



CO SŁYCHAĆ W BRANŻY

03.08.2010

Pokolenie Y w pracy

Czy pracodawcy boją się pokolenia Y? O tym, jak planują zarządzać dzisiejszymi absowlentami w przyszłości i czego się z Waszej strony obawiają.

W zarządzaniu zasobami ludzkimi powinien zostać zachowany opisany przez Boba Kellehera model piramidy uwzględniający hierarchię pracowników według wieku i poziomu doświadczenia. Ma on zastosowanie, gdy przed firmami pojawia się wyzwanie w postaci napływu pokolenia Y - młodych pracowników, kierujących się innymi wartościami niż ich starsi koledzy.

Pracownicy zlokalizowani na szczycie piramidy, czyli przedstawiciele średniego i wysokiego szczebla, seniorzy, osoby z dużym doświadczeniem i wiedzą, zostaną wówczas zobligowani do zmiany podejścia w zarządzaniu.

Inne wychowanie

Muszą mieć świadomość, że przedstawiciele pokolenia Y, aktualnie wchodzący na rynek pracy, zostali wychowani w zupełnie innych warunkach. Charakteryzują się inną mentalnością, kierując innymi priorytetami i wartościami w życiu codziennym, a co za tym idzie – mają inne podejście do pracy. *Popkultura i kult sukcesu* młodych osób, dodatkowo wzmocnione przez przekaz medialny twórców Google, Facebooka, czy polskiej NK.pl, zmieniają postrzeganie rynku pracy. Według pokolenia Y, osiągnięcie sukcesu jest niezwykle łatwe. Tymczasem rzeczywistość wygląda zupełnie inaczej.

Praca w korporacji a pokolenie Y

Pierwszy rok działalności przetrwa zaledwie 30 proc. nowopowstałych firm, a pierwsze stanowisko pracy w korporacji nie zawsze pasuje do wyobrażeń osób młodych. Właśnie w tym aspekcie duża odpowiedzialność leży po stronie seniorów i doświadczonych pracowników, którzy należąc do starszego pokolenia, mają zaszczone poczucie, że wiele można osiągnąć jedynie ciężką pracą. Powinni stać się dla swoich podwładnych mentorami i w pewien sposób nauczyć ich sumiennej i odpowiedzialnej pracy, reguł panujących w firmie oraz krytycznego i nieprzedmiotowego myślenia.

Gorzka prawda?

Ponadto juniorzy w swej drodze do sukcesu nie uwzględniają sumiennego wykonywania codziennych, operacyjnych obowiązków. Chcą szybko awansować i podejmować decyzje. Pociąga to za sobą kolejne zagrożenie, gdyż awans i zmierzanie ku szczytowi piramidy wiąże się również ze zwiększeniem obowiązków i odpowiedzialności. Młode osoby i ich psychika nie zawsze są na to przygotowane.

Główną rolę ponownie muszą odegrać doświadczeni pracownicy, którzy powinni zapewnić, że młodzi, jeśli tylko ich doświadczenie i kompetencje będą na to pozwalały, zostaną docenieni awansem. Dlatego też hierarchia w zarządzaniu powinna być rozwijana w kierunku modelu piramidy. Jest to najzdrowsze i najskuteczniejszy model funkcjonowania przedsiębiorstw z punktu widzenia zasobami ludzkimi, pod jednym istotnym warunkiem: awans musi iść zawsze w parze z wiedzą, osiąganymi wynikami w pracy, doświadczeniem i kompetencjami. Jedynym istotnym zagrożeniem dla tego modelu jest demografia.

Brak awansów w przyszłości

W przeciągu kilku dekad aktualne pokolenie Y stanie się seniorami i liczbowo przerosnie szeregowych pracowników z najniższego szczebla piramidy. W tym okresie rozwiązaniem sytuacji będzie, w przeciwieństwie do dzisiejszego wertykalnego, horyzontalne poszerzanie kompetencji pracowników – nie przez awanse, a nadawanie kolejnych uprawnień w ramach poprzedniego stanowiska.

Śródtytuły pochodzą od Redakcji.

PODZIEL SIĘ



Client Server

KARIERA.COM.PL na Facebooku

Najpopularniejsze artykuły:

Pierwsza praca jak pierwsza miłość

➤ Trafienie na "drugą połówkę jabłka" w przypadku pierwszej pracy nie jest łatwe. Wasi koledzy opowiadają o swoich doświadczeniach.

Zaniedbania przy kształceniu pielęgniarek i położnych

➤ Przyznano limity przyjęć na kierunki pielęgniarstwo i położnictwo uczelniom nieposiadającym akredytacji.

Szukaj

Szukaj

Zamów Newsletter

Twój adres e-mail

Wyślij

Oferty pracy

- [KONSULTANT DO SPRAW REKRUTACJI-STAZYSTA](#)
- [AGENT OCHRONY](#)
- [Szlifierz](#)

[Praca - GazetaPraca.pl](#)

Sonda

Jakie czynniki decydują o przyjęciu przez Ciebie oferty pracy?

wynagrodzenie

prestż firmy

szkolenia i jasno określona ścieżka kariery

lokalizacja i wygląd biura


kultura organizacyjna

Głosuj

Universum Top 100

Biznes

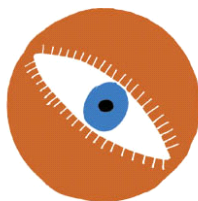
1. TVN S.A.
2. Ernst & Young
3. PricewaterhouseCoopers
4. L'Oréal Polska
5. Google Poland
6. Deloitte
7. Procter & Gamble
8. KPMG
9. Nestlé Polska
10. Mars Polska
11. Polskie Linie Lotnicze LOT
12. Unilever
13. Grupa Żywiec
14. PKO Bank Polski
15. Coca-Cola (HBC Polska, Poland Services)
16. Microsoft
17. Danone
18. McKinsey & Company Poland

 Podoba mi się (0 osób lubi ten artykuł)

CO SŁYCHAĆ W BRANŻY

Zaniedbania przy kształceniu pielęgniarek i położnych

➔ Przyznano limity przyjęć na kierunki pielęgniarstwo i położnictwo uczelniom nieposiadającym akredytacji.



CO SŁYCHAĆ W BRANŻY

Pierwsza praca jak pierwsza miłość

➔ Trafienie na "drugą połówkę jabłka" w przypadku pierwszej pracy nie jest łatwe. Wasi koledzy opowiadają o swoich doświadczeniach.



[Więcej »](#)

[Kontakt](#) | [Polityka prywatności](#)