



INFORAKADEMIA

www.inforakademia.pl

Zarządzanie pokoleniem Y

Agnieszka Ciećwierz

RYS POKOLENIOWY



POKOLENIE X

Urodzeni w latach `70 i
początek `80

- Praca była i jest dla nich najważniejsza, gdy zakładają rodziny wartości nieco się zmieniają
 - Kult pracy
- Nowe technologie nie stanowią dla nich problemu



POKOLENIE Y

Urodzeni pod koniec lat `80
oraz w latach `90

- Dorastali z Internetem
- Praca stanowi dla nich drogę do rozwoju osobistego
- Istotną wartość stanowi dla nich indywidualizm



POKOLENIE Z

Urodzeni po 1995 roku

- Żyją w świecie wirtualnym
 - Internet i nowe technologie są dla nich czymś naturalnym
 - Znają języki obce, przekraczanie granic jest dla nich naturalne
- Są otwarci i bezpośredni



METODY REKRUTACJI

- INTERNET
- PORTALE SPOŁECZNOŚCIOWE
- ZAKŁADKA KARIERA
- DOSTĘPNOŚĆ NA URZĄDZENIACH MOBILNYCH
- UCZELNIE



NA CO KANDYDACI ZWRACAJĄ UWAGĘ?

- WORK-LIFE-BALANCE
- PRZYJAZNA REKRUTACJA
- OGŁOSZENIE JAKO WIZYTÓWKA FIRMY
- SCREENING PRACODAWCY



CO WARTO PODKREŚLIĆ W OGŁOSZENIU?

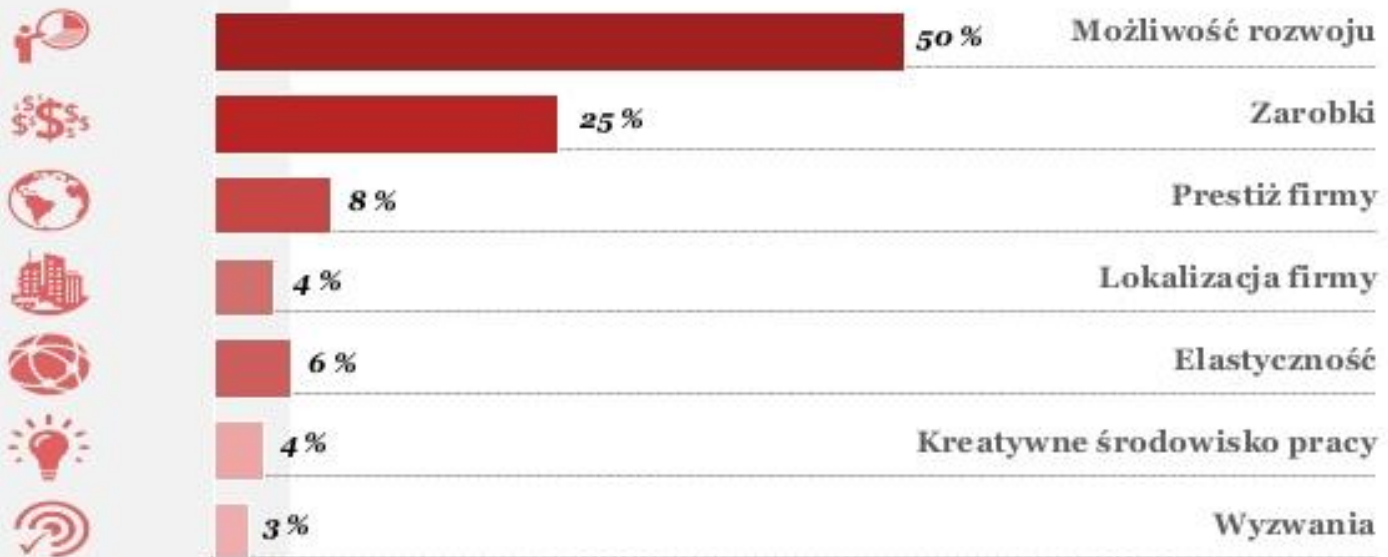
- PRZYJAZNE ŚRODOWISKO PRACY
- RÓŻNORODNOŚĆ OBOWIĄZKÓW
- INNOWACYJNE PRZEDSIĘWZIĘCIA
- WZAJEMNA NAUKA I CZERPANIE INSPIRACJI
- BUDOWANIE ŚCIEŻKI KARIERY
- MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU
- ELASTYCZNOŚĆ I BALANS



BADANIE PwC

Czego oczekuje Pokolenie Y od procesu rekrutacji w firmach?

Na co zwracasz uwagę szukając stażu/pracy?



PwC

7

PLUSY I MINUSY Y W PRACY




ZNAJOMOŚĆ NOWYCH TECHNOLOGI ICT



ZADANIOWE PODEJŚCIE DO PRACY



NIEZALEŻNOŚĆ I AMBICJA



DUŻE ZNACZENIE ROZWOJU OSOBISTEGO I SUKCESU
FINANSOWEGO




POSZUKIWANIE ZMIAN, INNOWACYJNOŚĆ



PLUSY I MINUSY Y W PRACY



PEWNOŚĆ SIEBIE I JASNE OKREŚLANIE SWOICH OCZEKIWAŃ



DUŻE ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ, KTÓRA INTERESUJE I DAJE SATYSFAKCJĘ



DUŻE ZNACZENIE REPUTACJI FIRMY ORAZ DOBREJ ATMOSFERY PRACY



DBANIE O RÓWNOWAGĘ PRACA - ŻYCIE



PLUSY I MINUSY Y W PRACY

NIECHĘĆ DO PODPORZĄDKOWANIA SIĘ REGUŁOM

POSTAWA ROSZCZENIOWA WOBEC PRACODAWCY
– „A CO JA Z TEGO BĘDĘ MIAŁ”

POTRZEBA STAŁEJ INFORMACJI ZWROTNEJ I STYMULACJI (NIE
ZNOSZĄ RUTYNY)

TRUDNOŚCI W KONTAKTACH BEZPOŚREDNICH (PREFERUJĄ
KOMUNIKACJĘ ELEKTRONICZNĄ)

SKŁONNOŚĆ DO RYZYKA



PLUSY I MINUSY Y W PRACY



PROBLEMY Z PRZYJMOWANIEM KRYTYKI



MNIEJSZA SKŁONNOŚĆ DO LOJALNOŚCI



WŁASNY KOMFORT I WYGODA ZAMIAST POŚWIĘCENIA DLA PRACODAWCY



MOTYWACJE MŁODYCH

Bardzo duży wpływ na moją motywację ma:

- + **work life balance** – aż 85 % respondentów wybiera to jako kluczowy czynnik motywujący w pracy. (Pytani o motywację na etapie planowania kariery studenci już planują pracę gwarantującą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym – 38% wskazań)
- + **elastyczny czas pracy** (76% wskazań)
- + **dofinansowanie studiów** podyplomowych oraz certyfikacji typu CFA, ACCA (80% wskazań) (chęć nauki i zbierania nowych doświadczeń był wskazywany jako drugi powód do podejmowania pracy, zaraz po potrzebach finansowych)
- + **możliwość prezentacji pomysłów** i efektów pracy przed zarządem (ponad 50% ankietowanych uważa taką możliwość za bardzo atrakcyjną)

Średni wpływ na motywację ma:

- Praca w międzynarodowym środowisku (oceniona neutralnie)
- Stała pensja

Co czwarty ankietowany wskazuje, że powiązanie wynagrodzenia z wynikami, a już szczególnie w wynikami całego działu, może wręcz **obniżyć motywację do pracy**

BADANIE DTI POLSKA

Wiek w projekcie, czyli różnice pokoleniowe w zarządzaniu projektami



• Więcej samodzielności w podejmowaniu decyzji.	58%	36%	73%
• Planowanie razem z przełożonym programu rozwoju mojej kariery.	26%	46%	36%
• Zmiana zakresu obowiązków.	8%	11%	18%
• Finansowanie np. szkolenia, kursów, studiów.	46%	63%	18%
• Wsparcie innego pracownika.	12%	11%	18%
• Przeniesienie do innego działu.	3%	8%	9%
• Doposażenie stanowiska.	10%	8%	18%
• Umożliwienie pracy z domu.	30%	22%	45%
• Uznanie moich kolegów/ koleżanek.	26%	26%	9%
• Prac w nienormowanych godzinach.	24%	16%	27%
• Zatrudnienie na umowę o pracę.	15%	30%	0%
• Uznanie przełożonego.	38%	39%	36%
• Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne.	6%	8%	0%
• Karta na basen, siłownię, fitness.	9%	17%	36%
• Zapewnienie przyjaznej atmosfery pracy.	38%	34%	73%
• Umożliwienie realizacji własnych pomysłów.	45%	38%	36%
• Awans i poszerzenie zakresu obowiązków.	41%	47%	55%
• Więcej uwagi przełożonego.	5%	39%	0%

CO MOTYWUJE, A CO DEMOTYWUJE POKOLENIE Y?

MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU I ZDOBYWANIA NOWYCH
DOŚWIADCZEŃ

WYNAGRODZENIE

ELASTYCZNOŚĆ W PRACY

INFORMACJA ZWROTNA

ATMOSFERA PRACY

CO MOTYWUJE?



INFORAKADEMIA

CO MOTYWUJE, A CO DEMOTYWUJE POKOLENIE Y?

ZŁA ATMOSFERA PANUJĄCA W PRACY

BRAK MOŻLIWOŚCI ROZWIJANIA SIĘ

NISKA PENSJA

POCZUCIE NIEDOCENIENIA

ZABURZENIE RÓWNOWAGI POMIĘDZY
ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM

RUTYNA

BRAK STABILNOŚCI ZATRUDNIENIA

CO DEMOTYWUJE?





INFORAKADEMIA

www.inforakademia.pl

Zapraszamy
na kolejne webinaria