

PATRONAT HONOROWY



Marszałek

Województwa Warmińsko-Mazurskiego

Gustaw Marek Brzezina

Województwa warmińsko-mazurskiego

Gustaw Marek Brzezina



Różne pokolenia: różne **potrzeby** i różne **możliwości**



Warmińsko – Mazurski Tydzień Kariery 2018

Pokolenie X - Pokolenie Y - Pokolenie Z

Okres, w którym urodziły się osoby należące do różnych pokoleń:

- wpływa na podobne, znaczące doświadczenia, które ukształtowały poszczególne pokolenia
- wpływa na wyznawane wartości, motywacje, stosunek do pracy i współpracowników, jak również sposób uczenia się

Pokolenie „X”

- Urodzeni w latach 1960- 1980
- Pokolenia X uważa, że tradycja jest niezwykle ważna.
- Nadrzędną wartością nie jest dla nich oryginalność czy marka, lecz wysoka jakość.
- Cenią sobie spokój wokół siebie.

Mocne strony przedstawicieli pokolenia „X”

- Szukają kompromisów, nie chcą konfliktów
- Mocno identyfikują się z firmą w której pracują, często pracują w jednej firmie kilkanaście lub kilkadziesiąt lat
- Odpowiedzialni, efektywni, lojalni wobec pracodawcy, szacunek i dystans w stosunku do przełożonego
- Cenią stabilizację
- To „pracoholicy o wysokich standardach pracy”

Słabe strony przedstawicieli pokolenia „X”

- Mało gotowi do zmiany (wiele lat w tej samej firmie)
- Przywiązani do tradycji; nowych technologii muszą się uczyć
- Skupiają się w pracy głównie na utrzymaniu zatrudnienia
- Mniej kompetentni w zakresie IT niż młodsze pokolenia

POKOLENIE „Y”

- **Pokolenie Y** (ang. *Generation Y*), in. **millenialsi** – pokolenie ludzi urodzonych w Polsce od 1980 do 2000 roku, a w innych krajach np. USA pokolenie wyżu demograficznego z lat 80. i 90. XX wieku.
- Nazywane jest również „pokoleniem Millenium”, „następną generacją”, „pokoleniem cyfrowym” oraz „pokoleniem kłapek i iPodów”

POKOLENIE „Y”

- W odróżnieniu od poprzedniej generacji, określanej mianem generacji X (pokolenia ich rodziców):
 - „oswoili” nowinki technologiczne
 - aktywnie korzystają z mediów cyfrowych i technologii cyfrowych
 - uznawani są za generację zuchwałą, otwartą na nowe wyzwania

Mocne strony przedstawicieli pokolenia „Y”

- Żyją w „globalnej wiosce” dzięki dostępowi do Internetu docierają do prawie każdego miejsca na kuli ziemskiej
- Mają znajomych na całym świecie
- Cechuje ich duża pewność siebie
- Są dobrze wykształceni i gotowi dalej się rozwijać
- Ważniejsza staje się dla nich jakość życia i niż posiadanie („być” ważniejsze niż „mieć”)

Słabe strony przedstawicieli pokolenia „Y”

- Często dłużej mieszkają razem z rodzicami, opóźniając przejście w dorosłość
- Mają wysokie mniemanie o swoich umiejętnościach, przekonanie o własnej wyjątkowości, co niekoniecznie idzie w parze z rzeczywistymi umiejętnościami

Pokolenie Y w pracy

- Chcą pracować, ale nie całe życie
- Chętnie zakładają własny biznes
- Są gotowi zmieniać miejsce pracy i zawód
- Sporą uwagę przywiązują do życia prywatnego, oczekują dużej swobody i elastycznego czasu pracy
- Mają duży apetyt na życie i nie chcą się ograniczać – praca nie może ich ograniczać.

POKOLENIE „Z”

- **Pokolenie Z** (ang. *Generation Z*), in. generacja Z, pokolenie internetowe, Pokolenie C (connected) – pokolenie ludzi urodzonych w Polsce po 2000 roku, **dopiero wkraczających na rynek pracy, często jeszcze uczących się lub studiujących**
- Nazywane jest również „generacją multitasking”, „cichym pokoleniem”, „generacją @”, „Generation V”, „Generation C”. Są to **ludzie najmłodszego pokolenia, dla których technologia to główne narzędzie do poszerzania wiedzy**

POKOLENIE „Z”

- W odróżnieniu od poprzedniej generacji, określanej mianem generacji Y, która stopniowo wkraczała do cyfrowego świata, **dla pokolenia Z cyfrowy świat istnieje od zawsze, to pokolenie dorastające już w świecie nowoczesnych technologii. Uznawani są za pokolenie spędzające mało czasu w „realnym” świecie**

Mocne strony przedstawicieli pokolenia „Z”:

- Mają wysokie wymagania jeśli chodzi o pracę i warunki pracy
- Są skłonni często zmieniać pracę przez co zdobywają bogate doświadczenie zawodowe
- Są biegli w posługiwaniu się Internetem i portalami społecznościowymi

Słabe strony przedstawicieli pokolenia „Z”

- Mają trudności z bezpośrednim kontaktem z innymi ludźmi ponieważ dużo czasu spędzają na kontaktach w świecie wirtualnym
- Nie potrafią żyć bez dostępu do Internetu i portali społecznościowych
- Bardzo późno się usamodzielniają

Pokolenie Z w pracy

- Jest to pokolenie, które dopiero wkracza bądź wkroczy na rynek pracy,
- **W ciągu życia zmieniają pracę wiele razy**, są mobilni zawodowo
- Najlepiej odnajdą się na stanowisku branży IT, biotechnologii, animacji komputerowych, projektowania gier i stron www.
- Mają silną potrzebę zmieniania świata,
- Chcą tworzyć własny biznes.

Czy istnieje stereotyp starego/młodego człowieka?

- **Stereotyp**, to „schemat reprezentujący grupę lub rodzaj osób wyodrębnionych z uwagi na jakąś łatwo zauważalną cechę określającą ich społeczną tożsamość. (...) Zbiór sądów na temat członków jakiejś kategorii osób”

Młodzi o starszych, starsi o sobie...



MŁODZI O STARSZYCH

SŁODKO-GORZKO

- Starość to przede wszystkim **czas, dużo wolnego czasu**, który może być dobrze wykorzystany, ale może się stać przekleństwem: nuda, gnuśnienie
- **Choroby, ograniczenie** – ludzie zmęczeni życiem, którzy czują, że dziś nie mogą robić tego, co dawniej, a to ich męczy i denerwuje
- (Niestety) **religijność** – wyznacznikiem wartości stają się niekiedy niewłaściwe instytucje (Ojciec Rydzik)
- Osoby starsze to „**biblioteka tradycji**” lokalnej i wiedzy o historii, dawnych umiejętnościach, gotowaniu, szyciu, szydełkowaniu...
- Ale to też (rzadko) wizja **szczęścia na emeryturze**: z ukochaną osobą, drugą młodość, bliskość, radość, rodzinność, spełnienie



STARSI O SOBIE

PRZESZŁOŚĆ, DOM I POGOŃ ZA ŚWIATEM

- **Zakorzenie w tym, co było** (praca, wojna) – tam jest **źródło tożsamości, szacunku**, określenie tego, kim jestem – dlatego wiele osób chce do tego wracać albo za tym tęskni
- Życie ogranicza się do **sfery domu, rodziny** – zaczyna się życie cudzym życiem, choć pragnie się „**drugiej miłości**”, bliskości z mężem
- **Codziennność jest wyzwaniem**, trzeba za nią nadążać, gonić – ale świat ucieka coraz szybciej, trudno się w tym odnaleźć – to wzmacnia chęć dowartościowania własnych umiejętności kompetencji – *niech ktoś nas szanuje!*

Starsi o młodzieży, młodzi o sobie...

Starsi o młodzieży



MŁODZI O SOBIE



TROCĘ WSPÓŁCZUCIA, ZAZDROŚCI I DUŻO ZŁOŚCI

- Młodzi (młodzi dorośli) dzisiaj mają trudniej – wiele starszych osób jest przekonana, że ich dzieci i wnuki mają trudną sytuację na rynku pracy, mają dużo wydatków, dużo pracują, są zabiegani – są biedni
 - To budzi w nich **chęć pomagania** i prowadzi m.in. do **ograniczenia wydatków na siebie**
- **Młodym zazdrości się uśmiechu, radości, entuzjazmu**
- **Ale młodość (młodość) to też „pustota”, chuligaństwo, brak wychowania, powierzchowność, nieukierunkowana energia**

OBOWIĄZKI I ‘PRAWA MŁODOŚCI’

- Młodzi ludzie mają poczucie, że to jest ich **czas na dorastanie**, ale i na **układanie sobie życia**
- To czas **inwestowania w siebie**, na przyszłość: studia, nauka, praca, kursy
- Ale to też czas **matingu**: budowania związków, przyjaźni, spotkania różnych ludzi
- To czas na odkrywanie, zabawę i radość – młodzi nie chcą tego oddać: **tak jest tylko teraz!**

Za badaniem: „Osoby starsze w oczach młodzieży, młodzież w oczach osób starszych” przeprowadzonym przez Dom Badawczy Dominiki Maison dla Biura Rzecznika Praw Obywatelskich w czerwcu 2012

Waszym zdaniem???

Do jakiego pokolenia możecie się zaliczyć?

Czy stereotyp młodego / starego rzeczywiście istnieje?

Czy wszyscy młodzi i wszyscy starzy są tacy jak w stereotypie?

Czy młodzi mogą się dogadać ze starszymi?

Czy Waszym zdaniem przedstawiciele różnych pokoleń mogą razem skutecznie pracować? Dlaczego?

MATERIAŁY DO DYSKUSJI....

Plusy i minusy pracowników w różnym wieku wg pracodawców (1/2)

MŁODSI PRACOWNICY

STARSI PRACOWNICY

Nie szanują pracy

Podchodzą do pracy sumiennie

Skoczki – nie boją się zmieniać pracy

Doceniają to, że mają pracę, nawet jeśli praca się im nie podoba, ale to też mała mobilność, brak elastyczności (przyzwyczajeni do jednej pracy przez całe życie)

Pewność siebie

Mała wiara w siebie

Często lepsze kompetencje językowe, ICT, często też wykształcenie

Duże doświadczenie wynikające ze stażu pracy, ale gorsze wykształcenie i kompetencje

Bardziej otwarci na nowości

Okopani na swoich pozycjach

Chętni do nauki, lepiej chłoną wiedzę

Boją się zmian, gorzej przyswajają wiedzę

Zdrowsi, silniejsi

Gorsze zdrowie, częste wizyty u lekarza

Mało zaangażowani

Bardziej związani z firmą

Plusy i minusy pracowników w różnym wieku wg pracodawców (2/2)

MŁODSI PRACOWNICY

STARSI PRACOWNICY

Nieprzewidywalni

Spokojni, przewidywalni

Łatwiej nawiązują kontakty, są bardziej reprezentatywni

Mają problemy z komunikatywnością; gorsze miękkie kompetencje

Szybciej myślą i pracują – bardziej efektywni

Mniej efektywni

Większa odwaga i kreatywność

Limit pomysłów już się wyczerpał

Łatwo się rozpraszają, np. surfują po sieci

Nawyki z PRL (telefony, prywatne sprawy)

Mają więcej na głowie (dzieci itd.).

Stabilna sytuacja życiowa

Kredyt motywuje

Oczekiwanie na emeryturę demotywuje (jestem nieusuwalny)

Zbyt wygórowane oczekiwania finansowe

Mniejsze oczekiwania finansowe

JAK MŁODZI LUDZIE SZUKAJĄ PRACY?....NOWOCZEŚNIE ! ☺



Nowocześnie....

- *Media społecznościowe*: Facebook, LinkedIn, Profeo, Goldenline, nk
- Pracodawcy szukają pracowników poprzez media społecznościowe wyszukując odpowiednich dla siebie kandydatów do pracy, stosując mailing selektywny, rekrutacyjne kampanie reklamowe



Zalety wykorzystania mediów społecznościowych do szukania pracy

- Prezentowanie w sieci swoich kompetencji **wielu pracodawcom**
- **Social media** pomagają kandydatom **lepiej przygotować się do przyszłej rozmowy kwalifikacyjnej**
- Dzięki firmowym *fan pages* i *mikroblogom* prowadzonym przez przedstawicieli firm, **aplikant może łatwo zebrać i zweryfikować informacje o potencjalnym pracodawcy.**
- **Większe pole dla kreatywności kandydata**
- Kandydat do pracy może **zbudować własną stronę internetową, będącą jego wizytówką, nagrać filmik**

- *Personal branding* – tworzenie własnej marki w internecie



Osiągnięcia zawodowe**Doświadczenie****Adiunkt**

University of Economics in Katowice

1994 – obecnie (19 lat)

Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach

Prowadzenie ćwiczeń, laboratoriów, wykładów, warsztatów z przedmiotów dot. projektowania systemów informatycznych, wykorzystania systemów informatycznych w zarządzaniu i finansach oraz technologii sztucznej inteligencji w finansach, zarządzania projektami systemów informatycznych e-biznesu oraz wykorzystaniem mediów społecznościowych w biznesie.

▼ 2 kursy:

Controlling operacyjny jako nowoczesny instrument zarządzania bankiem komercyjnym
Biznesowe i prawne aspekty umów na usługi (systemy) IT
Zobacz więcej ↓

Samodzielny programista Informix 4gl

PB-PiUOZiI "Metekon" w Katowicach

1992 – 1998 (6 lat)

Analiza, projektowanie i programowanie systemów informatycznych wspomagających działalność przedsiębiorstw.

▶ 2 kursy:

Kandydat – własny profil
zawodowy w mediach
społecznościowych

Video CV (VCV) czyli krótki filmik o sobie zamiast papierowego CV

- VCV musi pasować do rodzaju stanowiska o które się ubiega kandydat
- Powinno być syntetyczne, krótkie, nie dłuższe niż 3 minuty, najlepiej 1.5 min.
- Ważny: uśmiech i patrzenie do kamery
- Ubiór odpowiedni do stanowiska o jakie się ubiegamy
- Skupione na celu tzn. na pracy o jaką ubiega się kandydat



...i tradycyjnie:



- Pisanie papierowego CV i listu motywacyjnego
- Przeglądanie ofert pracy w Internecie
- Chodzenie „po zakładach pracy”
- Przez znajomych (swoich i znajomych swoich rodziców)

...i tradycyjnie:

- Przez biura pośrednictwa pracy (w tym urzędy pracy)
- Przez udział w giełdach pracy



Waszym zdaniem?

- Jaką metodę szukania pracy preferowalibyście?
- Dlaczego?
- Jak szukają pracy Wasi rodzice? Starsze rodzeństwo?
- Która metoda jest najbardziej skuteczna?

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ

