



CECHY PRACOWNIKA XXI WIEKU

Szanowni Państwo,

przekazujemy Państwu scenariusz zajęć dotyczący tematyki związanej z rynkiem pracy, a dokładnie z pokoleniami na rynku pracy, z których rekrutują się pracownicy. W szczególności w czasie lekcji uczniowie dowiedzą się co to są pokolenia na rynku pracy i czym się one charakteryzują. Na tej podstawie uczniowie będą mogli wskazać podstawowe różnice występujące między generacjami, jak również będą potrafili omówić obszary, w których może dochodzić do tarć czy też konfliktów między pokoleniami. Uczniowie dowiedzą się również, że kiedyś wejdą na rynek pracy, staną się uczestnikami tego rynku. Będą współpracowali z ludźmi z różnych pokoleń. Wiedza na temat pokoleń na rynku pracy pozwoli im lepiej zrozumieć mechanizm tworzenia relacji międzyludzkich i współpracy na tym rynku.



SPIS TREŚCI:

1. Informacje wprowadzające	s. 2
2. Wprowadzenie do lekcji	s. 3
3. Pokolenia na rynku pracy - mini wykład	s. 4
4. Zakończenie	s. 9

TEMAT: **CECHY PRACOWNIKA XXI WIEKU**

CZAS TRWANIA ZAJĘĆ: 45 minut (1 godzina lekcyjna)

I. CELE LEKCJI (UCZEŃ):

- ma świadomość przyszłego uczestnictwa w rynku pracy
- zna definicję pokolenia na rynku pracy
- potrafi wymienić pokolenia występujące obecnie na rynku pracy
- wskazuje główne charakterystyki poszczególnych pokoleń

II. METODY PRACY

- wykład
- ćwiczenia grupowe
- ćwiczenia indywidualne
- dyskusja

III. ŚRODKI DYDAKTYCZNE

- karty pracy
- długopisy, mazaki
- makaron nitki grube/spaghetti, sznurek cienki/kordonek/włóczka, taśma klejąca, pianki, metr/miarka/linijka – materiały do zadania grupowego

PRZEBIEG ZAJĘĆ

Wprowadzenie

Ludzie, którzy są aktywnymi uczestnikami rynku pracy różnią się między sobą wiekiem, doświadczeniem, sytuacją rodzinną, podejściem do pracy, motywacjami podejmowania zatrudnienia, priorytetami życiowymi i celami

zawodowymi. Różnice te widać na rynku pracy zwłaszcza w kontekście rozróżnienia pracowników ze względu na wiek. Jeżeli chcemy zrozumieć wzajemne powiązania pomiędzy charakterem współczesnego społeczeństwa i gospodarki a trendami rynku pracy, to obserwujemy je przez pryzmat kolejno następujących po sobie generacji pracowników.

W pierwszej części lekcji uczniowie wezmą udział w zadaniu grupowym, na podstawie którego będą mogli opowiedzieć, jak im się w grupie pracuje i w jakiej roli czują się najlepiej. Jakie cechy charakterystyczne zauważają u siebie w czasie pracy grupowej. W drugiej części lekcji uczniowie zapoznają się z charakterystyką pokoleń na rynku pracy i wykonają zadanie utrwalające tę wiedzę.

Rozwinięcie

Na rynku pracy często pracuje się w zespole nad projektami i zadaniami. Umiejętność współpracy w grupie pozwala na szybsze i efektywniejsze wykonanie projektu. Powierzając osobom zadania, w których sprawdzą się najlepiej. Poniższe zadanie pozwoli sprawdzić, w jakich rolach uczniowie odnajdują się pracując w grupie.

Zadanie 1. Budowa wieży

Nauczyciel dzieli klasę na 4-5 grup po 4 - 5 uczestników. Informuje grupy, że każda z nich ma do wykonania/zbudowania wieżę w czasie 15-20 minut. Do wykonania wieży każda grupa otrzymuje: 20 sztuk makaronu spaghetti, 1 m sznurka, 1 m taśmy klejącej, pianki/kilka. Wygrywa ta grupa, która w wyznaczonym czasie zbuduje najwyższą wieżę. Nauczyciel może zmotywować uczniów do pracy wyznaczając jakąś nagrodę. Po zakończeniu czasu na zadanie nauczyciel mierzy zbudowane wieże, ogłasza zwycięzcę a następnie przechodzi do podsumowania zadania.

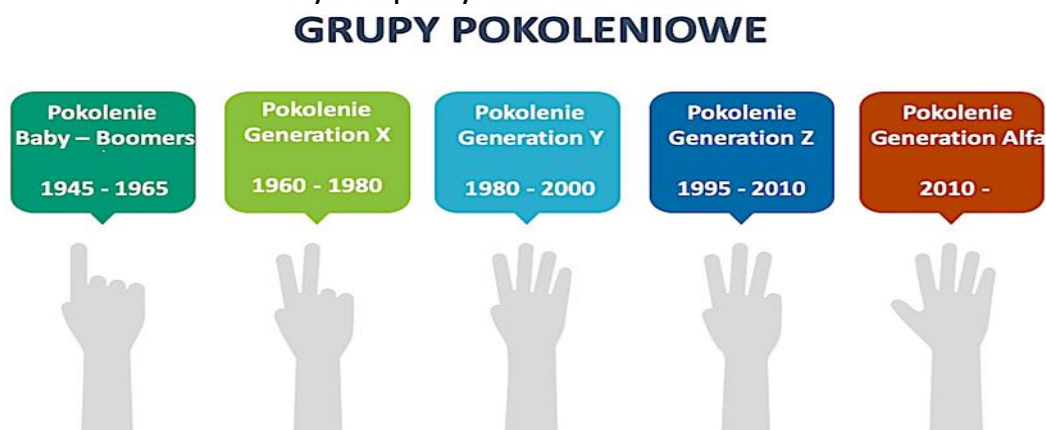
Nauczyciel wyjaśnia, że celem zadania było sprawdzenie co jest atutem każdego z uczestników w grupie projektowej i posumowanie wspólnej pracy. Prosi, aby uczniowie odpowiedzieli na następujące pytania (poniżej kilka propozycji, nauczyciel może rozwinąć te pytania lub dodać inne):

- czy potrafisz pracować w grupie?
- w czym byłem dobry?
- co ci w tym pomogło?
- co jest potrzebne do efektywnej pracy w grupie?
- co przeszkadzało w pracy?

- co pomagało w pracy?

Mini wykład dla nauczyciela: **Pokolenia na rynku pracy**

Rysunek 1. Pokolenia na rynku pracy.



Co oznacza pojęcie pokolenia na rynku pracy?

Pokolenie (generację) na rynku pracy definiuje się jako grupę, której członków powinna łączyć pewna charakterystyczna więź, wspólnota wartości i przekonania. O przydziale osoby do konkretnego pokolenia decyduje głównie data urodzenia. Granice między pokoleniami nie są ostre, zaczęły się powoli zacierać, bo nawet w obrębie jednego pokolenia mocno się różnimy i to nie tylko wiekiem, ale też zbiorem doświadczeń, wyznawanymi wartościami i perspektywami na przyszłość.

Rodzaje pokoleń na rynku pracy

1. Pokolenie baby boomers: 1945–1965.

Jest to generacja urodzona po II wojnie światowej. Osoby z tego pokolenia organizowały się wokół idei i problemów ważnych dla jednostek i całych społeczeństw. Osoby z tej generacji są też w lepszej kondycji zdrowotnej i lepiej wyedukowane niż ich rodzice. W Polsce to ludzie, którzy traktują pracę jako obowiązek – najpierw pracowali w czasach socjalizmu, potem uczestniczyli w transformacji ustrojowej – budowali gospodarkę wolnorynkową. Jednocześnie są znacznie słabiej zaznajomieni z technologiami informatycznymi niż późniejsze pokolenia. Praca dla nich jest całym życiem. Mocne strony: to pokolenie ceni

sobie takie wartości jak: niezależność, zaangażowanie, optymizm, myślenie w kategoriach globalnych. Rzadko zmieniają miejsce i stanowisko pracy (wielu z nich miało tylko jednego pracodawcę). Ceni długoterminowe bezpieczeństwo i stabilność. Chce być postrzegane jako osoby niezależne, zainteresowane samorealizacją i rozwojem osobistym, które na emeryturze mają czas i środki na spełnianie własnych marzeń. Od pracodawcy oczekują stylu kooperatywnego, ale jako przyzwyczajeni do pracy w hierarchicznych strukturach szanują przełożonych, są zdyscyplinowani wobec organizacji. Cechuje ich autonomia i samowystarczalność, są cierpliwi, odpowiedzialni i umiejący radzić sobie w sytuacjach trudnych. Są skłonni do poświęceń, a ich atutem jest duża wiedza życiowa i doświadczenie. Słabe strony: czują się niekomfortowo w sytuacji konfliktu, są niechętni wobec swoich rówieśników. Najczęściej nie znają nowych technologii.

2. Pokolenie X: 1960–1980.

Pokolenie X dorastało w okresie kryzysu gospodarczego lat 70. XX w. W Polsce to pokolenie osób „biegających z kluczem na szyi”, wychowujących się na miejskich blokowiskach. Nie mając w dzieciństwie dostępu do różnych dóbr, swoje niedobory chcieli i nadal chcą zrekompensować swoim dzieciom. Towarzyszyła im niepewność, trudności ze stałym zatrudnieniem oraz brak punktów oparcia. Oddali się pracy, niemniej zachowali wysoką etykę zawodową. Odpoczynek traktują jako nagrodę za pracę. Cenią sobie równowagę między pracą a życiem prywatnym. Mocne strony: Aktualnie to dojrzałe pokolenie osób aktywnych zawodowo, lojalnych wobec pracodawcy i godnych zaufania. Najważniejsze są dla nich takie wartości jak: rozwój osobisty, niezależność, różnorodność, inicjatywa, pracowitość, elastyczność, przedsiębiorczość. Sukces zawodowy oznacza dla nich ciężką pracę prowadzącą do celu, dlatego potrafią poświęcić się pracy, rzetelnie wykonując swoje obowiązki i podporządkowując pracy swoje życie prywatne. Choć dobrze radzą sobie z techniką elektroniczną, nie wierzą zasobom sieci. Bazują raczej na kontaktach face to face i „papierowym archiwum”. Do efektywnej pracy potrzebują wsparcia zespołu i poczucia przydatności. Cenią zarówno pozytywną, jak i negatywną informację zwrotną. Są bardziej „włączeni”, elastyczni i mają lepsze umiejętności komunikacyjne niż Y. Swoją motywację czerpią z zadowolenia z pracy. Cenią sobie zdobywanie nowych umiejętności i doświadczeń. Słabe strony: Często są sceptykami, pesymistami pozbawionymi złudzeń, bardzo czujni, jeśli chodzi o niekompetencję i brak konsekwencji u otaczających ich ludzi. Są mniej oddani organizacji niż baby

boomers, ale bardziej lojalni niż kolejne pokolenia. Nie lubią hierarchii, ale uznają autorytet szefów. Nie są wielozadaniowi, lubią skończyć jedną pracę, zanim zaczną drugą. Obawiają się utraty pracy, są mniej mobilni.

3. Pokolenie Y: 1980 -2000.

Jest to pierwsza generacja, która dorastała w wolnej Polsce. Osoby te w dorosłym życiu wkraczały w nowym tysiącleciu. Ich wspólne doświadczenia to przede wszystkim dorastanie w gospodarce wolnorynkowej, obcowanie z nowoczesnymi technologiami oraz większa swoboda w przemieszczaniu się poza granice kraju. Pokolenie to jest bardzo dobrze wykształcone, z wielostronnymi zainteresowaniami. Dorastając w dobie dynamicznych zmian, są często bardziej innowacyjni niż starsze pokolenia. Ich główne wartości to: optymizm, idealizacja, różnorodność, ambicje, kreatywność, inicjatywa, innowacyjność, edukacja i kształcenie. Pokolenie Y charakteryzuje się większą wielozadaniowością niż Z. Wprawy nabrali, będąc nastolatkami, dzieląc swoją uwagę między płynącą muzyką, pisanie SMS-ów i odrabianiem lekcji. Chętniej podejmują nowe wyzwania. Ważna jest dla nich elastyczność czasu pracy. Jeśli praca ich interesuje i daje im satysfakcję, silnie się w nią angażują. Jeśli jest inaczej, szukają lepszej. Oczekują od pracodawcy odpowiednich warunków płacowych i inwestowania w ich dalszy rozwój zawodowy. Duże znaczenie ma dla nich reputacja firmy i dobra atmosfera w pracy, dokładają więc starań, by je zachować. Słabe strony: często mają nierealistyczne oczekiwania. Własny komfort i wygodę cenią sobie bardziej niż spełnianie oczekiwań pracodawcy. Wskazuje się również na ich słabe umiejętności interpersonalne, szczególnie uwidaczniające się w zespołach zróżnicowanych wiekowo. Mogą mieć trudności z rozwiązywaniem pojawiających się konfliktów. Zarówno w pracy, jak i w oficjalnych sytuacjach osobistych nie przywiązują takiej wagi do konwenansów, w tym np. odpowiedniego ubioru.

4. Pokolenie Z: 1995-2010.

Jest to generacja wychowana wśród telefonów komórkowych, laptopów, internetu, gier komputerowych i innych zdobyczy techniki. Ci młodzi ludzie właściwie nie pamiętają czasów „poza Unią Europejską”, a ich życie koncentruje się wokół nowych technologii. Co więcej, dużo sprawniej niż ich starsi koledzy komunikują się za pośrednictwem mediów społecznościowych. Nie znają świata bez komputera, telefonu, Internetu, elektronicznych gadżetów. Łatwo przechodzą między światem rzeczywistym i wirtualnym, ich zdaniem oba te światy się uzupełniają. Osoby z pokolenia Z mają problemy z koncentracją.

Bardziej realistycznie i ostrożnie, materialistycznie podchodzą do życia. Są pełni obaw o przyszłość. Pokolenie to obejmuje osoby, które motywują się wzajemnie, ale z drugiej strony bywają często leniwe, niechętnie do usamodzielnienia się, uzależnione od poszukiwania rozwiązań przez internet. Różnorodność jest dla nich sprawą oczywistą. Są otwarci na nowe doświadczenia, twórczy i innowacyjni. Nauka, zdobywanie wiedzy, rozwój następują zgodnie z zasadą just in time, chcą wszystko wiedzieć i mieć natychmiast, najlepiej on-line. Nie są zwolennikami wizji długotrwałego, szczebel po szczeblu, budowania kariery zawodowej. W życiu zawodowym chcą kierować się tymi samymi wartościami co w życiu prywatnym – obie kariery stanowią dla nich całość. Od pracodawców oczekują przede wszystkim szacunku do własnej osoby, dobrej atmosfery w pracy, możliwości rozwoju, godziwego wynagrodzenia oraz innych pozafinansowych motywatorów, wykorzystania ich potencjału. Nie mają problemu ze zmianą pracy, jeśli im coś nie pasuje. Pokolenie Alfa, 2010 - ? – tak naprawdę jest jeszcze niespodzianką. Ludzie z tego pokolenia na rynek pracy będą wchodzić dopiero za kilka lat.

Zadanie 2. Co z tymi pokoleniami? Zadanie składa się z dwóch etapów. Na początku nauczyciel rozdaje uczniom kartę pracy nr 1, na której wypisane są różne cechy charakteryzujące pokolenia. Następnie prosi uczniów o zapoznanie się z tymi cechami i wskazanie tych, z którymi się on identyfikują, są im bliskie (po jednej z każdej kategorii). Uczniowie zaznaczają je sobie na karcie pracy nr 1. W drugim etapie zadania nauczyciel prosi uczniów, aby na podstawie uzyskanych informacji na temat pokoleń na rynku pracy uzupełnili tabelę. W tym celu nauczyciel rozdaje uczniom kartę pracy nr 2. Po sprawdzeniu poprawności wypełnienia tabeli z karty pracy nr 2, nauczyciel prosi uczniów, aby sprawdzili do którego pokolenia należą cechy, które wybrali na karcie pracy nr 1. Czas na wykonanie zadania 20 minut.

(Opcjonalnie można wykonać tylko drugą część zadania – wypełnienie tabeli).

Informacja dla nauczyciela: poniżej poprawnie wypełniona tabela z karty pracy nr 2.

Tabela 1. Cechy charakterystyczne pokoleń.

	Baby Boomers	Pokolenie X	Pokolenie Y	Pokolenie Z
Rok urodzenia	1945	1960	1980	1995
Obecność na rynku	Przechodzenie na emeryturę	Dominujące na rynku pracy	Obecne na rynku pracy z kilkuletnim doświadczeniem	Wchodzące na rynek pracy

Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Stosunek do pracodawcy	Szacunek, szczerłość	Szacunek, lojalność	Praca na własny rachunek	Nie lubią kontroli w pracy
Cel	Bezpieczeństwo pracy, praca jest najważniejszym elementem życia	Stabilność zatrudnienia i płaca pozwalająca żyć na dobrym poziomie	Wolność kreatywność, ciekawe zadania ważniejsze niż wysoka pensja	Spełnianie się, rozwój osobisty
Organizacja pracy	Doskonała, wszystko zrobione na czas i solidnie	Doskonała, brak multitaskingu, potrafi ustalić hierarchię zadań	Multitasking, duży zapał, nie potrafi ustalić hierarchii zadań	Multitasking, małe skupienie na jednej czynności
Czas wolny	Żyją pracą cały czas, odpoczynek jest luksusem	Odpoczynek to forma nagrody za pracę	Odpoczynek tak samo ważny jak praca	Odpoczynek jest ważniejszy niż praca. Czas wolny poświęcony na siebie i pasję
Stosunek do zmiany pracy	Zmiana pracy jest niekomfortowa, nie lubią zmian	Nie lubią zmian, ale są gotowi na nie i radzą sobie z nimi	Nie chcą wiązać się na stałe z jedną firmą, cenią swobodę	Bez problemu zmieniają pracę, jeśli coś idzie nie po ich myśli
Stosunek do pracy zdalnej	Jest to obca forma pracy dla nich	Cenią sobie atmosferę w pracy. Daje im to poczucie bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia.	Praca zdalna i elastyczność zatrudnienia jest dla nich bardzo ważna	Nie ma problemu by pracować dla firmy z drugiego końca świata
Co jest dla nich ważne	Tradycyjne wartości	Work-life balance	Niezależność, brak ograniczeń i barier	Brak monotonii i nudy, szybkie uzyskiwanie informacji

Nauczyciel w podsumowaniu zadania odnosi się do wyboru cech, jakich dokonali uczniowie, stwierdzając do jakiego pokolenia jest im najdalej, a do jakiego najbliżej. Wyjaśnia również, że nie ma ścisłych granic między pokoleniami i ludzie w obrębie pokolenia też się różnią między sobą. Podkreśla, że tabela odnosi się do ogólnej charakterystyki pokoleń, a w grupach pokoleniowych ludzie się różnią między sobą.

Zakończenie

Celem zajęć było zaprezentowanie uczniom podstawowych informacji na temat pokoleń na rynku pracy, z których rekrutują się pracownicy. Poruszone zostały kwestie związane z charakterystyką tych pokoleń oraz faktem, że znajomość występowania pokoleń na rynku pracy może przyczynić się do ich sukcesu w życiu dorosłym na rynku pracy. Wiedza na temat pokoleń na rynku pracy pozwoli im lepiej zrozumieć mechanizm tworzenia relacji międzyludzkich i współpracy na tym rynku.

Źródła

- 1) Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku, M. Makuch (red.), Wrocław 2014.
- 2) Pokolenia na rynku pracy, red. A. Rogozińska-Pawełczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
- 3) Pokolenia. Co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego, Justyna Kliombka-Jarzyna, Magdalena Kuba, Aleksandra Stankiewicz, Ewa Staszewska, Izabela Warwas, Wydawca: Wolters Kluwer Warszawa, 2016.
- 4) W kierunku międzygeneracyjnego rynku pracy, Mamak-Zdanecka M., Maksymowicz A., Zeszyt Naukowy.pl, Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie, nr 36, ss. 36-51, 2015.

Link do źródeł internetowych

- 1) <https://doradcazawodowy.eu/roznice-pokoleniowe-w-pracy/>
- 2) <https://uwb.edu.pl/aktualnosci/my-z-pokolenia-bb-x-y-z-czyli-co-laczy-a-co-dzieli-mlodych-i-starszych-pokoleniowa-analiza-eksperta-uwb-4578.html>