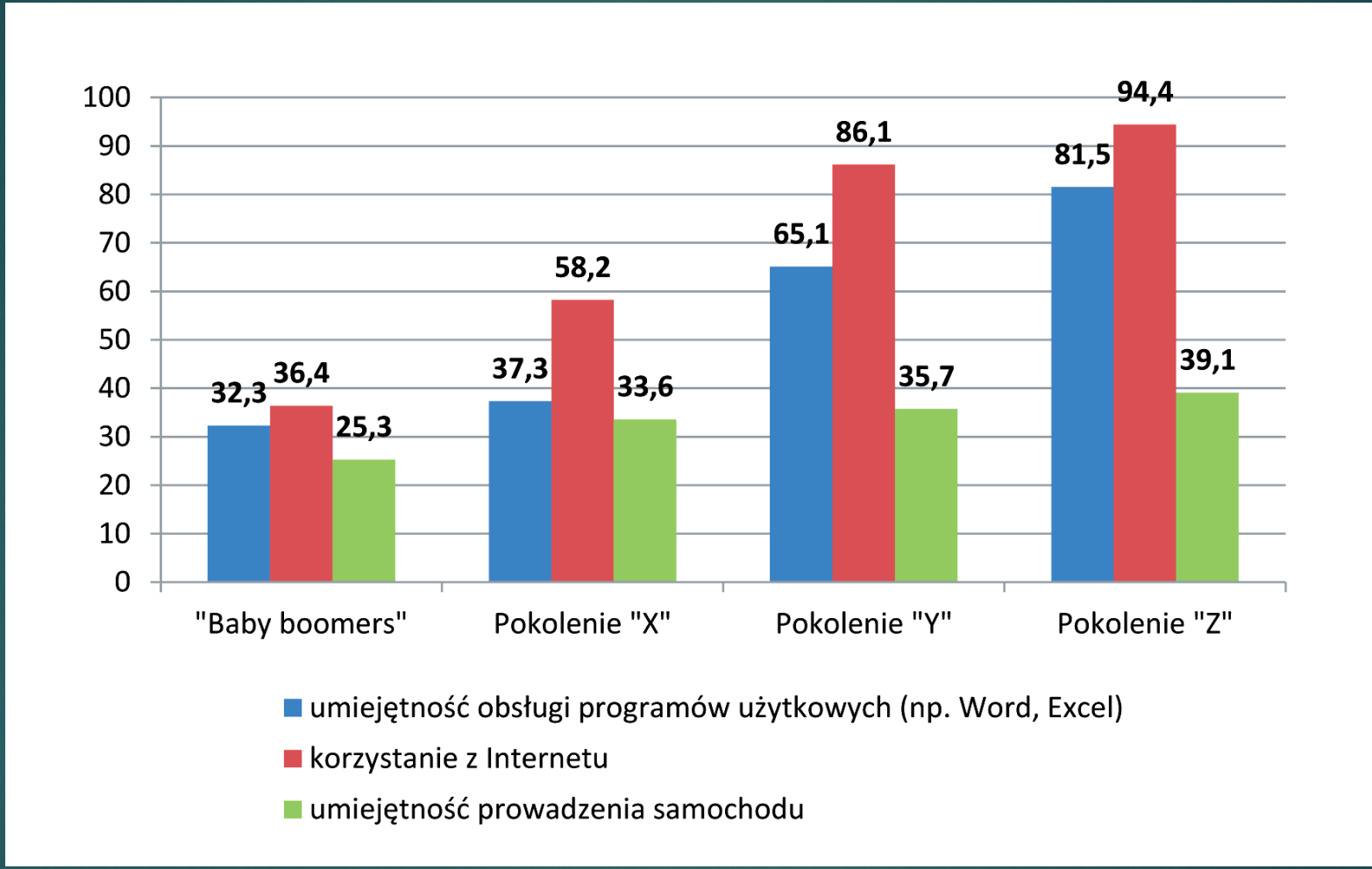
Źródło: badania PUP Gliwice, obliczenia własne

Strategie działania przedstawicieli różnych pokoleń w sytuacji zagrożenia bankructwem ich firm (w %)



Źródło: badania PUP Ruda Śląska, obliczenia własne

Wybrane kompetencje cywilizacyjne osób bezrobotnych z różnych pokoleń (w %)



Źródło: badania PUP Ruda Śląska, obliczenia własne

Opinie pracowników dotyczące tego, czego młodsi pracownicy mogą nauczyć się od starszego personelu

wskazania	pokolenie „Baby boomers”	pokolenie „Z”
	%	%
odpowiedzialność	72,7	49,2
zaangażowanie w pracę	61,8	40,0
dokładność	50,9	49,2
praca w zespole	40,0	24,6
lojalność wobec pracodawcy i współpracowników	29,1	18,5
radzenie sobie ze stresem	23,6	36,9
wydajność/efektywność	12,7	26,2
optymizm	10,9	10,8
korzystanie z nowoczesnych technologii	7,3	3,1
podejmowanie ryzyka	5,5	7,7

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska, obliczenia własne.

Opinie pracowników dotyczące tego, czego starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszego personelu

wskazania	pokolenie „Baby boomers”	pokolenie „Z”
	%	%
korzystanie z nowoczesnych technologii	90,9	84,6
podejmowanie ryzyka	41,8	53,8
optymizm	36,4	52,3
radzenie sobie ze stresem	21,8	9,2
praca w zespole	7,3	16,9
odpowiedzialność	5,5	1,5
lojalność wobec pracodawcy i współpracowników	1,8	3,1
wydajność/efektywność	1,8	18,5
zaangażowanie w pracę	0,0	10,8
dokładność	0,0	3,0

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska, obliczenia własne.

Bibliografia:

A. Giddens (2012), Socjologia. Warszawa: PWN.

T. Kawka (2018), Determinanty zmian na rynku pracy w czasach nowej gospodarki. „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance", Vol. 16, No. ½.

G. Marshall (2004), Słownik socjologii i nauk społecznych. Warszawa: PWN.

M. Murzyn, J. Nogieć (2015), Deklarowane wartości w opinii przedstawicieli wybranych pokoleń. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu", nr 3/15.

K. Wojtaszczyk (2016), *Przynależność generacyjna jako determinanta postaw wobec pracy. Stereotypy a rzeczywistość.* „Edukacja Ekonomistów i Menadżerów", 1/39.

W. Wątroba (2017), *Transgresje międzypokoleniowe późnego kapitalizmu.* Wyd. UE Wrocław.

J. Wiktorowicz, I. Warwas (2016), *Pokolenia na rynku pracy*. W: Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania międzygeneracyjnego. Red. J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba i inni. Warszawa: Wolters Kluwer S.A.

Badania PUP Ruda Śląska

Badania PUP Gliwice.

Dziękuję

rafal.muster@us.edu.pl