

5.7. Wielopokoleniowość pracowników – refleksje z badań

Autorka przez ponad 16 lat prowadziła badania ankietowe i wywiady bezpośrednie dotyczące podejścia do życia, pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli różnych generacji pracowników (w szczególności **pokoleń BB, X i Y**)⁷, a od dwóch lat również najmłodszego pokolenia Z, a więc osób urodzonych po 1995 r., które dopiero wchodzi na rynek pracy, a wcześniej znajdowały się na etapie kariery edukacyjnej (Smolbik-Jęczmień, Zarczyńska-Dobiesz 2017).

W celu ukazania podstawowych różnic w stosowanym przez przedstawicieli różnych pokoleń pracowników podejściu do pracy i kariery posłużono się **zestawem 14 podstawowych zmiennych**, a mianowicie:

- wyznaczony plan kariery,
- rozwój kariery powierzony firmie,
- elastyczne dostosowywanie planu kariery do wymogów rynku pracy,
- samodzielne finansowanie dalszego kształcenia,
- finansowanie przez firmę/dofinansowanie kształcenia,
- mobilność zawodowa i geograficzna,
- konieczność ustawicznego kształcenia się,
- realizacja aspiracji, możliwości i preferencji,
- gotowość do zmiany pracy,
- perspektywa rozwoju kariery,
- realizacja oczekiwań firmy,
- autonomia i niezależność,
- zachowanie równowagi praca–życie,
- bezpieczeństwo i stabilizacja pracy.

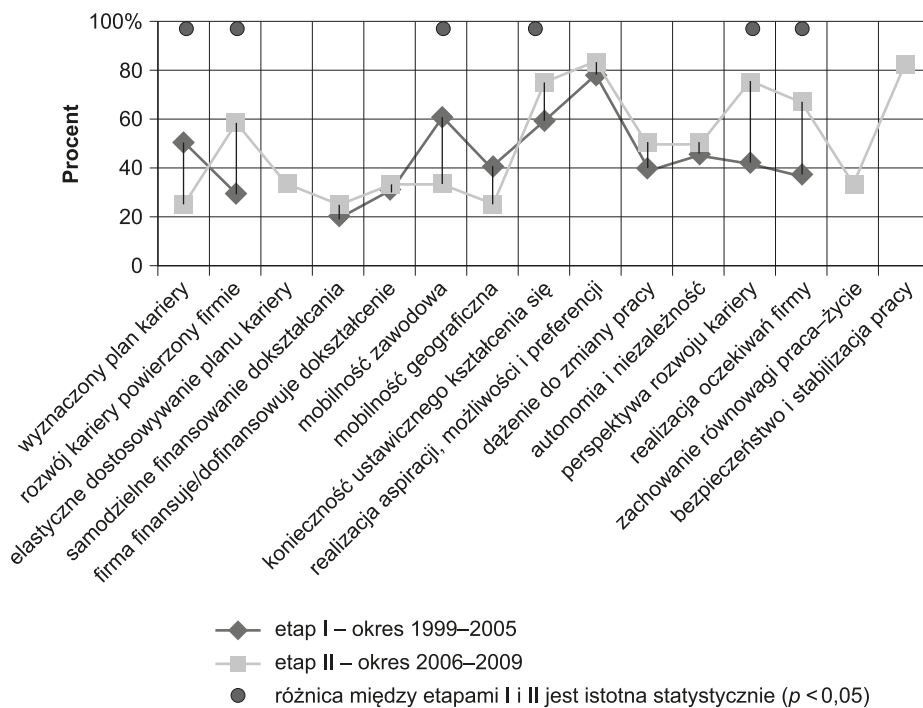
Na podstawie przeprowadzonych analiz porównawczych dotyczących zróżnicowanego podejścia do życia wśród przedstawicieli badanych pokoleń BB, X i Y sporządzono dla nich **wykresy profili** wyszczególnionych zmiennych, uzyskując graficzną prezentację **tendencji w podejściu do pracy i kariery zawodowej każdego pokolenia**.

⁷ Badania były prowadzone systematycznie od roku 1999 do czerwca 2015 r., a zakres przestrzenny dotyczył przede wszystkim rejonu Dolnego Śląska. Zakres czasowy prezentowanych w pracy badań został podzielony na trzy okresy: pierwszy obejmował lata od 1999 do początku 2005 r., w którym to karierę zawodową przedstawicieli pokoleń *baby boomers* i X kształtowały w szczególności uwarunkowania zewnętrzne – zarówno przed transformacją systemową w Polsce, jak i po niej; drugi okres od 2006 do 2009 r. stanowił czas bezpośrednio po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. (skutkujący m.in. otwarciem granic, możliwością edukacji poza granicami kraju, swobodnym przepływem kapitału i pracy itp.). Na tle tych uwarunkowań analizowano najstarsze pokolenie BB oraz kolejne pokolenia pojawiające się na rynku pracy, a mianowicie pokolenia X i Y. Okres trzeci, obejmujący lata 2010–2015, to czas, w którym członkostwo Polski w Unii Europejskiej miało już swoją historię. Przedstawiono w nim zróżnicowane podejście wobec pracy i życia badanych respondentów już tylko przez przedstawicieli pokoleń X i Y. Zob. szerzej Smolbik-Jęczmień 2017.

Profil podstawowych zmiennych charakteryzujących przedstawicieli pokolenia BB w I i II etapie badań przedstawiono na wykresie 5.1.

Jak wynika z zaprezentowanego profilu podstawowych zmiennych charakteryzujących przedstawicieli najstarszego **pokolenia BB**, dają się zauważyć wyraźne tendencje tej grupy badanych do **tradycyjnego podejścia zarówno do pracy, jak i kariery**. Ponad 80% respondentów w II etapie badań wskazywało na dążenie do zachowania bezpieczeństwa i stabilizacji pracy, 66,6% – na realizację kariery zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy (wzrost z 37,2% w I etapie), zmniejszenie do 25% własnej aktywności respondentów w wyznaczenie planu kariery oraz wzrost z 29,1% do 58,3% wskazań dotyczący powierzenia swojego rozwoju zawodowego firmie, jak również obniżenie o połowę gotowości do mobilności zawodowej i geograficznej.

W świetle uzyskanych wyników badań obserwuje się także przejawianie przez badanych przedstawicieli pokolenia BB pewnych nowoczesnych postaw wobec pracy i życia, a w szczególności: utrzymujący się wysoki poziom wskazań (83,3%) dla poszukiwania pracy umożliwiającej realizację aspiracji, możliwości i predyspozycji, wzrost z 59% do 75% przeświadczenia o konieczności ustawicznego kształcenia się dla zapewnienia swojej atrakcyjności na rynku pracy (wykres 5.1).



Wykres 5.1. Profil podstawowych zmiennych dla przedstawicieli pokolenia BB w I i II etapie badań

Źródło: opracowanie własne.