

Spotkanie 2. Gdzie widzisz siebie za pięć lat?

Część 1. Czytanie

Przeczytaj tekst i wykonaj zadania.

Oczekiwania młodego pokolenia na rynku pracy

Rynek pracy, podobnie jak każdy inny rynek, jest procesem, w którym strona popytowa „spotyka się” ze stroną podażową, aby ustalić warunki „wymiany” szczególnego dobra, jakim jest praca. Schemat wymiany na rynku pracy wydaje się prosty i przejrzysty. Czy jednak taki jest, skoro po obu stronach stoją ludzie reprezentujący zróżnicowane generacje, o odmiennych wartościach i perspektywach?

Najstarsze z występujących na rynku pracy pokoleń, czyli **Baby Boomers**, to osoby urodzone w latach 1946–1964, a więc w powojennym wyżu demograficznym, kiedy to rodziło się średnio 700 tysięcy dzieci rocznie, wychowanych w surowych powojennych warunkach oraz wysokiej dyscyplinie, którą sami cenili w życiu zawodowym. Baby Boomers nie lubią marnować czasu, są pracowici. Ich priorytetem w życiu zawodowym jest stabilność, dlatego po zajęciu wysokiego stanowiska, na które sami zapracowali, obawiają się jego utraty. Mówi się, że jest to pokolenie nieznające umiaru w pracy, wręcz nazywane pracoholikami, a ich największą motywacją do dalszego działania są pieniądze oraz lęk przed utratą swojego stanowiska lub pracy.

Następne pokolenie, czyli **pokolenie X**, urodziło się między 1965 a 1979 rokiem. Wchodząc na rynek pracy doświadczyli restrukturyzacji gospodarczej, która spowodowała hiperinflację oraz wzrost bezrobocia. Niestabilne początki ich pracy zarobkowej przeniosły się na późniejszą potrzebę stabilizacji zawodowej oraz pracy w spokojnej atmosferze, której pozostają oddani, choć nie tak bardzo jak ich poprzednicy. Wykazują oni większą skłonność do zmiany zatrudnienia. Jako pracownicy są rzetelni i sumienni, chętnie podejmują się pracy w zespole, jednocześnie ceniąc sobie samodzielność podejmowanych decyzji.

Nieco młodsze, **pokolenie Y**, nazywane również **Millenialsami**, do którego należą osoby urodzone w latach 1980–1996, to ludzie wychowani w czasach globalizacji i początku nieograniczonego dostępu do Internetu. Dzięki tym warunkom z łatwością posługują się oni nowoczesnymi technologiami, jak i bez problemu odnajdują w zmieniającym się otoczeniu. Gdy to pokolenie wkraczało na rynek pracy uzyskało wiele możliwości wraz z momentem przyłączenia się Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku, gdy świat okazał się wtedy miejscem dostępnym, ponieważ zniknęła bariera przemieszczania się do innego świata. W porównaniu do swoich poprzedników pokoleniowych, Millenialsi wykazują się większą elastycznością w obszarze zawodowym. Niechętnie podejmują oni długoterminowe zobowiązania wobec pracodawcy, co może być powodem, dla którego wiele osób z pokolenia Y zakłada własne przedsiębiorstwa. Świadomi dynamizmu otoczenia, zwracają oni szczególną uwagę na samorozwój, który jest częstą determinantą przy wyborze pracodawcy oraz cechą, która wyróżnia ich od poprzednich pokoleń.

Najmłodsi uczestnicy rynku pracy, urodzeni po roku 1996, należą do **pokolenia Z**, które z roku na rok coraz prężniej zasilą siłę roboczą. Z pokoleniem Y łączy ich wiele wspólnych cech. Urodzili się w świecie, w którym Internet stał się drugim równoległym światem, więc nie mają problemu z płynnym przechodzeniem ze świata wirtualnego do rzeczywistego. W pracy cenią sobie wolność, kreatywność i brak monotonii w powierzonych im zadaniach. Szukając różnorodności chętnie wyjeżdżają na staże zagraniczne, eksperymentują i poznają różne kultury oraz metody pracy. Wśród motywów, którymi kierują się przy wyborze przyszłego pracodawcy, jest prestiż miejsca pracy, możliwość wykonywania zadań w elastycznym czasie pracy, czy też praca zdalna. Elastyczny czas pracy może dać pewną swobodę wykonywania pracy i zwiększyć czas wolny, który jest dla pokolenia Z szczególnie ważny, gdyż dąży ono do work life balance, czyli balansu między pracą a życiem prywatnym.

Wyniki przeprowadzonego badania ankietowego pokazują, że najmłodsze pokolenie, prócz wynagrodzenia zasadniczego, zwraca szczególną uwagę na czynniki niematerialne. Pokolenie Z wybiera elastyczny czas pracy oraz pracę w dobrej atmosferze jako ważne dla nich czynniki niematerialne. Podczas wykonywania powierzonych zadań pokolenie Z czuje też potrzebę odgórnego nadzoru nad ich pracą. Takie podejście do kwestii nadzoru kierowniczego może być spowodowane małą odpornością pokolenia Z na krytykę. Osoby z najmłodszej generacji na rynku pracy oczekują pewnych i stabilnych warunków zatrudnienia.

Źródło: „Oczekiwania młodego pokolenia na rynku pracy”, Wanesa Konkel, II rok SS1, Ekonomia Przedsiębiorstwo – Finanse i Rynek, Uniwersytet Gdański, Wydział Ekonomiczny



<https://www.facebook.com/mayamysanskaia/>



<https://www.instagram.com/maya.mysanskaia/>



mayamysanskaia@gmail.com

LIVEWORKSHEETS

Zadanie 1. Przyporządkuj wyrażenia do odpowiednich definicji.

rynek pracy	Baby Boomers	wyż demograficzny	generacja/pokolenie
restrukturyzacja gospodarcza	pokolenie X	bezrobocie	hiperinflacja
Millenialsi	determinanta	pokolenie Z	samorozwój
work-life balance			

	Proces ciągłego doskonalenia siebie w różnych aspektach życia.
	Balans między pracą a życiem prywatnym.
	Czynnik mający decydujący wpływ na coś.
	Pokolenie osób urodzonych między 1965 a 1979 rokiem. Osoby te wchodziły na rynek pracy w czasach restrukturyzacji gospodarczej.
	Zjawisko społeczno-gospodarcze polegające na tym, że część osób zdolnych do pracy i chętnych do jej podjęcia nie może jej znaleźć.
	Pokolenie osób urodzonych w latach 1946–1964 w powojennym wyżu demograficznym.
	„Miejsce”, gdzie spotykają się poszukujący pracy z oferującymi zatrudnienie pracodawcami.
	Pokolenie osób urodzonych przed rokiem 1996 i dorastających w czasach rewolucji technologicznej oraz społecznej. Ważnym wydarzeniem wpływającym na to pokolenie w Polsce było przyłączenie kraju do Unii Europejskiej.
	Grupa ludzi urodzonych w podobnym okresie i dzielących wspólne doświadczenia historyczne, kulturowe i społeczne, które kształtują ich wartości, poglądy, postawy i styl życia.
	Zjawisko gwałtownego i ekstremalnego wzrostu cen w gospodarce, które trwa przez dłuższy czas, zazwyczaj kilka miesięcy lub nawet lat.
	Okresowy, krótkotrwały wzrost liczby urodzeń, który pojawia się po ustaniu czynnika niesprzyjającego prokreacji, np. po wojnie.
	Proces kompleksowych zmian, mający na celu dopasowanie struktury i funkcjonowania gospodarki do nowych warunków i wyzwań
	Pokolenie osób urodzonych po 1996 roku, dorastających w czasach powszechnego dostępu do Internetu i technologii cyfrowych.



<https://www.facebook.com/mayamysanskaia/>



<https://www.instagram.com/maya.mysanskaia/>



mayamysanskaia@gmail.com

Zadanie 2. Wybierz trzy wyrażenia z zadanie 1. , których chciałbyś/chciałabyś zacząć używać w codziennej komunikacji i ułóż z nimi zdania.

Zadanie 3. Zdecyduj na podstawie tekstu, które z poniższych zdań są prawdziwe, a które fałszywe.

Warunki na rynku pracy dyktują tylko pracodawcy.	prawda	fałsz
Osoby z pokolenia Baby Boomers cenią w pracy surowość i dyscyplinę, bo zostali wychowani w takich warunkach.	prawda	fałsz
Osoby z pokolenia Baby Boomers dążą do zajmowania wysokich stanowisk, bo ich priorytetem w życiu jest robienie wrażenia na innych.	prawda	fałsz
Osoby z pokolenia X wchodziły na rynek pracy podczas kryzysu bezrobocia.	prawda	fałsz
Osoby z pokolenia X lubią pracę w zespole, bo przeraża ich samodzielność.	prawda	fałsz
Millenialsi urodzili się w czasach globalizacji i początkach powszechnego dostępu do Internetu.	prawda	fałsz
Wejście Polski do Unii Europejskiej nie wpłynęło w żaden sposób na kształtowanie się mentalności polskich Millenialsów.	prawda	fałsz
Osoby z pokolenia Z urodziły się w czasach powszechnego dostępu do Internetu.	prawda	fałsz
Ważnym czynnikiem w życiu zawodowym dla pokolenia Z jest zachowanie <i>work life balance</i> .	prawda	fałsz

Zadanie 4. Przekształć zdania fałszywe z zadania 4. w taki sposób, aby zawierały prawdziwą informację.



<https://www.facebook.com/mayamysanskaia/>



<https://www.instagram.com/maya.myshanskaia/>



mayamysanskaia@gmail.com

Zadanie 5. Wybierz odpowiedź zgodną z tekstem.

1. Schemat wymiany na rynku pracy... a) ...jest prosty i przejrzysty. b) ...wydaje się być prosty i przejrzysty c) ...może być prosty i przejrzysty, jeśli tylko pracodawcy będą dyktować jego warunki.	2. Stronami rynku pracy są... a) ...osoby z pokolenia Baby Boomers po stronie pracodawców i osoby z pokolenia Z po stronie pracowników. b) ...osoby z pokolenia X po stronie pracodawców i osoby z pokolenia Y po stronie pracowników. c) ...przedstawiciele różnych pokoleń występujący po każdej ze stron.
3. Osoby z pokolenia Baby Boomers... a) ...były wychowane w surowych warunkach, dlatego boją się zajmować wysokie stanowiska. b) ...były wychowywane po wojnie, w związku z czym było im trudno odnaleźć się na rynku pracy. c) ...są pracowite i zdyscyplinowane.	4. Osoby z pokolenia Baby Boomers są pracoholikami, ponieważ... a) ...po swoich trudnych doświadczeniach z dzieciństwa stwierdziły, że nie będą zakładać rodzin. b) ...boją się swoich pracodawców. c) ...boją się pogorszenia swoich warunków finansowych i utraty stanowiska.
5. Osoby z pokolenia X... a) ...nie miały problemu ze znalezieniem pracy. b) ...miały nieograniczony dostęp do tanich produktów. c) ...zostały dotknięte zjawiskiem bezrobocia.	6. Hiperinflacja... a) ...to pozytywne zjawisko gospodarcze. b) ...to negatywne zjawisko gospodarcze. c) ...to neutralne zjawisko gospodarcze.
7. Globalizacja... a) ...nie wpłynęła na pokolenie Millenialsów. b) ...miała negatywny wpływ na pokolenie Millenialsów... c) ...sprawiła, że Millenialsi dobrze się odnajdują w zmieniającym się otoczeniu.	8. Długoterminowe zobowiązania wobec pracodawcy... a) ...są czymś, czego szukają na rynku pracy osoby z pokolenia X. b) ...są czymś, czego szukają na rynku pracy Millenialsi. c) ...są czymś czego szukają zarówno Millenialsi, jak i osoby z pokolenia X.
9. Pokolenie Z jest znane na rynku pracy z tego, że... a) ...lubi pracę od 9:00 do 17:00. b) ...szuka pracy, w której będzie można wyrazić swoją kreatywność. c) ...ceni sobie pracę stacjonarną.	10. Praca zdalna... a) ...jest kluczowym czynnikiem, który decyduje o zainteresowaniu osób z pokolenia Z przyszłym pracodawcą. b) ...jest czynnikiem, przez który osoby z pokolenia Z odrzuca ofertę pracy, c) ...jest jednym z niematerialnych czynników, który jest ważny dla osób z pokolenia Z.

