

	<b>Baby boomers</b> (56 - 76 lat)	<b>Pokolenie X</b> (46 – 55 lata)	<b>Xenialsi</b> (37–45 lata)	<b>Pokolenie Y</b> Millenialsi (25–36 lata)	<b>Pokolenie Z</b> (poniżej 25 lat)
<b>Skłonność do zmiany miejsca pracy</b>	Stabilność, najbardziej lojalni	Niewielka skłonność do zmian zawodowych	Często spędzają w jednej firmie wiele lat i mocno się z nią identyfikują. (Nagrodą jest renomowane miejsce pracy)	Testowanie rynku pracy, aktywne szukanie nowych możliwości/pracodawców	W ciągu życia często zmieniają pracę, są przedsiębiorczy
<b>Udział w rynku pracy</b>	stopniowo odchodzą z rynku pracy	GUS publikuje informacje, z których wynika, że rozkład ilościowy pokolenia BB, Y, X i Zet jest podobny (po dwadzieścia kilka procent – stan na 2018 roku).	osoby, które trudno zakwalifikować zarówno do iksów, jak i igreków	W ciągu najbliższych kilku lat będą stanowili 75% siły roboczej	Dopiero wchodzi na rynek pracy albo jeszcze studiuje
<b>Wartości ważne i wyróżniające pokolenie</b>	Zaufanie do współpracowników i klientów, praca jest dla nich ważna i dzięki niej czują się potrzebni	Szukające odpowiedzi na trudne pytania i sensu własnej egzystencji, ważna jest elastyczność godzin pracy	Brak stresu	Rozwijanie posiadanych umiejętności i kwalifikacji (stabilizacja na etacie nie jest dla nich aż tak ważna, wybierają rozwój). „Wybory dokonywane przez przedstawicieli pokolenia Y w kwestii kariery zawodowej opierają się na wartościach osobistych. (...) Prawie połowa nie podjęła się w pracy wykonania projektu, który kłócił się z ich osobistym systemem wartości i zasadami etycznymi” – Natalia Pisarek, lider zespołu Human Capital Consulting w Deloitte.	Kreatywność, młodzi ludzie nie chcą w swojej codzienności czuć się pracownikami, ale twórcami. Mają silną potrzebę zmieniania świata, 51% Generacji Z przykładą szczególną wagę do bycia docenianym

<b>Rola zarobków</b>	Ważniejsza niż pieniądze jest dobra atmosfera w pracy	satysfakcja z pracy dużo ważniejsza niż zarobki	Ważność wysokich zarobków	Ważniejsze stają się dla nich jakość życia i doświadczenia życiowe niż posiadanie,	Praca przestaje (na pierwszym miejscu) być wiązana z zarobkami
<b>Najatrakcyjniejsza forma zatrudnienia</b>	praca etatowa w pełnym wymiarze godzin	Prowadzenie własnej firmy	Praca etatowa w pełnym wymiarze godzin	Telepraca (ta forma nie przewiduje stałych miejsc pracy - obowiązki pracownicze pracownik wykonuje online oraz telefonicznie)	Praca etatowa w niepełnym wymiarze godzin, własny biznes

Warto podkreślić, że podział i charakterystyka poszczególnych pokoleń jest tylko teorią, która znajduje swoje potwierdzenie w rzeczywistości, ale nie odzwierciedla jej. Przedstawiciele różnych pokoleń mogą prezentować zupełnie inne cechy niż te, które są charakterystyczne dla ich generacji. W końcu to nie data urodzenia determinuje zaangażowanie a charakter pracownika.

Źródła:

<https://alebank.pl/kapryсны-los-milleniالسow-na-rynku-pracy/?id=258419&catid=28090>

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ce/Documents/about-deloitte/voice-of-the-workforce-in-europe.pdf>

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-baby-boomers>

<https://media.pracuj.pl/74299-pokolenia-o-pracy-w-polsce-raport-pracujpl>

W razie dodatkowych pytań zapraszam do kontaktu: oliwia.samelak.psycholog@gmail.com