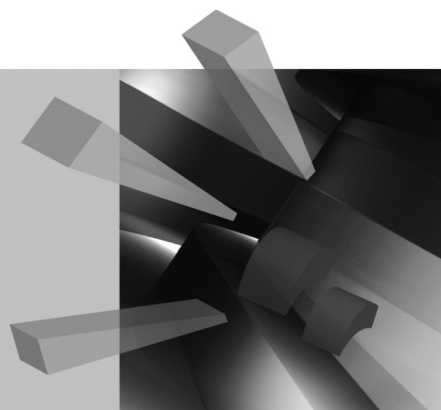


Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. W kierunku respektowania interesów pracobiorców



pod redakcją
Małgorzaty Gablety
Agaty Pietroń-Pyszczek



Recenzenci: Henryk Bieniok, Kazimierz Jaremczuk, Stefan Lachiewicz,
Zbigniew Malara, Aleksy Pochtowski, Anna Rakowska, Agnieszka Sitko-Lutek,
Agata Stachowicz-Stanusch, Lidia Zbiegień-Maciąg

Redaktor Wydawnictwa: Małgorzata Grzybowska

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia publikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>
oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się na stronie internetowej
Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2011

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-155-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp.....	11
------------	----

Część 1. Interesy pracobiorców – ich różnorodność i zmienność

Stefan Lachiewicz , Oddziaływanie zmian w polskim systemie gospodarczym na relacje: kadra kierownicza – pracownicy przedsiębiorstw	15
Adam Dzikowski , Podejście antropologiczne w rozpoznawaniu interesów pracobiorców	22
Małgorzata Striker , Współczesny rynek pracy a oczekiwania pokolenia Y wobec zatrudnienia – wyniki badań empirycznych.....	30
Magdalena Dunikowska , Pracownicy jako interesariusze w procesach fuzji i przejęć przedsiębiorstw	39
Bernadette Jonda , Sytuacja pracowników administracji gminnych wobec zmieniających się wymagań. Wybrane wyniki z badań porównawczych w polskich i niemieckich urzędach gminnych	48
Agnieszka Bera , Dysfunkcje partycypacji w środowisku <i>contact center</i>	58
Monika Król-Stępień , Wizerunek przedsiębiorców świadczących usługi publiczne – w świetle ustawy o przejrzystości.....	66
Danuta Kunecka , Interesy pracowników medycznych na tle restrukturyzacji zatrudnienia w sektorze zdrowia.....	73

Część 2. Pracodawcy wobec respektowania interesów pracobiorców

Jacek Bendkowski , Przesłanki rozwoju zaufania w środowisku wirtualnym	83
Łukasz Skowron , Indeks ISMP jako nowoczesna metoda pomiaru poziomu satysfakcji i motywacji pracowników	90
Barbara Chomątowska , Promocja zdrowia w miejscu pracy	99
Izabela Kołodziejczyk-Olczak , Szkolenie jako element wspierający pracowników w wieku powyżej 50 lat w świetle projektu <i>Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+</i>	107
Anna Lipka , Jakość działań stymulujących zaangażowanie pracobiorców....	117
Katarzyna Wojtaszczyk , Respektowanie interesów pracowników warunkiem budowania silnej marki pracodawcy	126
Anna Rogozińska-Pawelczyk , Kontrakt psychologiczny w organizacji – w poszukiwaniu nowej równowagi	135
Joanna Cewińska , Pracodawcy wobec badań opinii zatrudnionych	147

Agata Borowska-Pietrzak , Rola motywacji niematerialnej w kształtowaniu zaangażowania pracowników	154
Michał Kapias , Odpowiedzialność społeczna jako sposób realizacji personalistycznej koncepcji pracy ludzkiej	163

Część 3. Równowaga praca – życie interesem współczesnego pracobiorcy

Grażyna Gruszczyńska-Malec, Kinga Hoffmann , Praca zawodowa w systemie wartości jednostki w kontekście kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa.....	173
Wanda Kopertyńska , Równowaga praca zawodowa a życie prywatne pracowników – doświadczenia badawcze z przedsiębiorstw	183
Alicja Smolbik-Jęczmień , Wpływ rozwoju kariery zawodowej pracownika na zachowanie równowagi między pracą a życiem.....	191
Grażyna Bartkowiak , Dobrostan pracowników, poziom „zdrowia organizacji” a ich zadowolenie z pracy i zaangażowanie w osiąganie celów organizacji	199
Paweł Łukasik, Arkadiusz Potocki , Wybrane aspekty wypalenia zawodowego w pracy menedżera	211

Część 4. Harmonizowanie interesów pracodawcy i pracobiorców – aspekt narzędziowy i podmiotowy

Janusz Strużyna , Miopia zarządzania zasobami ludzkimi na tle ewolucji polskich organizacji	221
Tomasz Kawka , Rola funkcji personalnej w kontekście zmieniającej się organizacji	234
Urszula Skurczyńska-Sikora , Kompetencje organizacji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi	244
Agnieszka Izabela Baruk , Budowanie organizacji sprzyjającej ludziom w kontekście oczekiwań potencjalnych pracowników	252
Henryk Bieniok , Inteligencja emocjonalna menedżera	261
Anna Balcerek-Wieszala , Badanie opinii pracowników jako narzędzie doskonalenia zarządzania zasobami ludzkimi	271
Magdalena Czupryńska , Kultura organizacyjna i polityka personalna w kontekście realizacji interesów pracowników hotelu	282
Liliana Mierzwińska , Kształtowanie zaangażowania pracowników IT w strategii personalnej przedsiębiorstwa X.....	291
Stanisław Nowosielski , Orientacja na pracownika jako klienta wewnętrznego w organizacji	298

Część 5. W poszukiwaniu wspólnoty interesów w organizacji

Monika Rogozińska, Katarzyna Susabowska, Janusz Strużyna, Analiza i ocena wykorzystania technik manipulacji i indoktrynacji w szkoleniach wprowadzających do pracy.....	313
Dagmara Lewicka, Wkład funkcji personalnej we wspieranie innowacyjności przedsiębiorstwa – analiza czynnikowa.....	322
Anna Sitko-Lutek, Dorota Chmielewska-Muciek, Kultura organizacyjna przedsiębiorstw informatycznych w Polsce.....	334
Malorzata Król, Samoocena zaangażowania pracowników tymczasowych..	341
Anna Pietruszka-Ortyl, Dzielenie się wiedzą wśród profesjonalistów jako determinanta ich kreatywności	350
Małgorzata Trenkner, Kształtowanie środowiska sprzyjającego kreatywności pracowników w przedsiębiorstwach zorientowanych projąkociowo...	359

Summaries

Stefan Lachiewicz, Influence of changes in Polish economic system on relationships between managers and workers of enterprises	21
Adam Dzikowski, Anthropological approach in recognising the employers' interests.....	29
Małgorzata Striker, Modern labour market and expectations of Generation Y to employment – the results of research	38
Magdalena Dunikowska, Employees as stakeholders in mergers and acquisitions	47
Bernadette Jonda, The situation of administrative staff in communes in the light of changing terms and conditions: selected results of comparison studies in Polish and German communes.....	57
Agnieszka Bera, Dysfunction of participation in the Contact Center environment.....	65
Monika Król-Stępień, The image of public service companies – in view of the law on transparency	72
Danuta Kunecka, Medical professionals' interests in relation to structural changes in the health care sector	79
Jacek Bendkowski, Conditions for development of trust in virtual environment.....	89
Skowron Łukasz, ISMP index as the modern method of employee satisfaction and motivation measurement.....	98
Barbara Chomałowska, Health promotion in workplace.....	106

Izabela Kołodziejczyk-Olczak , Training as a support for workers aged over 50 years in the light of the project <i>Equalising Opportunities on the Labour Market for People Aged 50+</i>	116
Anna Lipka , Quality of actions stimulating employees' commitment	125
Katarzyna Wojtaszczyk , Meeting the employees' needs in the process of strengthening employer brand image	134
Anna Rogozińska-Pawelczyk , Psychological contract in the organization – to find a new balance	146
Joanna Cewińska , Employers towards employees' opinions – the results of empirical research	153
Agata Borowska-Pietrzak , Importance of nonmaterial motivation in creating employees commitment	162
Michał Kapias , Social responsibility as a way of realization of the personalistic conception of human work	170
Grażyna Gruszczyńska-Malec, Kinga Hoffmann , Work in an individual system of values in organizational culture context	182
Wanda Kopertyńska , Employees' work-life balance – practice experiences.	190
Alicja Smolbik-Jęczmień , The impact of development of professional on the maintenance of work-life balance	198
Grażyna Bartkowiak , Employees well-being, job satisfaction, “organizational health” and workers' engagement in organizational goals	210
Paweł Łukasik, Arkadiusz Potocki , Selected burnout aspects in manager's work	217
Janusz Strużyna , Myopia human resource management on the background of the evolution of polish organizations	233
Tomasz Kawka , Significance of HRM in a context of organizational changes	243
Urszula Skurzyńska-Sikora , Organization competences in the human resources management	251
Agnieszka Izabela Baruk , Building an organization favourable for people in the context of potential employees' expectations	260
Henryk Bieniok , Emotional intelligence of a manager	270
Anna Balcerek-Wieszala , Employees opinion survey as a tool of human resources management improvement	281
Magdalena Czupryńska , Organizational culture and personnel policy in the context of hotel employees' interests	290
Liliana Mierzwińska , Shaping the organizational commitment of the IT employees in the personnel strategy of “X” enterprise	297
Stanisław Nowosielski , Internal customer relationship in the company	309
Monika Rogozińska, Katarzyna Susabowska, Janusz Strużyna , Analysis and evaluation of manipulation and indoctrination processes during induction courses	321

Dagmara Lewicka , Influence of personnel function in supporting innovative enterprise – analysis of factors	333
Agnieszka Sitko-Lutek, Dorota Chmielewska-Muciek , Organizational culture of information technology companies in Poland.....	340
Małgorzata Król , Self-evaluation of the temporary workers' commitment...	349
Anna Pietruszka-Ortyl , Knowledge sharing among professionals as a determinant of their creativity	358
Małgorzata Trenkner , Developing an environment conducive to creativity of employees in quality-oriented enterprises.....	366

Małgorzata Striker

Uniwersytet Łódzki

WSPÓŁCZESNY RYNEK PRACY A OCZEKIWANIA POKOŁENIA Y WOBEC ZATRUDNIENIA – WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Streszczenie: Artykuł przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród 390 studentów Uniwersytetu Łódzkiego na przełomie lat 2010/2011, których celem było m.in. poznanie ich wyobrażeń na temat idealnej pracy i nastawienia do pracy zawodowej. Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y zestawiono ze współczesnymi zjawiskami zachodzącymi na rynku pracy szczególnie młodych pracowników i wynikami ogólnopolskich badań statystycznych (GUS) na temat pozycji młodych ludzi na rynku pracy.

Słowa kluczowe: zarządzanie zasobami ludzkimi, generacja Y, rynek pracy.

Na rynek pracy zaczyna wchodzić kolejne pokolenie pracowników nazywane w literaturze pokoleniem lub generacją Y. Najczęściej przyjmuje się, że do grupy tej należą osoby urodzone w latach 1980-2000 [Barford, Hester 2011, s. 37-38], chociaż są autorzy, którzy zaliczają do niej osoby urodzone w drugiej połowie lat siedemdziesiątych [Fazłagić 2008; Kehrl, Sopp 2006, s. 113; Patterson 2007, s. 20]. Pracownicy pokolenia Y różnią się od swoich starszych kolegów, mają inne oczekiwania, wyznają inne wartości, inne więc w stosunku do nich powinny być wykorzystywane instrumenty zarządzania. Wskazują na to m.in. badania przeprowadzone wśród ponad 1300 pielęgniarek i innych pracowników szpitali w Kanadzie [Lavoie-Tremblay i in. 2010], badania dotyczące pracy nauczycieli pokolenia Y [Richardson 2008] czy też badania pracowników administracji publicznej [Barford, Hester 2011]. Najczęściej wymieniane cechy młodych pracowników to m.in. [Fazłagić 2008]:

- przekonanie, że ważniejsze jest „bycie” niż „posiadanie”,
- chęć pracy w zespołach,
- umiejętność wykonywania wielu zadań w tym samym czasie,
- brak samodzielności w podejmowaniu decyzji, oczekiwanie, że pracodawca będzie wyznaczał cele i dbał o ich rozwój zawodowy,
- większa lojalność wobec współpracowników niż wobec pracodawcy,
- chęć zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym,

- brak trwałych autorytetów,
- zgoda na pracę za granicą.

C.K. Patterson wskazuje, że na postawy i oczekiwania pracowników generacji Y duży wpływ miało dzieciństwo, które upłynęło w spokoju i względnym dobrobycie. Cechą charakterystyczną jest zatem optymizm i silne więzi rodzinne. W przeciwieństwie do wcześniejszych pokoleń niezależność nie jest najważniejsza, a młodzi ludzie często po skończeniu studiów mieszkają z rodzicami i są na ich utrzymaniu. Istotną determinantą zachowań i sposobów nawiązywania relacji społecznych jest również życie w świecie zaawansowanych technologii, szybkiego porozumiewania się. Oczekują częstych informacji zwrotnych, akceptują zmiany [Patterson 2007, s. 20]. Dla osób z pokolenia Y praca jest tylko jednym z aspektów ich życia. Akceptują więc elastyczność zatrudnienia (telepracę, niepełny wymiar czasu pracy, pracę tymczasową), która umożliwi im założenie rodziny, posiadanie i wychowywanie dzieci [Lavoie-Tremblay i in. 2010, s. 415]. J. Fazlagić podkreśla, iż duży wpływ na cechy polskiego pokolenia Y ma fakt, że jest to pierwsza generacja wychowana w warunkach gospodarki rynkowej [Fazlagić 2008].

Zmiany obserwowane na rynku pracy wynikają więc w coraz większym stopniu z wymiany pokoleniowej i rosnącej roli wyżu demograficznego z przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX w. [*Diagnoza Społeczna* 2009, s. 120]. Osoby w wieku 15-35 lat stanowią prawie 1/3 ogólnej liczby osób w wieku produkcyjnym [*Wejście ludzi...* 2011, s. 19]. Prowadzone badania demograficzne wskazują, że generacja Y charakteryzuje się coraz wyższym wykształceniem (tab. 1) i wyższym poziomem kompetencji społecznych. (tab. 2).

Tabela 1. Odsetek osób z wyższym wykształceniem w grupie w wieku 25-34 lata

Lata	Mężczyźni	Kobiety
2000	15,5	29,2
2003	22,4	36,1
2005	24,6	40,5
2007	28,4	45,7
2009	31,8	46,8

Źródło: [*Diagnoza Społeczna* 2009, s. 120].

Tabela 2. Odsetek osób posiadających wybrane umiejętności w wybranych grupach wieku

Wybrane kompetencje	Mężczyźni			Kobiety		
	25-34	35-44	45-59	25-34	35-44	45-59
Czynna znajomość języka angielskiego	32,8	13,2	6,0	35,4	12,0	5,5
Bierna znajomość języka angielskiego	20,3	16,9	7,1	26,3	17,7	9,9
Prawo jazdy	81,3	84,1	78,9	63,0	59,1	37,8
Obsługa komputerowego oprogramowania biurowego	37,7	26,7	13,3	34,2	23,8	13,8
Umiejętność wyszukiwania informacji w Internecie	87,8	86,3	84,4	89,2	86,5	83,1

Źródło: [*Diagnoza Społeczna* 2009, s. 121].

Ze względu na formalne wykształcenie jest to populacja z najwyższym w historii Polski odsetkiem osób z wyższym wykształceniem, chociaż często nie idzie to w parze z jakością tego kształcenia, niekorzystna jest też struktura wybieranych przez studentów kierunków studiów. Jednak zmiany w wykształceniu nie przekładają się na poprawę sytuacji młodych osób na rynku pracy. Od lat jest to grupa zagrożona wysokim bezrobociem, a najgorsza sytuacja dotyczy osób do 24 roku życia. Nie są oni aktywni zawodowo, stosunkowo rzadko łączą naukę z pracą. W znacznej większości pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywają po zakończeniu edukacji (tab. 3).

Tabela 3. Wybrane informacje na temat sytuacji na rynku pracy młodych ludzi w II kwartale 2009 r.

Wyszczególnienie	Liczba (w tys.)	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Ludność w wieku produkcyjnym (powyżej 15 roku życia)	23 806	70,5	64,8	8,0
15-17 lat	1 452	1,9	1,9	-
18-19 lat	1 045	15,0	11,0	27,4
20-24 lata	2 746	56,1	45,6	18,7
25-29 lat	3 083	83,4	75,6	9,3
30-34 lata	2 926	86,6	81,0	6,5

Źródło: [Wejście ludzi...2011, s. 22].

Polacy wkraczają na rynek pracy później niż ich europejscy rówieśnicy. Aktywność zawodowa osób w wieku 15-24 lata jest w Polsce na jednym z najniższych poziomów w Unii Europejskiej. W III kwartale 2009 r. w Holandii na rynku pracy pozostawało niemal 75% młodych osób, w tym samym czasie w Polsce było to niecałe 35%. Przeciętny wiek, w którym na rynku pracy znajduje się co najmniej 50% młodzieży, wyniósł dla Unii Europejskiej 20 lat, dla Polski 22 lata. Kraje, w których pierwszą pracę podejmowano najwcześniej, to: Dania (15 lat), Holandia (16 lat) oraz Austria i Wielka Brytania (17 lat) [Strojek 2010]. Jeśli chodzi o charakter pierwszej pracy młodych osób, to w Polsce dominuje zatrudnienie tradycyjne w pełnym wymiarze czasu: na czas określony (42,5%) oraz na czas nieokreślony (39,8%) [Wejście ludzi... 2011, s. 79].

Prowadzone w II kwartale 2009 r. przez GUS badania wśród młodego pokolenia wskazują również na oczekiwania tych osób wobec pierwszej pracy (tab. 4). Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że najważniejszym elementem jest wynagrodzenie (ponad połowa osób wskazała na ten element), często określane przez młodych ludzi na zbyt wysokim, nieadekwatnym do posiadanych kwalifikacji, poziomie. Równie istotne są dobre warunki pracy (38,2% badanych wskazało na ten element). Pozosta-

łe oczekiwania, takie jak satysfakcja z pracy, stabilizacja, atmosfera czy możliwość awansu, są wskazywane zdecydowanie rzadziej [*Wejście ludzi...* 2011, s. 28].

Tabela 4. Oczekiwania osób w wieku 15-34 lat bez doświadczeń zawodowych wobec pierwszej pracy

Wyszczególnienie	Odsetek badanych
Wysokie wynagrodzenie	51,4
Dobre warunki pracy	38,2
Satysfakcja zawodowa	13,4
Stabilizacja zawodowa	13,1
Dogodna lokalizacja (względem miejsca zamieszkania)	12,9
Zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami	9,3
Dobra atmosfera w pracy	8,2
Możliwość awansu i uznanie przełożonych	1,4
Brak oczekiwań	9,9

Źródło: [*Wejście ludzi...* 2011, s. 28].

Zmiany pokoleniowe w podejściu do pracy i postrzeganiu własnej kariery zawodowej są przedmiotem podejmowanych od 2008 r. badań w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi Uniwersytetu Łódzkiego. Ich celem jest obserwacja, jak młodzi Polacy, należący do pokolenia Y, oceniają siebie, jak postrzegają swoją wymarzoną pracę, czy można im przypisać cechy charakterystyczne dla rówieśników z innych krajów. Badania prowadzone są cyklicznie przy wykorzystaniu ankiety audytoryjnej [Cewińska, Striker, Wojtaszczyk 2009, s. 122]. W opracowanym kwestionariuszu znajdują się pytania dotyczące opinii młodych o nich samych, stosunku do pracy zawodowej, przyszłej kariery oraz cech wymarzonej pracy. Badani są proszeni, by każdą spośród podanych charakterystyk ocenili, odnosząc ją do siebie. Mają do wyboru następujące odpowiedzi: zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie, nie mam zdania. Na etapie opracowania wyników odpowiedziom nadawane są rangi. Kwestionariusz zawiera ogółem 48 pytań; na potrzeby niniejszego artykułu wykorzystano jedynie wybrane informacje związane z oczekiwaniami młodych osób wobec przyszłej pracy, pozostałe dane będą omówione w kolejnych publikacjach. W metryczce uwzględniono cechy społeczno-demograficzne ankietowanych, takie jak płeć, wiek, typ szkoły i staż pracy. W dalszej części artykułu zostaną przedstawione wyniki badań przeprowadzonych w drugiej połowie 2010 r. wśród blisko 400 studentów Uniwersytetu Łódzkiego. Grupę badawczą wybrano do badań celowo. Kwestionariusz ankiety został skierowany wyłącznie do studentów studiów stacjonarnych, ponieważ stanowią oni jednolitą wiekowo grupę, mają również podobne doświadczenie zawodowe. W porównaniu z wcześniejszymi badaniami (prowadzonymi wyłącznie wśród studentów Wydziału Zarządzania) rozszerzono grupę badawczą o studentów innego wydziału Uniwersytetu Łódzkiego (Wydział Nauk o Wychowaniu). Badanie nie jest istotne pod względem statystycznym, a jego wyniki należy traktować w kategoriach sondażu.

Wśród 391 respondentów blisko $\frac{3}{4}$ studiowało na Wydziale Nauk o Wychowaniu, a pozostali na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Niemal 80% z nich stanowiły kobiety (311 osób); najliczniej reprezentowana była grupa osób w wieku 23 lat (173 osoby; 44,2%). Większość badanych ma doświadczenie zawodowe, choć związane głównie z podejmowaniem prac dorywczych (190 osób; 48,6%). Jedyne 47 ankietowanych (12%) w ogóle nie pracowało zarobkowo (tab. 5).

Tabela 5. Cechy społeczno-demograficzne badanych

Cecha	N	%
Płeć:		
kobieta	311	79,5
mężczyzna	80	20,5
Wiek:		
19-22 lata	141	36,1
23 lata	173	44,2
24-27 lat	77	19,7
Wydział:		
Nauk o Wychowaniu	288	73,7
Zarządzania	103	26,3
Staż pracy:		
jeszcze nigdy nie pracowałem zarobkowo	47	12,0
wykonywałem jedynie prace dorywcze	190	48,6
pracuję krócej niż 1 rok	33	8,4
pracuję dłużej niż 1 rok	106	27,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań prowadzonych w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi Uniwersytetu Łódzkiego.

Studenci raczej nie są zainteresowani pracą poza granicami kraju. W sytuacji, gdyby mogli podjąć fascynującą, dobrze płatną pracę za granicą, jedna trzecia badanych nie zgodziłaby się (132 osoby, 33,8%), a blisko połowa miałaby obawy przed podjęciem takiej decyzji (191 osób, 48,8%). Najważniejszą cechą wymarzonej pracy, którą wskazali prawie wszyscy badani, była możliwość godzenia życia zawodowego z rodzinnym (98,5%). Młodzi ludzie nie chcą pracować bez wytchnienia, choć wysokie zarobki są w stanie skłonić ponad połowę studentów do każdej pracy. W przeciwieństwie do przytaczanej na początku artykułu charakterystyki pokolenia Y ankietowani wysoko cenią sobie stałą pracę (96,9%) oraz spokój, stabilność i pewność (89,3%). Swojej kariery nie chcą wiązać z jedną firmą, lecz obawiają się częstych zmian miejsca pracy. Połowa badanych akceptuje zmiany i ryzyko w pracy.

Podobnie jak ich zagraniczni koledzy, oczekują, że z szefem będą wiązać ich relacje partnerskie (75,4%), ale ponad połowa badanych chciałaby, żeby przełożony miał autorytet i silną osobowość. Badane osoby cenią sobie możliwość pracy w zespole (65%) przy ważnych i niecodziennych projektach (73,7%).

Najmniej ważnymi aspektami przyszłej pracy są: łączenie pracy z podróżowaniem, praca z ludźmi różnych narodowości i noszenie w pracy nieformalnych strojów (tab. 6).

Tabela 6. Cechy wymarzonej pracy wskazywane przez badanych

Oczekiwana cecha wymarzonej pracy	Średnia*	Odsetek badanych, którzy wskazali, że dana cecha jest ważna lub bardzo ważna	Odsetek badanych, którzy wskazali, że dana cecha jest raczej lub zdecydowanie nieistotna
Możliwość godzenia życia zawodowego z prywatnym	4,77	98,5	1,5
Stać posada, gwarantująca systematyczne dochody	4,69	96,9	3,1
Spokój, stabilność, pewność	4,35	89,3	10,7
Szef, z którym łączą podwładnych relacje partnerskie	3,76	75,4	24,6
Możliwość uczestniczenia w ważnych i niecodziennych projektach	3,71	73,7	26,3
Wysokie zarobki bez względu na rodzaj wykonywanych zadań	3,57	66,8	33,2
Praca w stałych godzinach, np. od 8.00 do 16.00	3,55	66,2	33,8
Możliwość pracy w zespole	3,46	65,0	35,0
Zmiany, ciekawe, ekscytujące wydarzenia, ryzyko	3,22	52,9	47,1
Szef będący silną osobowością, autorytetem	3,14	56,3	43,7
Praca umożliwiająca podróżowanie	2,84	40,7	59,3
Praca umożliwiająca związanie kariery z jedną firmą	2,79	40,4	59,6
Możliwość noszenia w pracy nieformalnych strojów	2,55	30,9	69,1
Praca z ludźmi różnych narodowości	2,19	16,4	83,6

* średnia ocena z rang przyznanych odpowiedziom: od 5 (bardzo ważne) do 1 (zdecydowanie nieistotne)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań prowadzonych w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi Uniwersytetu Łódzkiego.

Młodzi ludzie chcą sami dbać o swój rozwój, czują się odpowiedzialni za swoją karierę (95,4%). Ważna jest dla nich również możliwość wpływania na to, co dzieje się w firmie (85,7%). Około połowa osób nie czuje oporu przed wyrażaniem głośno

negatywnych opinii o szefie (45,8%), a także deklaruje, że jeżeli nie będzie miała wystarczającej ilości wolnego czasu, odejdzie z pracy (52,4%) (tab. 7).

Tabela 7. Nastawienie badanych do przyszłej pracy zawodowej

Stwierdzenia charakteryzujące nastawienie badanych do pracy zawodowej	Średnia*	Odsetek badanych, którzy zgodzili się z danym stwierdzeniem (zdecydowanie tak i tak)	Odsetek badanych, którzy nie zgodzili się z danym stwierdzeniem (zdecydowanie nie i raczej nie)
Sam dbam o swój rozwój, bo jestem za siebie odpowiedzialny	4,32	95,4	4,6
Chcę mieć wpływ na to, co dzieje się w firmie	3,89	85,7	14,3
Obawiam się częstych zmian miejsca pracy	3,38	61,4	38,6
Jeśli firma nie zapewni mi wystarczającej ilości wolnego czasu, odejdę	3,21	52,4	47,6
Jeśli szef mnie zezłości, będę głośno o tym mówił	3,03	45,8	54,2
Mogę pracować bez wytchnienia, nie mam nic przeciwko pracy przez 12 godzin dziennie	2,06	17,1	82,9

* średnia ocena z rang przyznanych odpowiedziom: od 5 (zdecydowanie tak) do 1 (zdecydowanie nie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań prowadzonych w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi Uniwersytetu Łódzkiego.

Polskie pokolenie Y dość późno wkracza na rynek pracy. Młodzi ludzie, zwłaszcza ci do 24 roku życia, mają problemy ze znalezieniem pracy. Od lat wskaźnik bezrobocia w tej grupie jest ponaddwukrotnie wyższy od średniej krajowej. Badania ogólnopolskie wskazują, że jedną z przyczyn takiej sytuacji są zbyt wygórowane oczekiwania płacowe coraz lepiej wykształconych absolwentów.

Badania przeprowadzone wśród studentów Uniwersytetu Łódzkiego na szczęście pokazują nieco inny obraz. Znaczna większość respondentów ma już za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe. Ich oczekiwania wobec wymarzonej pracy koncentrują się na dwóch aspektach: (1) praca nie może przysłaniać życia prywatnego, czas wolny jest istotną wartością, (2) ważne jest stałe zatrudnienie, spokój i stabilność pracy. Wyrażna większość badanych zdaje sobie również sprawę, że sama odpowiada za swoją przyszłość, chce być samodzielna i podejmować decyzje dotyczące własnej kariery zawodowej. Opisywane w artykule badania nie są reprezentatywne, można jednak wskazać na pewne zjawiska, które wymagają dalszych poszerzonych

badania, zwłaszcza w kontekście sygnalizowanej w literaturze kolejnej zmiany pokoleniowej i pojawienia się generacji Z [Strojek 2011].

Rozpoznawanie oczekiwań pracowników różnych pokoleń jest ważne również dla menedżerów zarządzających zespołami wielopokoleniowymi, sprzyja bowiem właściwemu doborowi narzędzi motywowania, sposobów rozwiązywania konfliktów, komunikowania itp.

Literatura

- Barford I.N., Hester P.T., *Analyzing Generation Y Workforce Motivation*, Defense AT&L: Special Edition, March-April 2011.
- Cewińska J., Striker M., Wojtaszczyk K., *Zrozumieć pokolenie Y – wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi*, [w:] *Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi*, red. M. Juchnowicz, Oficyna a Wolters Kluwer, Kraków 2009.
- Diagnoza Społeczna 2009*, red. J. Czapiński, Rada Monitoringu Społecznego, www.diagnoza.com [dostęp 01.06.2011].
- Fazlagić J.A., *Charakterystyka pokolenia Y*, „e-mentor” 2008, nr 3.
<http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/25/id/549> [dostęp 01.06.2011].
- Kehrli S., Sopp T., *Managing Generation Y. Stop resisting and start embracing the challenges. Generation Y brings to the workplace*, “HR Magazine” 2006 (May).
- Lavoie-Tremblay M., Paquet M., Duchesne M.-A., Santo A., Gavrancic A., Courcy F., Gagnon S., *Retaining nurses and other hospital workers: An intergenerational perspective of the work climate*, “Journal of Nursing Scholarship” 2010, vol. 42, no 4, s. 414-422.
- Patterson C.K., *The impact of generational diversity in the work place*, “Generational Diversity” 2007, vol. 15, no 3.
- Richardson J., *What the new generation of teachers can do*, “Tools for Schools” 2008, vol. 11, no 4 (May/June), s. 1-6.
http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.358/wpis.172, data publikacji 22 lutego 2010 [dostęp 01.06.2011].
- Strojek A., *Koniec bajki? Pokolenie Z szuka pracy*, http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.358/wpis.397, data publikacji 6 września 2011 [dostęp 15.09.2011].
- Strojek A., *Polska młodzież startuje z opóźnieniem*, *Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r.*, GUS Warszawa 2011, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_11193_PLK_HTML.htm [dostęp 01.09.2011].

MODERN LABOUR MARKET AND EXPECTATIONS OF GENERATION Y TO EMPLOYMENT – THE RESULTS OF RESEARCH

Summary: The article presents the results of research conducted among 390 students at the University of Łódź. The main aim is to know their ideas about the ideal of work and attitude to work. Expectations of Generation Y representatives were compared to the situation on the Polish labour market, especially young workers and the results of statistical surveys on the position of young people on the labour market.

Keywords: human resource management, generation Y, labour market.