

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy



Pokolenia na rynku pracy.

Trendy i prognozy.

Mgr Agnieszka Kania

Politechnika Gdańska

Data: 24.04.2025 r.



Agenda

I Część: Pokolenia

Charakterystyka pokoleń na rynku pracy

II Część: Międzypokoleniowość - różnice, zalety, wyzwania

Różnice międzypokoleniowe a funkcjonowanie firm

III Część: Raporty badawcze

IV Część: Wdrażanie różnorodności pokoleniowej (strategie)

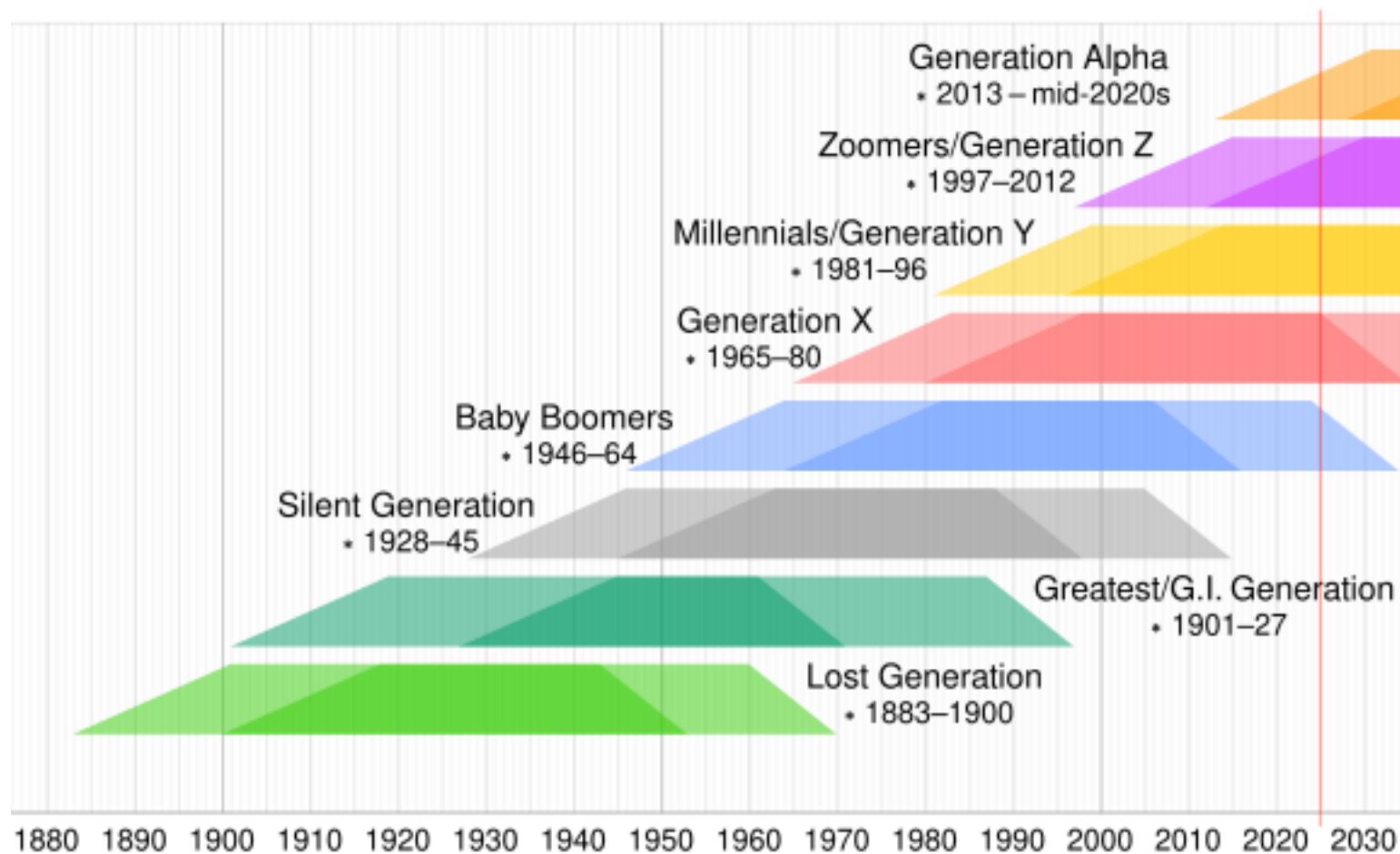
Podsumowanie - zestawienie pokoleń

Trendy i prognozy - 2024/2025 r.

Źródła danych

I część - Pokolenia

Pokolenie Alfa | 2010 - 2024



Źródło: https://en.wikipedia.org/wiki/Generation_X

Pokolenie Beta | 2025 - 2039

- Nieprzewidywalny postęp technologiczny
- Rola sztucznej inteligencji
- Fake news
- Zmiany klimatyczne
- Dezinformacja

~ 2,1 mld osób

2035 r. 16%

Źródło: <https://forsal.pl/gospodarka/demografia/artykuly/9704618,pokolenie-beta-urodza-sie-w-latach-2025-2039-ich-zycie-bedzie.html>

Zmiana pokolenia

Co ile lat zmienia się pokolenie? Kiedy zaczyna się nowe pokolenie?

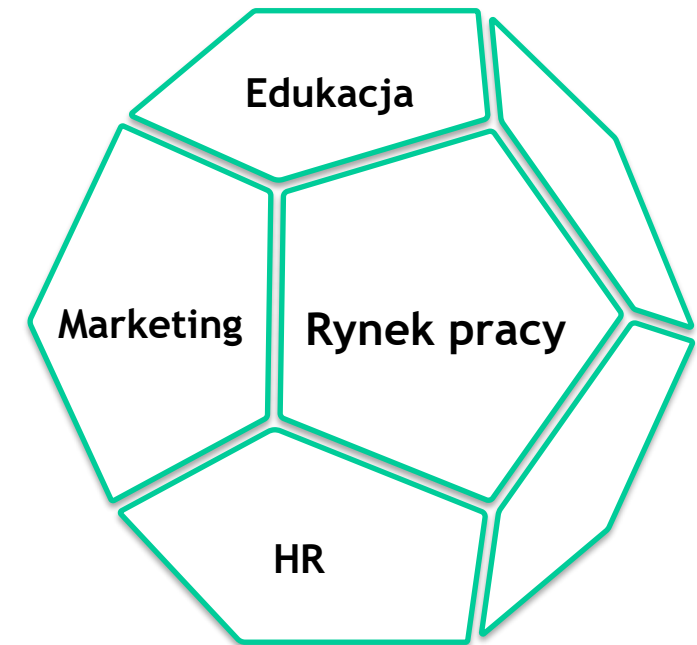
Socjologiczna definicja zmiany pokolenia - 15 lat

Co łączy pokolenia?

- Docenianie zdrowia i życia rodzinnego
- Pieniądze
- Kariera
- Pasja
- Życie towarzyskie

Co kształtuje pokolenia?

- Zmiany ustrojowe (ostatnie 50 lat)
- Kryzysy światowych gospodarek
- Światopogląd
- Postęp technologiczny (np. Cyfryzacja)
- Cechy charakteru
- Potrzeby



Pokolenie Baby Boomers, X, Y i Z na rynku pracy



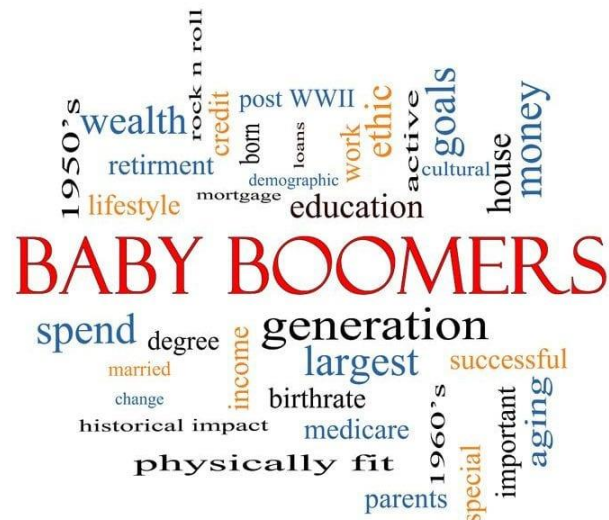
Charakterystyka, podobieństwa i różnice

Pokolenie Baby Boomers | 1940-1960

Cechy: Doświadczenie, pracowitość, zaangażowanie

Wartości: Stabilność, lojalność wobec pracodawcy

Wyzwania: Work-life balance, otwartość na zmiany



<https://www.seniorlivingforesight.net/boomer-factoids-may-be-barriers-to-success/>

Pokolenie X | 1961-1982

Cechy: Ambicja, niezależność, lojalność

Wartości: Stabilizacja, rozwój kariery

Wyzwania: Podejmowanie ryzyka, wprowadzanie zmian



<https://efectownia.pl/marketing-skierowany-do-pokolenia-x-sprawdz-jak-komunikowac-sie-z-zapomnianymi-iksami/>

Pokolenie Y/Millennialsi | 1983-1995



Cechy: Adaptacyjność, elastyczność, samoświadomość

Wartości: Work-life balance, elastyczne modele pracy

Wyzwania: Lojalność wobec firmy, wysokie oczekiwania
względem warunków zatrudnienia

Pokolenie Z | 1995-2012



Cechy: Kreatywność, otwartość na różnorodność, ambicja

Wartości: Elastyczność czasu pracy, rozwój osobisty

Wyzwania: Brak doświadczenia zawodowego, potrzeba aklimatyzacji
w nowym środowisku

II część - Międzypokoleniowość, zalety, różnice i wyzwania

Zalety i wyzwania



Korzyści: nauka nowych rzeczy, inspiracja, wymiana doświadczeń

Wyzwania: różnice w podejściu do pracy, komunikacji, zarządzania

Różnice międzypokoleniowe - kluczowe czynniki



Czynniki kształtujące wartości, podejście do pracy i oczekiwania:

1. Wydarzenia historyczne i społeczne
2. Technologia
3. Wartości i oczekiwania
4. Styl pracy
5. Edukacja i rozwój

Wydarzenia historyczne

- **Baby Boomers:** okres powojenny, dynamiczny rozwój gospodarczy i społeczny. Cenią stabilność i lojalność.
- **Pokolenie X:** czasy transformacji gospodarczej i technologicznej, co wpłynęło na ich niezależność i ambicję.
- **Millenialsi:** era cyfrowa, globalizacja i szybki rozwój technologii. Cenią elastyczność i work-life balance.
- **Pokolenie Z:** świat zdominowany przez technologię i media społecznościowe. Otwarcie na różnorodność i zmiany.

Technologia



- **Baby Boomers:** adaptacja do technologii w późniejszym etapie życia, co może mieć wpływ na ich podejście do innowacji.
- **Pokolenie X:** świadkowie rozwoju technologii, dobrze radzą sobie z jej wykorzystaniem, mogą preferować tradycyjne metody pracy.
- **Millenialsi:** naturalnie zaawansowani technologicznie, często korzystają z nowoczesnych narzędzi i platform.
- **Pokolenie Z:** cyfrowi znawcy, technologia jest integralną częścią ich życia codziennego.

Wartość i oczekiwania

- **Baby Boomers:** stabilność, lojalność i ciężka praca.
- **Pokolenie X:** stabilizacja, rozwój kariery i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.
- **Millenialsi:** work-life balance, elastyczność i jasna ścieżka rozwoju.
- **Pokolenie Z:** elastyczność, różnorodność i możliwość rozwoju osobistego.

Styl pracy



- **Baby Boomers:** tradycyjne metody pracy i hierarchiczne struktury.
- **Pokolenie X:** praca samodzielna i zespołowa.
- **Millenialsi:** elastyczne modele pracy - praca zdalna i hybrydowa.
- **Pokolenie Z:** oczekują elastycznego czasu pracy i środowiska wolnego od uprzedzeń.

Edukacja i rozwój

- **Baby Boomers:** rozwój kariery, często rezygnują z szybkiego przejścia na emeryturę.
- **Pokolenie X:** możliwość rozwoju kariery i zdobywania nowych umiejętności.
- **Millenialsi:** jasna ścieżka rozwoju i możliwości doskonalenia umiejętności.
- **Pokolenie Z:** rozwój osobisty i zawodowy, często łączą pracę ze studiami.

Rożnice międzypokoleniowe a funkcjonowanie firm



Kluczowe aspekty:

1. Zarządzanie i komunikacja
2. Motywacja i zaangażowanie
3. Styl pracy
4. Rozwój i szkolenia
5. Kultura organizacyjna
6. Zarządzanie ryzykiem
7. Innowacyjność

Zarządzanie i komunikacja

Wyzwania:

- Odmienne preferencje dotyczące stylu komunikacji
- Baby Boomers - preferują bezpośrednie rozmowy
- Millenialsi i Zetki - częściej korzystają z komunikacji cyfrowej

Korzyści:

Bardziej efektywna komunikacja, jeśli firma dostosuje swoje metody do potrzeb różnych grup

Motywacja i zaangażowanie

Wyzwania:

- Różne pokolenia - różne motywacje
- Baby Boomers - stabilność i lojalność
- Millenialsi i Zetki - elastyczność i możliwość rozwoju

Korzyści:

strategie motywacyjne dostosowane do różnych pokoleń, mogą zwiększyć zaangażowanie i satysfakcję pracowników

Styl pracy

Wyzwania:

- Starsze pokolenia - tradycyjne metody pracy,
- Młodsze pokolenia - otwarte na innowacje i elastyczne modele pracy

Korzyści:

Integracja różnych stylów pracy może prowadzić do **większej innowacyjności i efektywności w firmie**

Rozwój i szkolenia

Wyzwania:

- Baby Boomers - potrzebują więcej wsparcia w zakresie nowych technologii
- Młodsze pokolenia - oczekują szybkiego dostępu do nowoczesnych narzędzi i szkoleń

Korzyści:

programy rozwoju dostosowane do potrzeb różnych pokoleń mogą zwiększyć **kompetencje i zadowolenie pracowników**

Kultura organizacyjna



Wyzwania:

- Odmienne wartości i oczekiwania dotyczące kultury organizacyjnej
- Baby Boomers - cenią hierarchię
- Młodsze pokolenia - preferują bardziej płaskie struktury

Korzyści:

różnorodność pokoleniowa może **wzbogacić kulturę organizacyjną**, wprowadzając różne perspektywy i podejścia do pracy

Zarządzanie ryzykiem



Wyzwania:

- Inne podejście do zarządzania ryzykiem
- Starsze pokolenia - bardziej ostrożne
- Młodsze - skłonne do podejmowania ryzyka

Korzyści:

Zespoły złożone z przedstawicieli różnych pokoleń mogą **lepiej** zarządzać ryzykiem, dzięki różnorodnym perspektywom i doświadczeniom

Innowacyjność



Wyzwania:

- Starsze pokolenia - mniej otwarte na innowacje
- Młodsze pokolenia - bardziej skłonne do eksperymentowania

Korzyści:

Różnorodność pokoleniowa może prowadzić do większej innowacyjności, dzięki połączeniu doświadczenia starszych pracowników z nowymi pomysłami młodszych

Badania różnic międzypokoleniowych na rynku pracy



Raporty badawcze

Raport ICAN Research



Temat: „Różnorodność pokoleniowa na polskim rynku pracy”

Korzyści z różnorodności pokoleniowej:

lepszona wymiana wiedzy i doświadczeń oraz większa innowacyjność

Wyzwania:

zarządzanie wielopokoleniowymi zespołami jest trudne i wymaga sporego wysiłku menedżerskiego
Liderom często brakuje kompetencji do pogodzenia różnych podejść do pracy i motywacji

Obecna sytuacja:

mimo świadomości korzyści, jedynie 10% zespołów w dużych i średnich firmach można nazwać wielopokoleniowymi

Raport Grafton Recruitment



Temat: „Charakterystyka czterech pokoleń na rynku pracy”

Raport przedstawia mocne i słabe strony pokoleń Baby Boomers, X, Y i Z oraz ich oczekiwania wobec pracodawców

Charakterystyka pokoleń:

BB są najbardziej lojalni wobec pracodawców, podczas gdy Millenialsi i Z cenią elastyczność i work-life balance

Mocne strony:

BB są sumienni i skrupulatni, Pokolenie X ceni równowagę między życiem osobistym a zawodowym, X są technologicznie zaawansowani i ambitni, a Z szybko przyswajają nowe technologie

Wyzwania: Każde pokolenie ma swoje unikalne wyzwania, takie jak potrzeba stabilności dla BB czy elastyczność dla Millenialsów i Zetek

Raport mediarun.com



Temat: „Pokolenia na polskim rynku pracy”

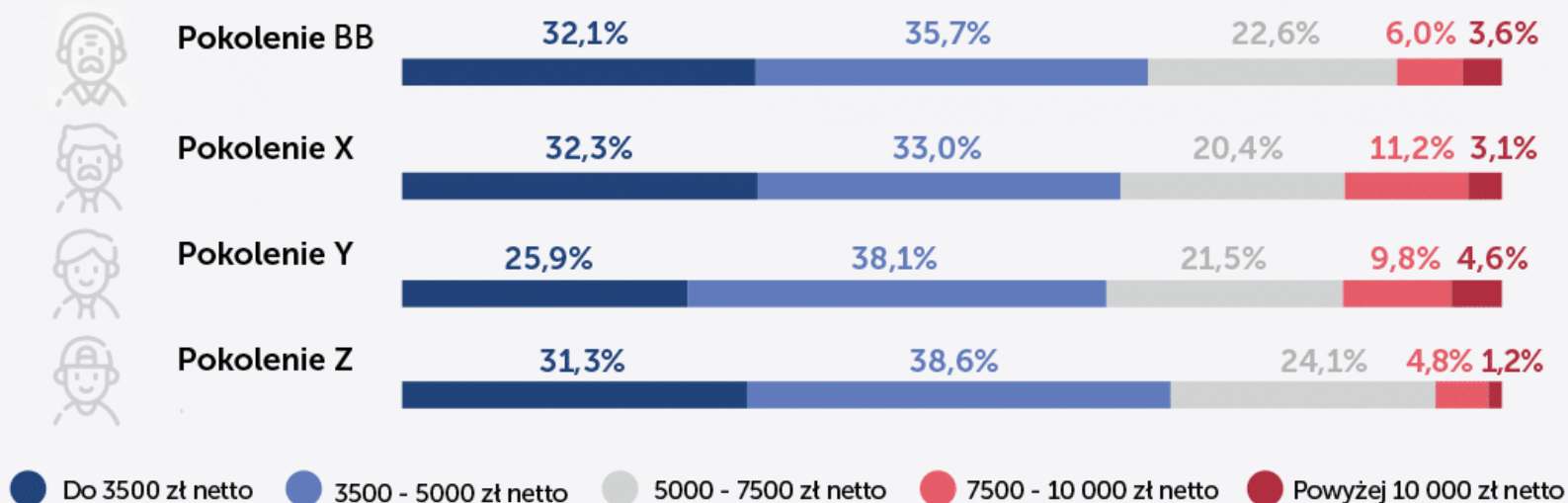
Wnioski: Raport oddaje głos pracodawcom i pracownikom z różnych grup wiekowych, analizując ich zawodowe szanse i perspektywy

Stereotypy: Raport weryfikuje stereotypy na temat różnych pokoleń, pokazując, że rzeczywistość często różni się od powszechnych przekonań

Perspektywy zawodowe: Pracodawcy i pracownicy z różnych grup wiekowych mają różne spojrzenia na swoje zawodowe szanse i perspektywy

Pokolenia - wynagrodzenia

Wysokość wynagrodzenia

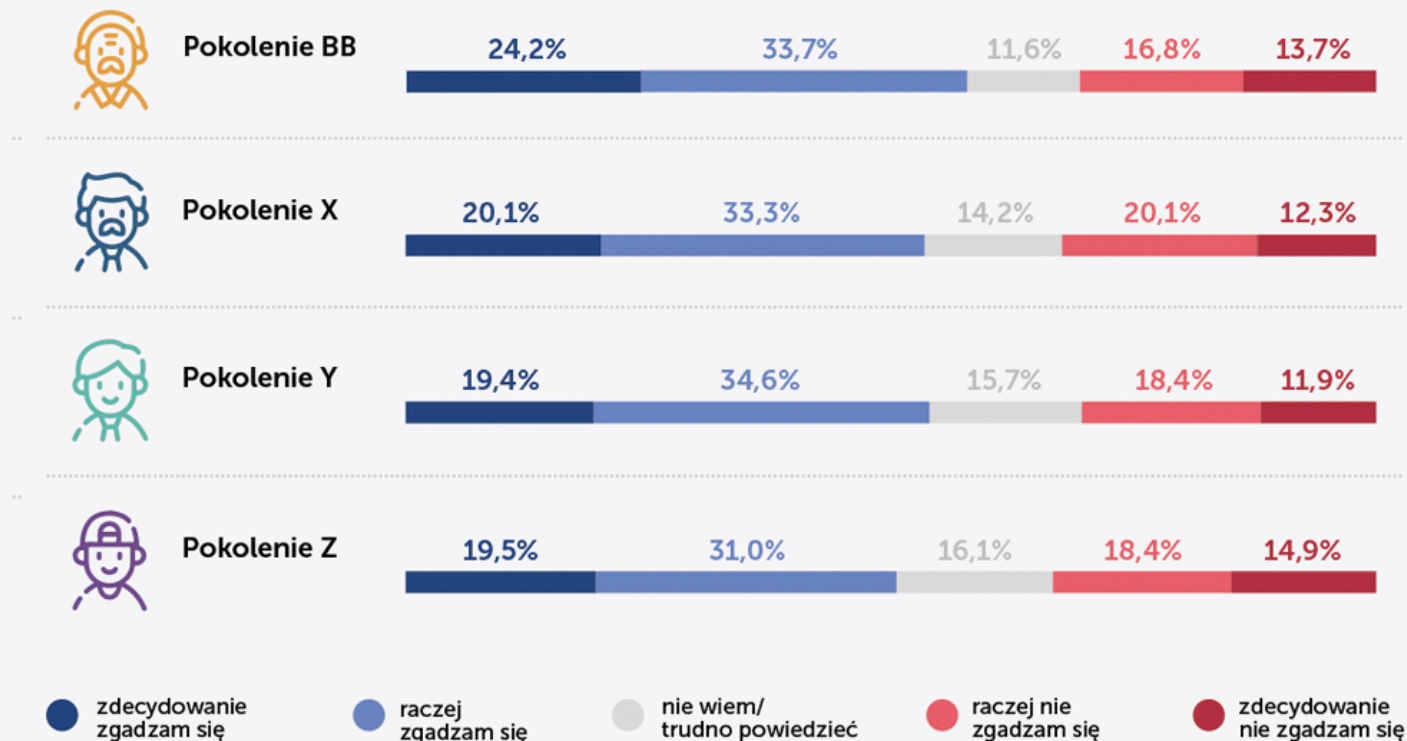


* Na wykresie zostały uwzględnione tylko wyniki osób, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie

Pokolenia na rynku pracy 2022, Grafton Recruitment

Pokolenia - zawód a wykształcenie

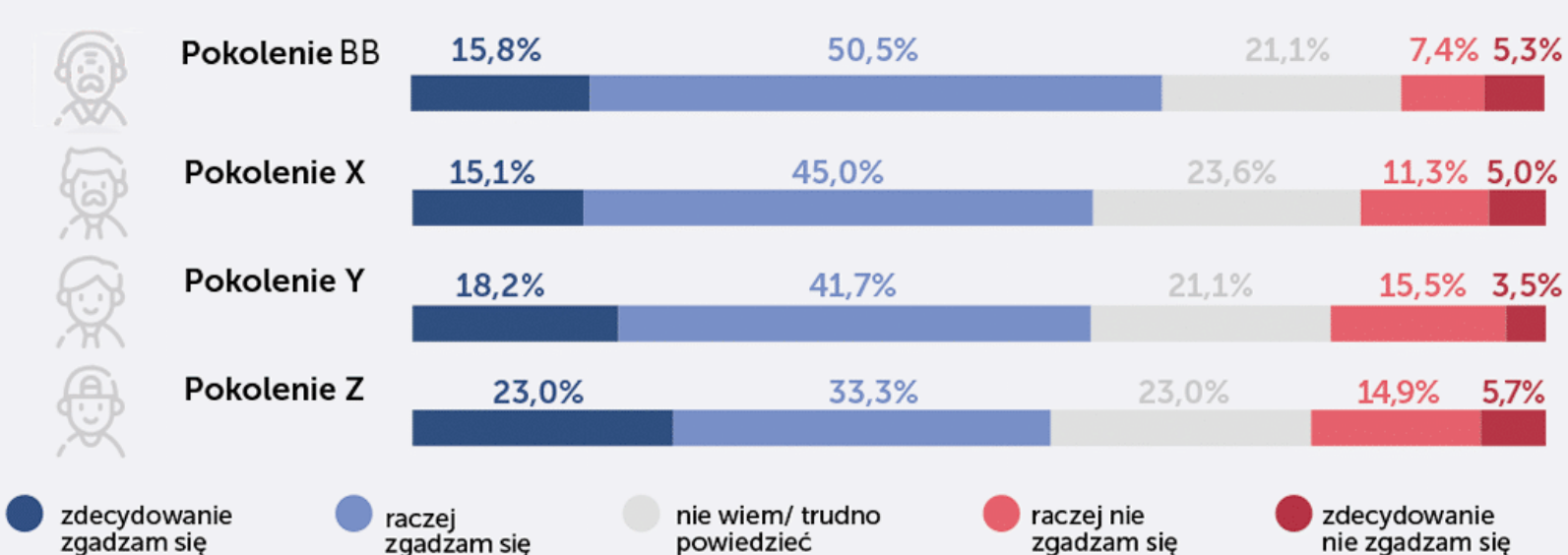
Zawód a wykształcenie



Pokolenia na rynku pracy 2022, Grafton Recruitment

Pokolenia - zadowolenie z pracy

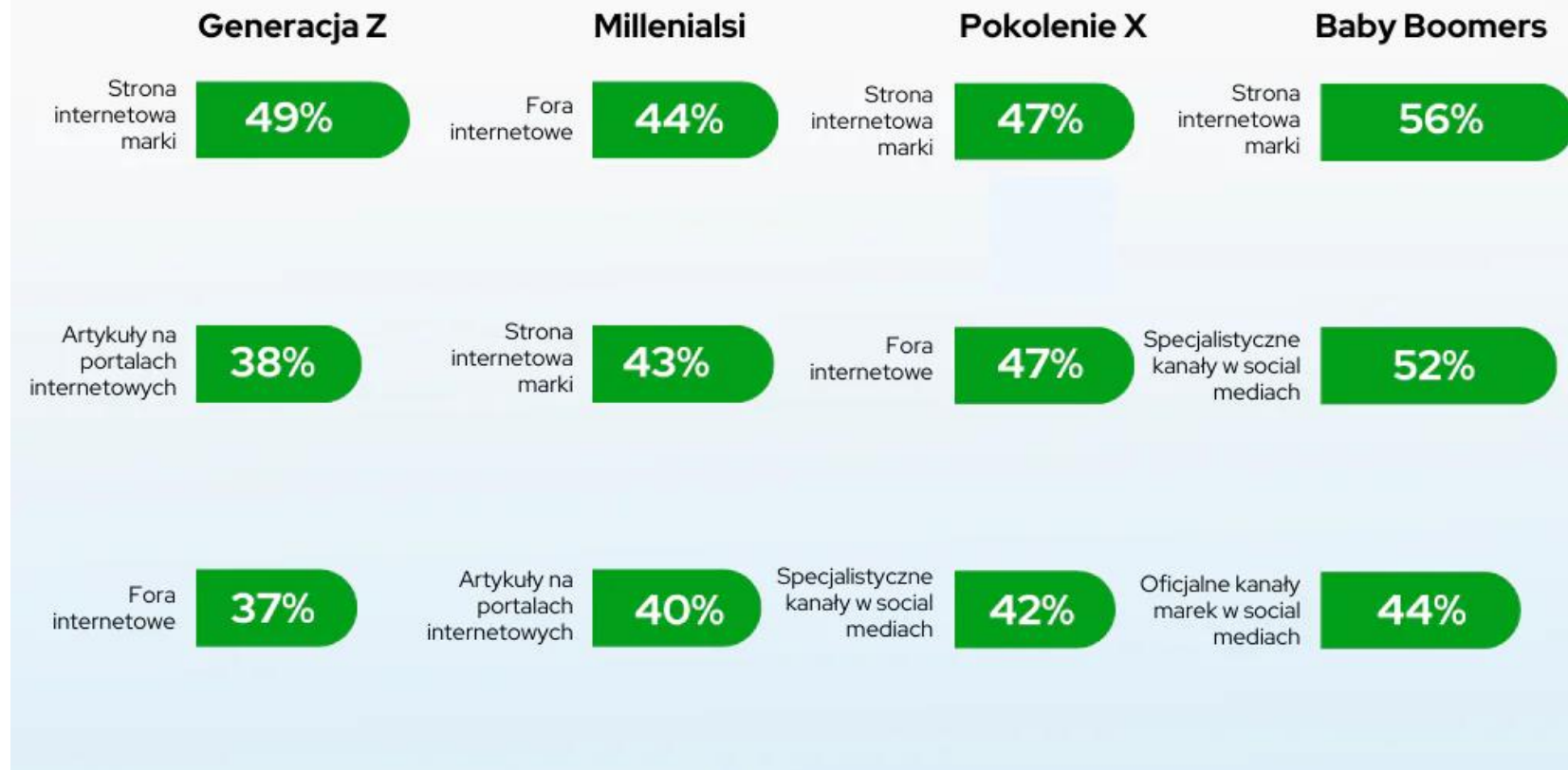
Czy jesteś zadowolony/a ze swojej pracy?



Pokolenia na rynku pracy 2022, Grafton Recruitment

Pokolenia a internet

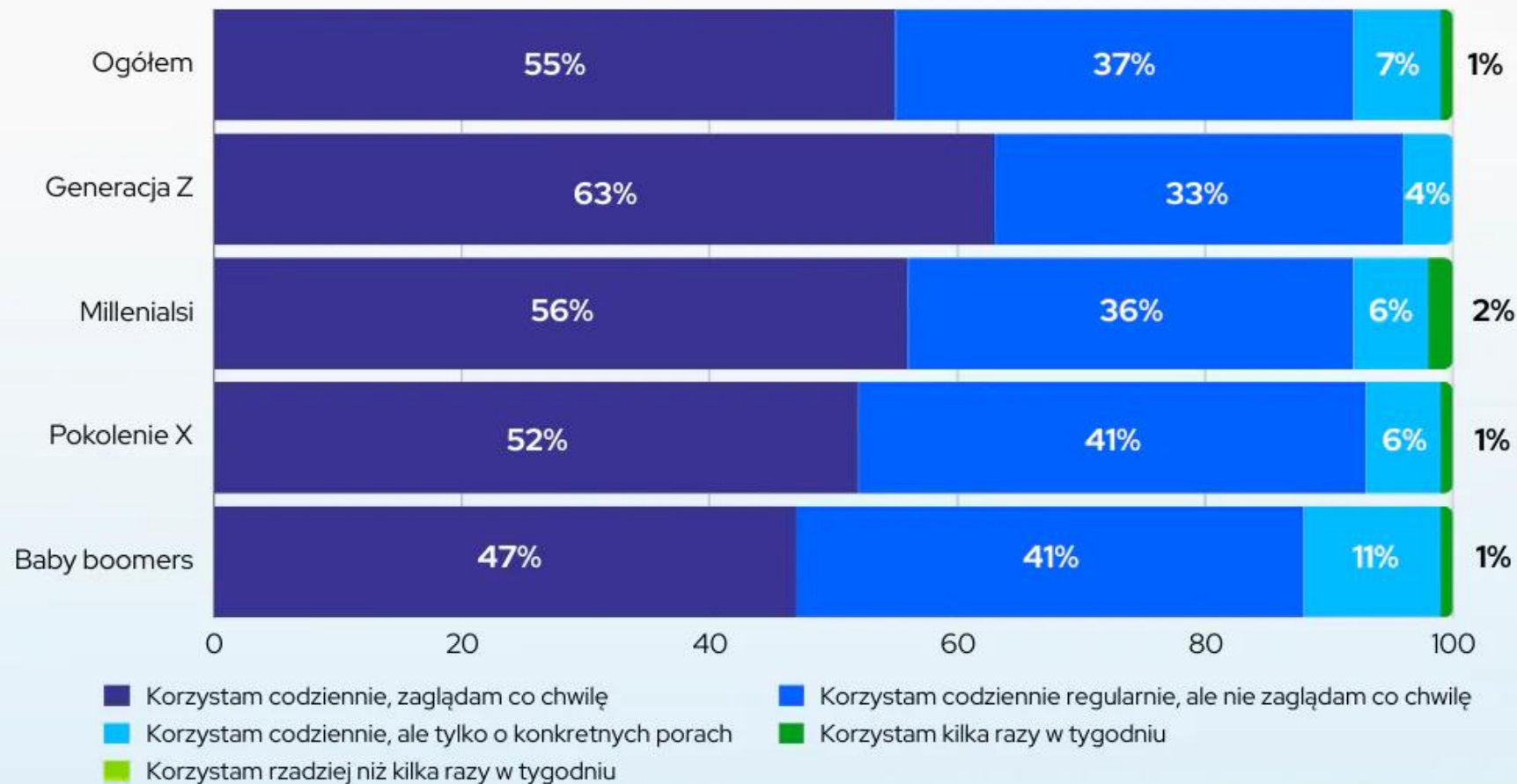
Zaufanie w Internecie - TOP 3



<https://efectownia.pl/marketing-skierowany-do-pokolenia-x-sprawdz-jak-komunikowac-sie-z-zapomnianymi-iksami/>

Pokolenia a internet

Podejście do korzystania z Internetu



<https://efectownia.pl/marketing-skierowany-do-pokolenia-x-sprawdz-jak-komunikowac-sie-z-zapomnianymi-iksami/>

Różnorodność pokoleń na rynku pracy

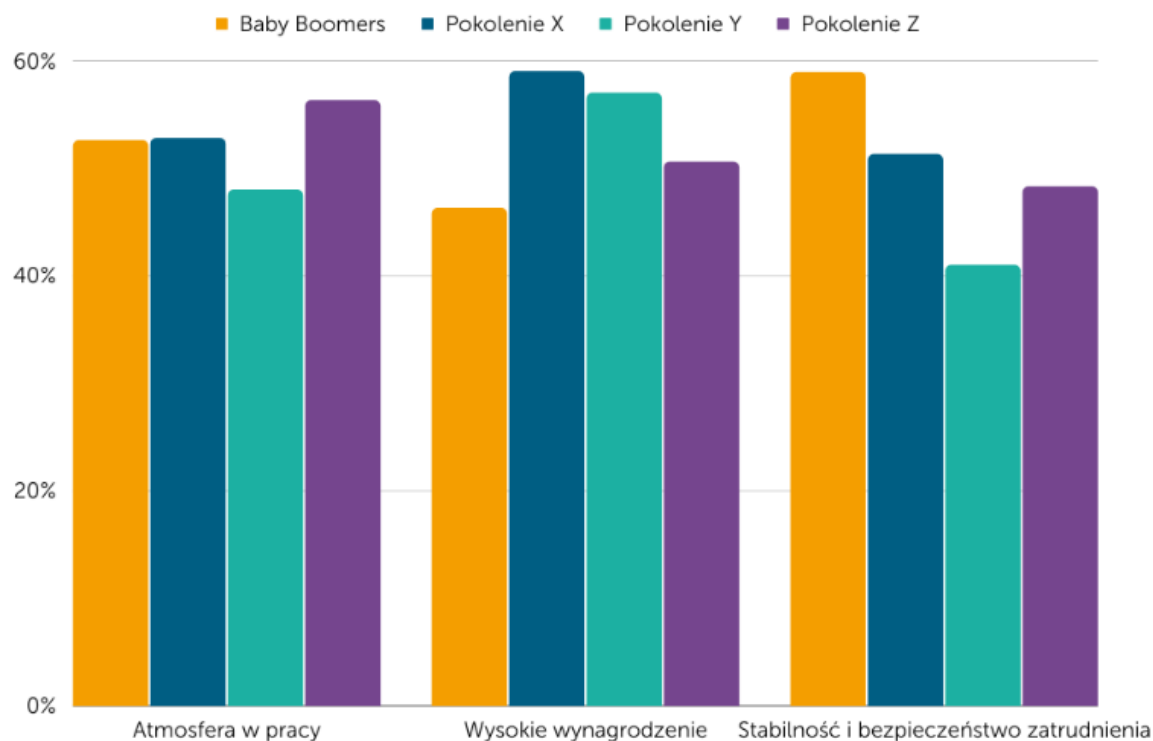
Talking a different language					
Formative experiences	Maturists (pre-1945) Wartime rationing Rock'n'roll Nuclear families Defined gender roles - particularly for women	Baby boomers (1945-1960) Cold War 'Swinging Sixties' Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated	Generation X (1961-1980) Fall of Berlin Wall Reagan/Gorbachev/ Thatcherism Live Aid Early mobile technology Divorce rate rises	Generation Y (1981-1995) 9/11 terrorists attacks Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth	Generation Z (Born after 1995) Economic downturn Global warming Mobile devices Cloud computing Wiki-leaks
Percentage in UK workforce	3%	33%	35%	29%	Employed in either part-time jobs or apprenticeships
Attitude toward career	Jobs for life 	Organisational - careers are defined by employees	"Portfolio" careers - loyal to profession, not to employer	Digital entrepreneurs - work "with" organisations	Multitaskers - will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	Automobile 	Television 	Personal computer 	Tablet/smartphone 	Google glass, 3-D printing
Communication media	Formal letter 	Telephone 	E-mail and text message 	Text or social media 	Hand-held communication devices
Preference when making financial decisions	Face-to-face meetings	Face-to-face ideally but increasingly will go online	Online - would prefer face-to-face if time permitting	Face-to-face	Solutions will be digitally crowd-sourced

Źródło: Barclays, University of Liverpool

Source: Barclays, University of Liverpool

Różnorodność pokoleń na rynku pracy

Top 3 najważniejszych czynników w pracy według pokoleń



Pokolenia na rynku pracy 2022, Grafton Recruitment

<https://hrpolska.pl/rynek-pracy/badania/stereotypy-do-lamusa-co-rzeczywiscie-laczy-a-co-dzieli-pokolenia-raport-pokolenia-na-ryнку-pracy.html>

Wdrażanie różnorodności pokoleniowej



IV część: Przykłady wdrożonych strategii

- Promowanie różnorodności i inkluzji w miejscu pracy
- Aktywne wspieranie różnorodności pokoleniowej przez programy mentoringowe
- Młodsze pokolenia korzystają z wiedzy i doświadczenia starszych pracowników
- Starsi pracownicy uczą się nowych technologii i trendów od młodszych

- Programy rozwoju kariery i szkolenia dostosowane do potrzeb różnych pokoleń
- Elastyczne modele pracy - cenione przez Millenialsów i Zetki
- Promowanie kultury inkluzywności - każdy pracownik czuje się doceniony i szanowany

- Tworzenie zespołów złożonych z przedstawicieli różnych generacji
- Organizacja warsztatów i szkoleń - dla lepszego zrozumienia i współpracy z kolegami z innych pokoleń
- Promowanie elastycznych godzin pracy i pracy zdalnej, co jest szczególnie ważne dla młodszych pokoleń

Microsoft



- Programy mentoringowe i inicjatywy rozwojowe
- Elastyczne modele pracy - atrakcyjne dla Millenialsów i Zetki
- Promowanie kultury inkluzywności - każdy pracownik ma możliwość rozwoju i awansu

- Programy szkoleniowe i rozwojowe dostosowane do potrzeb różnych pokoleń
- Promowanie elastycznych modeli pracy
- Różnorodne benefity dla pracowników w różnym wieku
- Promowanie kultury inkluzywności

Pokolenie Z na rynku pracy



Oferta pracy bez **widełek** **wynagrodzenia?**

85% przyszłych i świeżo upieczonych absolwentów i absolwentek z **pokolenia Z** twierdzi, że to mniej prawdopodobne, aby zaaplikowali(-ły) na takie ogłoszenie.



źródło: Badanie „Adobe’s Future Workforce Study”, Adobe, 2023

Raport „Gen Boost. Młodzi na rynku pracy”

Źródło: Hays Poland i Fundacja OFF school

Wnioski:

Priorytety - samorealizacja i rozwój

Oczekiwania Pracodawcy: produktywność, zaangażowanie, podnoszenie kwalifikacji, czas poświęcany na pracę

Oczekiwania HR: przygotowanie na rozmowę kwalifikacyjną, umiejętność prezentacji, współpracy z członkami zespołu, asertywność

<https://nofluffjobs.com/insights/pokolenie-z-jawne-wynagrodzenia/>

Wspólne cechy dla pokoleń

- Odczuwanie dumy ze swojej pracy
- Pewność, że wnoszą wartość, a ich praca ma sens i realny wpływ na realizację misji i celów firmy
- Bycie docenionym (niezależnie od wieku) aby działania i wyniki zostały dostrzeżone
- Relacje w pracy jako aspekt decydujący o poziomie ich zaangażowania

<https://mediarun.com/pl/trendy/raporty/pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy-raport.html>

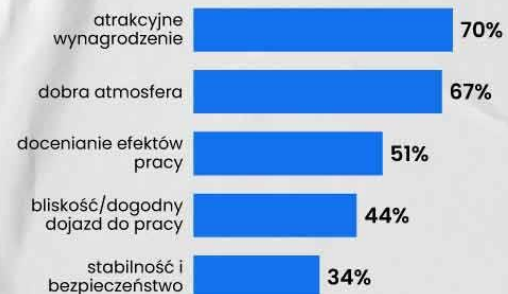
Pokolenia - podsumowanie

BABY BOOMERS pokolenie powojennego wyżu	▪ Stabilizacja i pewność zatrudnienia ▪ Tradycyjne wartości ▪ Hierarchia i zdrowa rywalizacja
POKOLENIE X poświęceni pracy	▪ Stałe wynagrodzenie i pewność zatrudnienia ▪ Świadczenia dodatkowe ▪ Work-life balance
POKOLENIE Y wychowani w dobrobycie	▪ Możliwości rozwoju i dofinansowanie edukacji ▪ Elastyczny czas pracy ▪ Wpływ na działalność firmy
POKOLENIE Z pokolenie wirtualnego świata	▪ Wpływ na działalność firmy ▪ Możliwości rozwoju ▪ Elastyczność, mobilność

Pokolenie Baby Boomers, X, Y i Z w firmie, źródło: Hays Poland / Media

Top 5 najważniejszych aspektów życia zawodowego

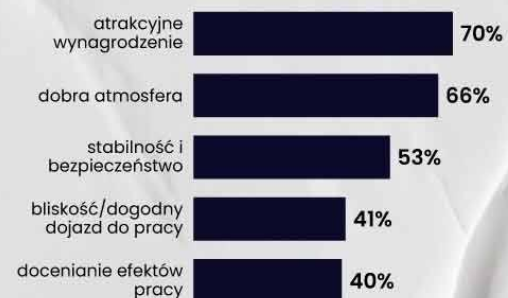
GEN Z



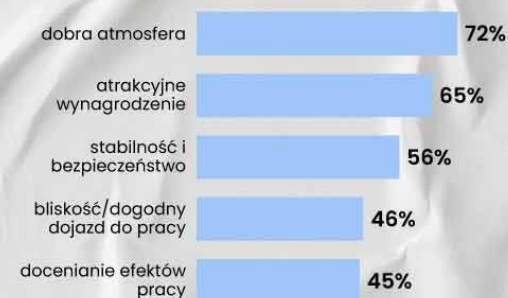
GEN Y



GEN X



BABY BOOMERS



źródło: Raport „Generacja dobrej kariery. Pokolenia o pracy w Polsce”, Pracuj.pl, 2019

Pokolenia - podsumowanie



Pokolenie	Generacja X	Generacja Y
Rok urodzenia	Między 1965 -1980 r.	Po 1980 r.
Podejście do życia	„Życie jest po to, żeby pracować”	„Pracuję po to, żeby żyć”
Podejście do pracy	„Dobro firmy jest najważniejsze”	„Pracuję, żeby się rozwijać”
Praca a czas wolny	Praca po godzinach nie jest dla nich żadnym problemem.	Ważna jest dla nich równowaga w życiu. Mogą zostać po godzinach, ale niezbyt często.
Preferowany czas pracy w jednej firmie	Stałe zatrudnienie	Maksymalnie 3-5 lat w jednej firmie
Technologie informatyczne	Narzędzie pracy	Element życia codziennego i pracy
Portale społecznościowe	Strata czasu	Podstawowy element funkcjonowania, nie widzą nic złego w zaglądaniu do nich w pracy

<https://www.corazlepszafirma.pl/blog/dlaczego-mlode-pokolenie>

Pokolenia - podsumowanie



Podejście do siebie	„Jestem częścią całości firmy”	„Jestem niepowtarzalny i wyjątkowy”
Preferowany system pracy	Godzinowy	Preferowana praca zadaniowa
Wyższe wykształcenie	Dodatkowa wartość na rynku pracy	Podstawa, oczywisty element
Podejście do zmian	Niechęć	Gotowość, elastyczność
Podejście do hierarchii	Naturalne jest dla nich podporządkowanie	Mają trudność z podporządkowaniem, wolą relacje partnerskie
Motywacja	Najważniejsza jest dla nich motywacja finansowa	Głównie pozafinansowa (sens działania, rozwojowe zadania, prestiż, pochwała, atmosfera)

Źródło: Podręcznik dla Doradcy Klienta „Aktywny Absolwent – innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy”, Fundacja Inicjatyw Menadżerskich, sierpień 2014

Fakty, mity, stereotypy



„Zetki to roszczeniowi dyletanci. Pracodawców zmieniają jak rękawiczki”,

„Młodzi górą”, „Na rynku pracy nie ma miejsca dla 55+”,

„Millenialsi z trudem podporządkowują się przełożonemu”

„lksy nie znoszą krytyki i porażki”

Źródło: Raport „Pokolenia na rynku pracy”, Grafton Recruitment, 2022 r.

Nowy trend: reskilling i upskilling



Raport PARP „Rynek pracy, edukacja, kompetencje”

- Stabilność
- Dynamiczna reakcja na globalne zmiany
- Silna pozycja PL na tle Europy

EUROSTAT: Stopa bezrobocia * 2,9% vs 6% UE-27

GUS: 5,4%

*„Mocnym trendem rynku pracy także w 2025 roku będzie zmiana pokoleniowa,
która generuje u pracodawców szereg wyzwań”*

* EUROSTAT, dane na II 2024 r.

Źródło: aplikuj.pl, marzec 2024; link do raportu [Polacy gotowi do zmiany - reskilling i upskilling na rynku pracy \(marzec 2024\)](#)

<https://poir.parp.gov.pl/component/content/article/86258:trendy-i-zmiany-na-ryнку-pracy-analiza-raportu-parp>

Nowy trend: reskilling i upskilling



Obecne trendy:

Reskilling - przekwalifikowanie się, proces zmiany kariery zawodowej bardziej popularny niż rozwój na obecnym stanowisku

Upskilling - doskonalenie umiejętności - cel: lepsze wykonywanie obecnych obowiązków lub awans w ramach kariery

Korzyści: nowe programy rozwoju zawodowego, adaptacja do zmian, zatrzymanie pracowników

Źródło: aplikuj.pl, marzec 2024; link do raportu [Polacy gotowi do zmiany - reskilling i upskilling na rynku pracy \(marzec 2024\)](https://poir.parp.gov.pl/component/content/article/86258:trendy-i-zmiany-na-ryнку-pracy-analiza-raportu-parp).

<https://poir.parp.gov.pl/component/content/article/86258:trendy-i-zmiany-na-ryнку-pracy-analiza-raportu-parp>

Rynek pracy - Raport Hays 2024/2025 r.



Rok 2024

- Rynek ostrożny i niepewny, niedobór talentów,
- Obecna sytuacja „rynek kompetencji”
- Pracownicy z cennymi, niszowymi umiejętnościami i doświadczeniem mają najwyższą przewagę rynkową

Prognozy 2025 - 2030:

- Rok 2025 nie będzie rynkiem pracodawcy
- **Makrotrendy:** zmiany technologiczne, demograficzne, zielona transformacja, klimatyczne, niepewność gospodarcza, zwiększenie dostępu do technologii cyfrowych (wzrost robotyzacji)
- Stagnacja - nie przewiduje się dalszych redukcji
- Ożywienie (dalsza perspektywa) - firmy rozpoczną aktywnie rekrutacje

Podejście HR: dokładne obserwacje, analizy, elastyczne dopasowanie się do zmian, opracowanie atrakcyjniejszej oferty, ograniczenia budżetowe a realizacja celów organizacji, pozyskiwanie niszowych kompetencji.

<https://www.hays.pl/blog/insights/5-najwazniejszych-trendow-na-ryнку-pracy-w-2025-roku>

<https://hrnews.pl/rynek-pracy-2025/>

Trendy:

1. Trudności w rekrutacji - 86% pracodawców planuje rekrutacje (spadek o 4 pkt.%), presja rynkowa, wysokie oczekiwania kandydatów, ograniczenia budżetowe firm, luka kompetencyjna

Podejście HR - wyjątkowa wnikliwość i strategiczne podejście decyzyjne i finansowe

2. Mniejsze podwyżki - 83% firm odnotowało wzrost wynagrodzeń w 2024 r., 79% planuje podwyżki, co 10-ta firma - poziom podwyżek 10% (spadek o 8 pkt.%)
Satysfakcja z wynagrodzenia: 41% specjalistów i menedżerów

3. Nowe potrzeby kompetencyjne względem kandydatów:

- umiejętności marketingowe i finansowe
- umiejętności cyfrowe i inżynierskie

Podejście HR: udoskonalenie procesu przyciągania wykwalifikowanych ekspertów, wzmocnienie skuteczności programów re - i upskillingowych, poszukiwane kompetencje interpersonalne, analizy problemów, podejmowania decyzji, planowania strategicznego

Trendy PL - Raport Hays 2024/2025 r.



Trendy:

4. Optymizm specjalistów i menadżerów:

- nowe perspektywy zawodowe w momencie ożywienia
- 51% profesjonalistów planuje zmianę pracy w 2025 r. - brak satysfakcji z pracy,
- co 2-gi ankietowany ma możliwość zmiany kariery

5. AI i Big Data - 48% profesjonalistów obawia się utraty pracy/ograniczenia możliwości zawodowych

Podejście HR: doskonalenie kompetencji miękkich, szkolenia z programowania, cyberbezpieczeństwa, analizy danych

1/4 firm deklaruje braki kompetencyjne: kreatywne myślenie, odporność na stres, myślenie analityczne, elastyczność i umiejętność szybkiego dostosowania się do zmian, zarządzanie talentami, nauczanie i mentoring, a także motywacja i samoświadomość.

<https://www.hays.pl/blog/insights/5-najwazniejszych-trendow-na-ryнку-pracy-w-2025-roku>

<https://hrnews.pl/rynek-pracy-2025/>

Trendy światowe - Rynek pracy w 2025 r.

9 Future of Work Trends for 2025

1 Expertise gap intensifies as retirements surge and tech disrupts

2 Organizations redesign to prepare for technological innovation

3 Nudgetech experiments bridge the widening communication gap

4 Employees embrace bots over bosses in the pursuit of fairness

5 Organizations must define fraud vs. fair play when it comes to AI

6 Organizations shift focus to inclusion and belonging with unexpected benefits

7 AI-first organizations will destroy productivity in their search for it

8 Loneliness becomes a business risk, not just a well-being challenge

9 Employee activism drives adoption and norms for responsible AI

Source: Gartner
© 2025 Gartner, Inc. and/or its affiliates. All rights reserved. CTMKT_3374650

Gartner

<https://www.gartner.com/en/articles/future-of-work-trends>

Kluczowe trendy dotyczące przyszłości pracy obejmują integrację sztucznej inteligencji i automatyzacji, skupienie się na dobrostanie i zaangażowaniu pracowników, znaczenie różnorodności, równości i integracji (DEI) oraz rozwój pracy dorywczej i alternatywnych modeli zatrudnienia.

Zawody - prognozy



Zmiana struktury rynku pracy

Zawody przyszłości:

Technologia

- Specjaliści ds. big data,
- Inżynierowie fintech,
- Specjaliści ds. AI i uczenia maszynowego
- Programiści i twórcy aplikacji,
- Specjaliści digitalizacji i automatyzacji.

<https://hrnews.pl/rynek-pracy-2025/>

Zawody - prognozy



Zawody „pierwszej linii”

- Pracownicy budowlani
- Pracownicy gospodarstw rolnych
- Pracownicy logistyki, w tym kurierów
- Sprzedawcy, pracownicy przemysłu spożywczego
- Pielęgniarki/-rze, pracownicy socjalni i doradcy zawodowi oraz opiekunowie osób starszych
- Nauczyciele szkół wyższych i średnich

<https://hrnews.pl/rynek-pracy-2025/>

Zawody - prognozy



Zawody związane z zieloną i energetyczną transformacją:

- Specjaliści ds. pojazdów autonomicznych i elektrycznych
- Inżynierowie ochrony środowiska
- Inżynierowie energii odnawialnej

Zanikające zawody:

Pracownicy obsługi biletowej, asystenci administracyjni, telemarketerzy, przedstawiciele handlowi, pracownicy sprzedaży obwoźnej, pracownicy kiosków czy uliczni sprzedawcy, pracownicy ewidencji materiałowej i magazynowej.

W dalszej perspektywie: urzędnicy pocztowi, kasjerzy bankowi i pracownicy wprowadzający dane. Rozwój AI już zagraża także takim zawodom kreatywnym jak graficy.

<https://hrnews.pl/rynek-pracy-2025/>

Test Gallupa - jak rozwijać talenty pokoleń ?



Test Gallupa to metoda identyfikacji wrodzonych talentów stworzona w Instytucie Gallupa identyfikuje naturalne predyspozycje, style działania oraz sposoby myślenia i odczuwania

Gallup kluczem do poznania słabych i silnych stron, potencjału, wzmocnienia talentów budowania efektywnych zespołów, efektywnego zarządzania potencjałem pracowników

Dla HR managerów: opracowanie ciekawego programu karier, systemu motywacyjnego, strategii zarządzania zespołami różnych pokoleń

Korzyści:

Wzrost zaangażowania pracowników, wyników

Wzrost efektywności i rozwój mocnych stron managerów

Wspieranie kultury organizacyjnej

<https://trainbrain.com.pl/badanie-psychometryczne-gallupa-odkryj-swoje-talenty-i-potencjal-testu-gallupa/>

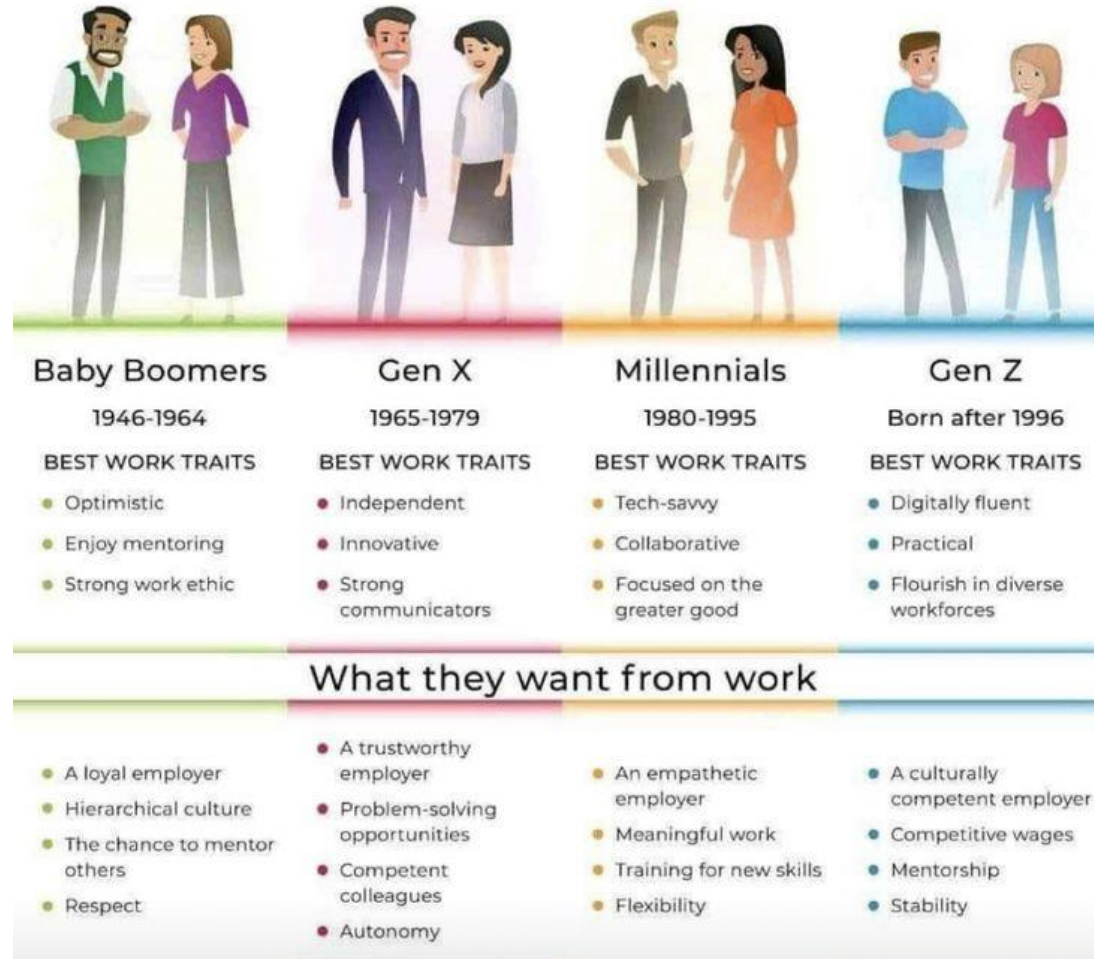
<http://backup.mmcpolska.pl/kalendarz-wydarzen/kody-dostepu-do-pokolenia-x-i-y-czyli-jak-rozwijac-talenty-nowej-generacji>

<https://businessinsider.com.pl/praca/wyzwania-i-szanse-na-polskim-ryнку-pracy-w-2025-roku/n3n20tg>

Pokolenia - podsumowanie

What employees want by generation

Data source: Mazlo | Infographic design by Antonio Grasso for educational and motivational purposes



	Baby Boomers	Gen X	Millennials	Gen Z
Born	1946 - 1964	1965 - 1980	1981 - 1996	1997 - 2012
Budget				
Sales and Marketing				
Key Attribute	 <i>In or close to retirement, providing both the time and money to travel</i>	 <i>Many will have families, restricting their ability to take long trips</i>	 <i>Seek out unique experiences</i>	 <i>Climate change and sustainability are important</i>

<https://acorntourism.co.uk/insights/blog/read/2024/05/a-snapshot-of-the-different-generations-in-travel-b98>

<https://mediarun.com/pl/trendy/raporty/pokolenia-na-polskim-rynku-pracy-raport.html>

Different Generations

Distinctive interests among Millennials compared to Gen Z

MILLENNIALS	GEN Z
 Esports	 Esports
 Gambling	 Gaming
 Adventure & Extreme Sports	 Dance
 Business	 Adventure & Extreme Sports
 Cars/Motoring	 Urban & Modern Art
 Vegan Food	 Photography
 Entrepreneurship	 Fine Art
 Investment	 Computers & Coding
 Reality TV	 Playing Sport
 Beauty & Cosmetics	 Fashion

GWI Core Q1 2022 : 82,819 millennials (26-39) and 61,939 Gen Z (16-25)



@plugandplay_sm

Brain Matters

The brains of Millennials and their Baby Boomer parents already differ as age leads to neurological changes.



Baby Boomers

Aging brains:

Like repetition and interpret familiar information as truth

Have a harder time suppressing distractions

Are open to more information and have longer attention spans

Source: Nielsen NeuroFocus research; brain icon by Anisha Varghese from the Noun Project



Millennials

Younger brains:

Engage and remember information presented with rich media or lighting

Have an easier time with multifaceted communication, like banner ads integrated with online stories

Seek multi-sensory communications such as interactive sites

Graphic by Alexandra Kanik / PublicSource

The 4 Generations of Your Clients: What Do they Really Want From You?



Generation:	TRADITIONALIST	BABY BOOMER	GENERATION X	GENERATION Y
Born:	before 1946	1946 - 1964	1964 - 1977	1977 - 1995
As of 2010:	64 yrs old +	46 - 64	33 - 46	15 - 33
Defined by:	- Rationing - Returned home from WWII as victors - Sacrifice for the good of the whole - Radio - The Silver Screen	- Xplosive consumerism - Aeronautic industry - Moon landing - Hippies who became Yuppies who became Workaholics - Television (3 channels)	- Latch key kids - Parents divorced or both parents working - Home alone - Sesame Street, The Cosby Show, MTV, cable TV	9-11 - Y2K did not happen - Cell phone apps - Social networking - Dot com industry - Power Rangers, fantasy TV after school shows
Core Values:	- Loyalty - Dedication - Ability to cope - Respect authority - Savings - Follow-through - Hard working - Honor their family	- Youthful and experienced - Personal growth - Therapy is good - Equality - Time conscious - Trustworthy - Re-invention	- Independence - Practical - Results-driven - Flexible/Adaptive - Genuine personal interest - Having their own family	- Entitlement - Confident - Civic minded - Innovative - Being "Green" - Diversity is normal - Parents are best friends
Looking for:	- Being valued - Appreciation - Companionship - Quality that lasts - Authentic leadership - Good service & step-by-step instructions	- Quality & full service - You to arrive prepared - Eye contact - Communicate in person - On-going relationships - Whole sentences and words	- Having enough _____ for their family - Bargains - Self service - Work/Life Balance - If you 'walk the walk', talking is not enough	- How to be true to who they are as long as it is "in trend" - Ways to be "green" - Rapid career growth - Immediate gratification - Personalized, fun experiences
Behaviors:	- Trust people who have paid their dues - Linear work style - Respectful "Company Man" - Broad experience - Large network built over time	- Workaholic - Recognition through titles and trophies - Loyal to their team rather than company - Lack of time due to work, caring for parents and children	- Not impressed with titles or authority - Loyal to their own boss, not company - Value consistency - Building a portfolio of career skills - They research on-line	- Confrontational - Look for an up-to-date web presence - Not used to paying their dues - Try everything - Label/brand conscious - Techno-dependent
What matters:	Prefer what has always worked in the past	Make it easy to buy from you	Trend focused, yet maintain their sense of independence	Create a life with fun, meaning and luxury

Linda Thomas AICI CIP



PowerfulAppearance.com®

Certified Image Professional

940-321-2594 | 1-800-929-5683

Meeting Strategies from Top Executives

	Strategy	Details	Benefit
Elon Musk: Be Super Prepared 	Ensure thorough preparation for meetings.	Be ready to answer any follow-up questions.	Maintains high standards and efficiency.
Steve Jobs: Keep Meetings Small 	Limit the number of attendees.	Remove unnecessary participants.	Enhances simplicity and productivity.
Larry Page: Immediate Decision-Making 	Make decisions without waiting for meetings.	Designate a decision-maker for every meeting.	Increases agility and reduces delays.
Satya Nadella: Long Leadership Meetings 	Hold extended weekly leadership meetings.	Use performance dashboards to align efforts across units.	Ensures alignment and coordination among senior leaders.
Ben Horowitz: One-to-One Meetings 	Hold structured one-on-one meetings.	Employee sets the agenda; manager listens 90% of the time.	Encourages upward communication and idea sharing.
Marissa Mayer: Aggressive Vetting 	Thoroughly vet ideas during meetings.	Ask detailed questions about research and methodology.	Ensures well-thought-out proposals.
Alfred Sloan: Follow-Up Memos 	Send follow-up memos post-meeting.	Summarize discussion, set deadlines, and assign accountability.	Ensures clarity and action post-meeting.
Sheryl Sandberg: Strict Agendas 	Use a strict agenda with action items.	Cross off items one by one; end meeting early if agenda is completed.	Keeps meetings focused and concise.

"The majority of meetings should be discussions that lead to decisions."

Patrick Lencioni



Igor Buinevici
WildCapital.co

5 Tactics for Working with Cross-Generational Teams

Rethink the Boring Stuff

Explore new technology offered up by tech-savvy younger employees to reduce repetitive and rote work for everyone.



Flex the Hours

No matter their age, employees want a life outside work, so balance off-hours coverage so no one has to work 24/7.

Help Them Learn

Older & younger employees can mentor each other in different ways (eg. being organizationally vs. technologically savvy).

Give Good Reasons

Don't insist on doing something just because that's the way it's always been done.

Learn From Each Other

Both age groups can offer wisdom to one another, if they're open to hearing it.



„Złote myśli”



1. „W ostatecznym rachunku, wszelkie działania w sferze biznesu dają się sprowadzić do trzech spraw: ludzie, produkt i zysk. Ludzie są na pierwszym miejscu. Jeśli nie masz dobrego zespołu, nie możesz wiele zdziałać w zakresie produktu i zysku”

2. „Możesz mieć genialne pomysły, ale jeśli nie potrafisz ich przekazać, nie zaprowadzą cię nigdzie”

3. „Klucz do sukcesu to nie informacje. To inni ludzie”

4. „Menedżerowie muszą być nie tylko decydentami, lecz także inspiratorami zdolnymi do motywowania ludzi”

~*Lee Iacocca*

„Lead, follow, or get out of the way”

„Prowadź mnie, podążaj za mną albo zejdź mi z drogi”

~ *gen. George Patton Jr.*

„Stare” daje ci stabilizację, a „nowe” płynność ~*Bruce Lee*

Źródła danych



<https://www.ican.pl/b/raport-cztery-pokolenia-w-miejsu-pracy/Pz98MBqSJ>

<https://www.ifirma.pl/blog/rozne-pokolenia-na-ryнку-pracy-co-ich-laczy-a-co-dzieli/>

<https://mediarun.com/pl/trendy/raporty/pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy-raport.html>

<https://www.stockwatch.pl/wiadomosci/jaka-przyszlosc-czeka-rynek-pracy-w-2025,notatki,340618>

<https://www.audleyvillages.co.uk/audley-stories/story/understanding-the-generation-gap>

https://en.wikipedia.org/wiki/Generation_Beta

<https://nofluffjobs.com/insights/pokolenie-z-jawne-wynagrodzenia/>

<https://efectownia.pl/marketing-skierowany-do-pokolenia-x-sprawdz-jak-komunikowac-sie-z-zapomnianymi-iksami/>

<https://forsal.pl/gospodarka/demografia/artykuly/9704618,pokolenie-beta-uroda-sie-w-latach-2025-2039-ich-zycie-bedzie.html>

<https://ceo.com.pl/co-dzieli-a-co-laczy-przedstawicieli-pokolen-baby-boomers-x-y-oraz-z-pokolenia-na-ryнку-pracy-53220>

<https://businessinsider.com.pl/praca/wyzwania-i-szanse-na-polskim-ryнку-pracy-w-2025-roku/n3n20tg>

<https://media.pracuj.pl/384434-starsi-pracownicy-szukaja-stabilizacji-mlodzi-nowej-pracy-mobilnosc-zawodowa-polakow-w-2025-roku>

<https://sukces.rp.pl/spoleczenstwo/art41814221-pokolenie-z-msci-sie-na-pracodawcach-ten-trend-zmieni-rynek-pracy-w-2025-roku>

<https://www.aterima.hr/baza-wiedzy,trendy-na-ryнку-pracy-w-2025-roku-nowa-rzeczywistosc-dla-firm-i-pracownikow,100.html>

<https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/9552857,pokolenie-z-do-2025-r-bedzie-stanowic-27-swiatowej-sily-roboczej.html>

<https://zielonalinia.gov.pl/-/pokolenie-z-na-ryнку-pra-1>

<https://www.seniorlivingforesight.net/boomer-factoids-may-be-barriers-to-success/>

<https://interviewme.pl/blog/pokolenie-z>

https://www.pcen.gda.pl/files/download/138/Raport_Pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy_PL23112022.pdf

<https://ardura.pl/blog/rynek-pracy-w-polsce-2025-ewolucja-sektora-specjalistycznego-i-rosnace-znaczenie-pracy-fizycznej/>

<https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/9744588,demografia-uderza-w-rynek-pracy-w-2025-roku-zabraknie-pracownikow-w-3.html>

<https://hrstandard.pl/2025/04/16/praca-nie-do-zdobycia-rynek-pracy-2025-w-polsce/>

<https://www.parp.gov.pl/component/content/article/87963:rynek-pracy-2025-kto-zyska-kto-straci-a-kto-zdobedzie-przewage>

<https://www.magazynrekruter.pl/w-jakiej-kondycji-jest-rynek-pracy-w-polsce-w-2025-roku/>

Dane kontaktowe



Agnieszka Kania

E-mail: agnieszka.kania.eu@gmail.com

Mob. + 48 535 115 898

Dziękuję za uwagę