



# alfabet zmian społecznych

O zmianach społecznych, zachodzących z biegiem lat coraz szybciej, rozmawia się w wielu środowiskach. W działach Human Resources czy zajmujących się Employer Brandingiem (wizerunkiem pracodawcy) to obecnie jeden z najgorętszych tematów, bowiem i większe, i mniejsze firmy zatrudniają coraz więcej osób z najmłodszego pokolenia. Jednak zmiany zachowań i motywacji młodych ludzi to temat stary jak świat. Dlaczego więc dzisiaj porusza się go częściej niż kiedyś?

mgr inż. **Agnieszka Hyla**

**M**amy dziś do czynienia z prawdziwym pędem zmian. Mowa tutaj nie tylko o tym, że znacznie przyspieszył postęp technologiczny, z czym każdy z nas styka się w swoim życiu zawodowym codziennie, lecz także o zmianach społecznych właśnie. Polska – państwo przez dekady pogrążone w głębokim socjalizmie – od 20 lat nadrabia zaległości. Robi to szybko, czasami nieco niechlujnie i na wyrost. W naszym kraju zmiana podejścia do życia, pracy i przyjemności przez kolejne wkraczające w życie zawodowe pokolenia jest więc jeszcze wyraźniejsza i bardziej dotkliwa niż za granicą.

## Generacja X

Na przestrzeni ostatnich 50 lat na rynku pracy na świecie pojawiły się trzy bardzo różniące się od siebie grupy ludzi. Różnice te wynikają z wielu czynników: kulturowych, finansowych, demograficznych.

Warunki, w których się wychowujemy, determinują w dużym stopniu to, w jaki sposób funkcjonujemy w życiu. To wła-

śnie dlatego tak dużo jest różnic pomiędzy zachodnią wersją pokolenia X, urodzonego w drugiej połowie XX w. w USA do 1980 r., a polską wersją tej samej grupy, definiowaną jako osoby urodzone między 1961 r. a 1985 r. [1].

Pokolenie PRL, bo to o nim mowa, nazywane jest często pokoleniem „Nic na serio”. Termin ten oddaje głębię społecznego zagubienia ludzi, których szczyt możliwości przypadł na lata zaawansowanego komunizmu oraz jego schyłku. Pokolenie wcześniejsze – urodzone w latach 1945–1960 – to osoby, w których z jednej strony wciąż rodził się bunt, z drugiej zaś swe żniwo zebrała rezygnacja. Ile lat można walczyć? Ilu wrogów pokonać? Może warto się poddać? Czy też powinniśmy jeszcze raz wziąć w dłonie broń? Im głębszy i bardziej namacalny stawał się w Polsce socjalizm, tym bardziej marazm społeczny dawał się we znaki. Stąd pojęcie „Nic na serio” – jak bowiem cokolwiek planować, marzyć, rozwijać się w kraju, którego rząd za cel nadrzędny postawił sobie kultywowanie wśród ludzi nieświadomości [2]?

Wszechobecna propaganda partyjna, obecna w każdej dziedzinie życia, odcisnęła swoje piętno także na odbiorze

życia zawodowego Polaków. W dzisiejszych czasach to niemal nie do pomyślenia, że praca jest i musi być dla wszystkich, że wynagrodzenia otrzymuje się bez względu na efekty. Popularne powiedzenie „Czy się stoi, czy się leży, to wyplata się należy” z dużą dozą autentyczności opisuje ówczesne realia pracy w Polsce.

Przedstawiciele pokolenia X to osoby, które po załamaniu systemu komunistycznego w 1989 r. i następujących później burzliwych przemianach ustrojowych skorzystały z nadarzającej się okazji i założyły własne działalności gospodarcze. Liczne małe przedsiębiorstwa powstawały w latach 90. jak grzyby po deszczu – dla odmiany prywatne, nie państwowe. Rozwijała się klasa średnia.

Kapitalizm dopiero nieśmiało zaglądał przez okno. Jednak mijające lata przyniosły – znowu – coraz szybsze zmiany [3]. Na nasz rynek wkroczyły sieci sklepów spożywczych, odzieżowych, aptek. Mimo wielu walecznych prób pojedyncze przedsiębiorstwa prowadzone przez osoby, które wychowały się w zupełnie innym gospodarzo świecie, nie miały najmniejszych szans. Wiele z nich ugięło się pod naporem zagranicznej konkurencji.

Kapitalizm, choć sprawiedliwy, jest okrutny. Nie pozostawia miejsca na słabość i brak przystosowania. A Polacy z pokolenia X w większości nie byli i wciąż nie są przystosowani do bezdusznego otoczenia, w jakim dziś żyjemy. Dlatego nie żyje im się dzisiaj łatwo. Przyzwyczajeni do spędzania wielu lat na jednym stanowisku, mówiący po rosyjsku i niemiecku, lecz nie po angielsku, wykazujący lojalność zawodową i rodzinną, niezwykle często odczuwający bezsens swojego istnienia, pogrążają się w braku zrozumienia dla nowej rzeczy-

wistości, bywa że również w nałogach, i – co niezwykle przykre – często tęsknią za czasami komunizmu, kiedy wszystko było wiadomo, bo nie było nic. Mimo że, na szczęście, nie dotyczy to każdego przedstawiciela tej grupy, bo ilu ludzi, tyle opinii i tyleż różnych osobowości, to spora grupa osób ugięła się pod ciężarem wymagań i restrykcji świata kapitalistycznego.

## Generacja Y

Z tej postkomunistycznej rzeczywistości zwątpienia i pustki wyłania się pokolenie Y. Millennialsi – młodzi ludzie, urodzeni między początkiem lat 80. i początkiem XXI w. – stanowią na całym świecie grupę różniącą się od swoich rodziców – „Iksów” [4]. W Polsce ta zmiana jest jeszcze bardziej wyraźna.

Konflikty pomiędzy młodszym i starszym pokoleniem, które w latach 80. można było zaobserwować za murem berlińskim, mają się bardzo dobrze w naszym

kraju dzisiaj. Już wtedy kraje technologicznie rozwinięte borykały się z coraz większym problemem starzejącego się społeczeństwa, w którym małodziejnie rodziny stawały przed coraz to nowszymi wyzwaniami, o których w Polsce nawet się nie mówiło – mówi się za to teraz. Niż demograficzny i niesprzyjające rodzeniu wielu dzieci warunki wpływają bezpośrednio na stan całego społeczeństwa. Pokolenie X podupada na zdrowiu, jednak pęd pieniądza i dążenie do sukcesu, który wpłynął na posiadanie mniejszej liczby dzieci, spowodował, że na jedno dziecko niejednokrotnie przypada dziś w Polsce dwójka rodziców, dwie babacie i dwóch dziadków. Jak zarobić na siebie, a jednocześnie skutecznie opiekować się rodzicami i dziadkami? Czy to w ogóle możliwe? Czy uda się skończyć dobrą szkołę, opanować posługiwanie się kilkoma językami, wziąć udział w przydatnych stażach, najlepiej za granicą, i założyć rodzinę, a jednocześnie opiekować się starszymi członkami rodziny?

Jeśli chodzi o technologie, pokolenie Y z łatwością korzysta z komputera, odnajduje się w Internecie i mediach społecznościowych [5]. Od dziecka wychowane w kapitalistycznym świecie, zazwyczaj nie reaguje na różnorakie próby sprzedaży. Kupuje produkty potrzebne i ciekawe. Na stawiane mu wymagania odpowiada dwójako – wygórowaną ambicją bądź ucieczką i izolacją.

Wielu przedstawicieli pokolenia Y odnajduje się w rzeczywistości. To właśnie te osoby wkroczyły 5 lat temu na rynek pracy, przejęły go szturmem i z uporem maniaka zmieniają panujące tam zwyczaje. Perspektywa pracy w jednej firmie od początku do końca życia zawodowego odeszła w zapomnienie. Pragnienie pozostawienia po sobie śladu na ziemi i poprawy statusu społecznego – swojego i rodziny – prowadzi do przesunięcia w czasie momentu podejmowania przez nich życiowych decyzji. Partnerstwo, ślub, posiadanie dzieci – zmiany życiowe kiedyś dokonywane często około

## INTEGRUJEMY GŁÓWNE PIONY PRZEMYSŁOWE

- kompleksowo ucząc nowoczesnych technik i metod działania.

- Hydraulika siłowa
- Pneumatyka przemysłowa
- Frezarki i tokarki CNC
- Automatyka produkcji / PLC / SCADA
- Robotyka, sensoryka produkcji
- Systemy CAD / CAM / CAE
- Tworzywa sztuczne
- Zarządzanie jakością produkcji
- Technologie informatyczne

### Kursy i warsztaty praktyczne

kierowane do Służb utrzymania ruchu w tym działów: automatyki, mechanicznych, energetycznych, technicznych oraz projektowow-konstrukcyjnych.

## Gwarantujemy

- ✓ Specjalistyczne szkolenia w doskonałych warunkach
- ✓ Nowoczesne pracownie szkoleniowe
- ✓ Unikalne stanowiska dydaktyczne do modelowania układów
- ✓ Wyselekcjonowanych specjalistów z bogatym doświadczeniem przemysłowym
- ✓ Fachową dokumentację szkoleniową



**EMT**  
SYSTEMS

CENTRUM SZKOLEŃ INŻYNIERSKICH



25. roku życia, dziś następują dopiero po 30. Prowadzi to, oczywiście, do dal- szego pogłębiania problemu starzeją- cego się społeczeństwa, im bowiem póź- niej zaczynamy, tym mniej dzieci mamy szansę mieć. Oczywiście postęp medyc- yny w pewnym stopniu przeciwdziała tej tendencji, jest ona jednak zauważalna.

Każdy ma jednak prawo do dokonywa- nia takich wyborów, jakich sobie życzy, i to jest idea, którą Millennialsi szanują jak nic innego. Pragnienie realizowania i odnajdywania siebie w życiu stanowi ich motor. W pracy chcą nie tylko być, nie tylko wykonywać polecenia, lecz przede wszystkim rozumieć, dlaczego coś robią, jaki jest cel ich pracy, a także móc spęd- zać czas w sposób produktywny i przy- jemny.

Pracownik wykazujący takie cechy i pragnienia może zostać potraktowany przez pracodawcę niekoniecznie przychylnie. Wielu szefów z pokolenia X wymaga całkowitego posłuszeństwa. Wynika to z tego, że czasy komunizmu nie sprzyjały zadawaniu pytań. Pracownik robił, co mu kazano. Nawet osoby młodsze, które gospodarkę centralnie sterowaną w Polsce wspominają tylko z lat dzie- cięcych, również nie muszą pozytywnie reagować na zadawanie przez pracownika pytań, ponieważ są przyzwyczajone do prowadzenia własnej działalności gospo- darczej lub całego działu w firmie, kiedy to nikt przez długi czas nie podważał ich decyzji.

Niestety, mimo wysokich wymagań zarobkowych i przekonania o własnych umiejętnościach Millennialsi to pokolenie często niedouczzone. Liczne zmiany w sys- temie nauczania, wprowadzane na etapie jego edukacji, niejednokrotnie uwidacz- niają się np. w braku wiedzy historycznej, politycznej czy socjologicznej. Coraz czę- ściej przedstawiciele kierunków technicz- nych mają problemy z opanowaniem pod- stawowych kiedyś zagadnień. Wynika to

m.in. z popularyzacji wykształcenia wyż- szego i odwrócenia proporcji społecznych. Większość studiuje, mniejszość poprze- staje na wykształceniu średnim lub zawo- dowym.

### Pokolenie Z

Millennialsi po kilku latach pracy w zawodzie ulegają wypaleniu. Jeśli w fir- mie nie zachodzą ciekawe zmiany, nie ma postępu, realizuje się cały czas te same projekty i nie ma perspektyw na awans, przedstawiciel pokolenia Y prawdopodobnie znacznie szukać rozwiązań alternatywnych. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że je znajdzie.

Coraz większa liczba pracodawców sta- wia na młodych, ich talent i naturalność w sprzedaży. Klucz do sukcesu bowiem to wykorzystywanie atutów każdego pokole- nia, a nie dopasowywanie na siłę ludzi do kultury organizacyjnej. Firma, jak każda organizacja, zbudowana jest ze wszyst- kich pracowników naraz i z każdego z osobna. To, jak wiele ambitnych osób uda się zatrzymać, decyduje o tym, ilu menedżerów – wizjonerów będzie posia- dała w przyszłości. A zbliżają się ciekawe czasy, a z nimi – pokolenie Z [6].

Dwa kryzysy ekonomiczne, które stra- wiły sporą część światowych finansów – z 2000 r. i 2008 r., a w Polsce także ich echo w 2012 r. – otworzyły oczy doras- tających młodych ludzi i nastolatków. Pierwsi z nich kończą właśnie studia, pla- nują dorosłe życie, zaczynają praktykę zawodową.

Szeregi najmłodszych pracowników wkraczają więc w dorosłość. Komputer, telefon, tablet – to ich trzecia, czwarta i piąta ręka. Robiąc badania, są bardziej skłonni zaufać wynikom wyszukiwarki Google niż słowom uczelnianego wykła- dowcy. Swoje smutki i żale wylewają nie na facebookowej tablicy, lecz na Snapcha- cie i Instagramie.

Przedstawiciele generacji Z pozba- wieni są wszelkich złudzeń. Karmieni baj- kami o superbohaterach posiadających specjalne moce i umiejętności, patrzą w lustro i wiedzą, że nigdy tacy nie będą. Choć kino i muzyka stanowią dla nich wsparcie, zawodowo widzą, w jak bezna- dziejnej sytuacji się znaleźli. Coraz trud- niej przecież o dobrą pracę, która pozwoli na połączenie zarabiania na życie z rze- czywistym życiem – realizowaniem swo- ich pasji, nawiązywaniem relacji, podró- żowaniem po świecie. A tego właśnie pra- gnie pokolenie Z – doświadczyć, przeżyć i zobaczyć jak najwięcej.

### „Szefie, daj mi szansę”

Dotarcie się środowisk wymaga czasu, ale daje wspaniałe efekty. Dobry menedżer to rozumie. Wie, że warto wykorzystać moż- liwości i potencjał pokoleń Y i Z, by wza- jemnie się uzupełniały z możliwościami i potencjałem pokolenia X. I że w zespole najważniejsza jest komunikacja i har- monia. Dobry menedżer potrafi słuchać i dobierać odpowiednich ludzi do poszcze- gólnych zadań.

*Agnieszka Hyla – konsultant ds. optyma- lizacji produkcji w EMT-Systems Centrum Szkoleń Inżynierskich, Business Develo- per w 314 Apps, doktorantka Wydziału Mechanicznego Technologicznego Politech- niki Śląskiej.*



### Online

Więcej artykułów na temat zarzą- dzania kadrami znajdą Państwo na naszej stronie internetowej w zakładce „Zarządzanie”: [www.utrzymanieruchu.pl](http://www.utrzymanieruchu.pl)

### Literatura

1. M. Piątkowska, „W nogi, to idzie młodość”, „Gazeta Wyborcza”, 7–8.05.2016 r., s. 31.
2. „Generation X”, [w:] Wikipedia: [https://en.wikipedia.org/wiki/Generation\\_X](https://en.wikipedia.org/wiki/Generation_X), dostęp z dnia: 22.10.2016 r.
3. W. Wrzesień, „Czy pokoleniowość nam się nie przydarzy? Kilka uwag o współczesnej polskiej młodzieży”, „Nauka”, nr 3/2007, s. 131–151.
4. „Generations X, Y, Z and the others”, <http://socialmarketing.org/archives/generations-xy-z-and-the-others>, dostęp z dnia: 22.10.2016 r.
5. „Millennials”, [w:] Wikipedia: <https://en.wikipedia.org/wiki/Millennials>, dostęp z dnia: 22.10.2016 r.
6. „More over millennials, here comes generation Z”, „New York Times”, 18.09.2015 r., [http://www.nytimes.com/2015/09/20/fashion/move-over-millennials-here-comes-generation-z.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2015/09/20/fashion/move-over-millennials-here-comes-generation-z.html?_r=0), dostęp z dnia: 22.10.2016 r.