

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy



Pokolenia na rynku pracy. Trendy i prognozy

dr Ewa Rolnik-Sadowska

Politechnika Białostocka
Wydział Inżynierii Zarządzania
Data: 5 kwietnia 2025r.

Organizatorzy

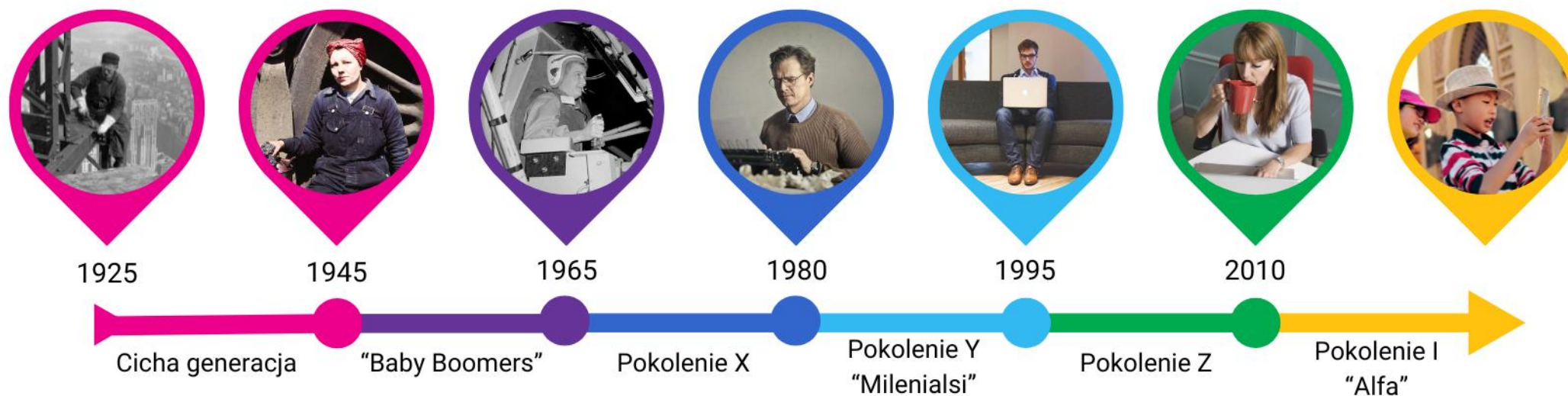


**Wydział Inżynierii
Zarządzania**
POLITECHNIKA BIAŁOSTOCKA



- Ekspert Rynku Pracy
- Doradca zawodowy
- Tutor akademicki I i II stopnia
- Badania w zakresie kompetencji przyszłości, systemu zarządzania kompetencjami, trendów w zarządzaniu kapitałem ludzkim
- Prodziekan ds. Studenckich i Kształcenia (2016-2024)

4 pokolenia. 1 rynek pracy. Czy potrafimy mówić tym samym językiem?



Zrozumienie trendów wśród pokoleń

- Przewidzieć, jakie **kompetencje** będą kluczowe w przyszłości.
- Lepiej wspierać **rozwój dziecka** – edukacyjnie i emocjonalnie.
- Przygotować je na **rynek pracy**, którego jeszcze nie znamy – ale który już się kształtuje.
- Łatwiej porozumieć się z **innymi pokoleniami** – współpracownikami, przełożonymi.



Baby boomers (1946-1964)

- ✓ **Lojalność wobec pracodawcy:** Często przez całe życie zawodowe pozostają w jednej firmie, ceniąc stabilność zatrudnienia.
- ✓ **Silny etos pracy:** Traktują pracę jako wartość samą w sobie, są zaangażowani i sumienni, co czasem prowadzi do pracoholizmu.
- ✓ **Szacunek dla hierarchii i autorytetów:** Przestrzegają ustalonych struktur organizacyjnych i cenią formalne relacje w miejscu pracy.
- ✓ **Niechęć do zmian:** Preferują stabilne środowisko pracy i mogą wykazywać opór wobec nowych technologii czy innowacji.
- ✓ **Doświadczenie zawodowe:** Posiadają bogatą wiedzę i umiejętności zdobyte przez lata pracy, co czyni ich cennymi mentorami dla młodszych pokoleń.
- ✓ **Motywacja finansowa:** Głównym czynnikiem motywującym jest wynagrodzenie, ale cenią również uznanie i prestiż społeczny.
- ✓ **Dystans w komunikacji:** Preferują sformalizowaną komunikację i zachowują dystans w relacjach zawodowych.



Pokolenie X (1965-1980)



- ✓ **Lojalność wobec pracodawcy:** Często identyfikują się z firmą i są skłonni do długotrwałej współpracy, ceniąc stabilność zatrudnienia.
- ✓ **Silna etyka pracy:** Wykazują odpowiedzialność i sumienność w wykonywaniu obowiązków, traktując pracę jako istotny element życia.
- ✓ **Samodzielność i zaradność:** Wychowani w czasach przemian gospodarczych, nauczyli się niezależności i skutecznego rozwiązywania problemów.
- ✓ **Adaptacyjność:** Doświadczyli wielu zmian technologicznych i społecznych, co uczyniło ich elastycznymi i zdolnymi do dostosowywania się do nowych warunków.
- ✓ **Szacunek dla hierarchii:** Przywiązują wagę do struktury organizacyjnej i darzą przełożonych respektem, oczekując jasnych wytycznych i celów.
- ✓ **Wartość równowagi między życiem zawodowym a prywatnym:** Choć są zaangażowani w pracę, doceniają czas wolny jako nagrodę za wysiłek zawodowy.
- ✓ **Ostrożność wobec nowych technologii:** Mimo że potrafią korzystać z nowoczesnych narzędzi, preferują bezpośrednią komunikację i tradycyjne metody pracy.



Pokolenie Y (1981 - 1995)

- ✓ **Technologiczni eksperci:** Naturalnie poruszają się w świecie cyfrowym.
- ✓ **Nastawieni na rozwój:** Chcą się uczyć i szybko awansować.
- ✓ **Work-life balance:** Cenią elastyczność i równowagę.
- ✓ **Potrzebują feedbacku:** Regularna informacja zwrotna = większe zaangażowanie.
- ✓ **Szukają sensu:** Liczy się misja firmy, nie tylko wypłata.
- ✓ **Luz w komunikacji:** Nieformalny styl, chętnie pracują zespołowo.



Pokolenie Z (1996-2010)

- ✓ **Cyfrowi tubylcy:** Technologia to ich naturalne środowisko.
- ✓ **Cenią szybkość i elastyczność:** Praca zdalna, zadaniowa, elastyczne godziny.
- ✓ **Szukają sensu i autentyczności:** Chcą pracować w zgodzie ze swoimi wartościami.
- ✓ **Samodzielni i kreatywni:** Lubią testować, tworzyć, działać projektowo.
- ✓ **Komunikacja wizualna i zwięzła:** Preferują komunikatory, emoji, krótkie wiadomości.
- ✓ **Nie boją się zmian:** Gotowi zmieniać ścieżki kariery, firmy i branże.



Różnice pokoleniowe - Podejście do pracy i kariery



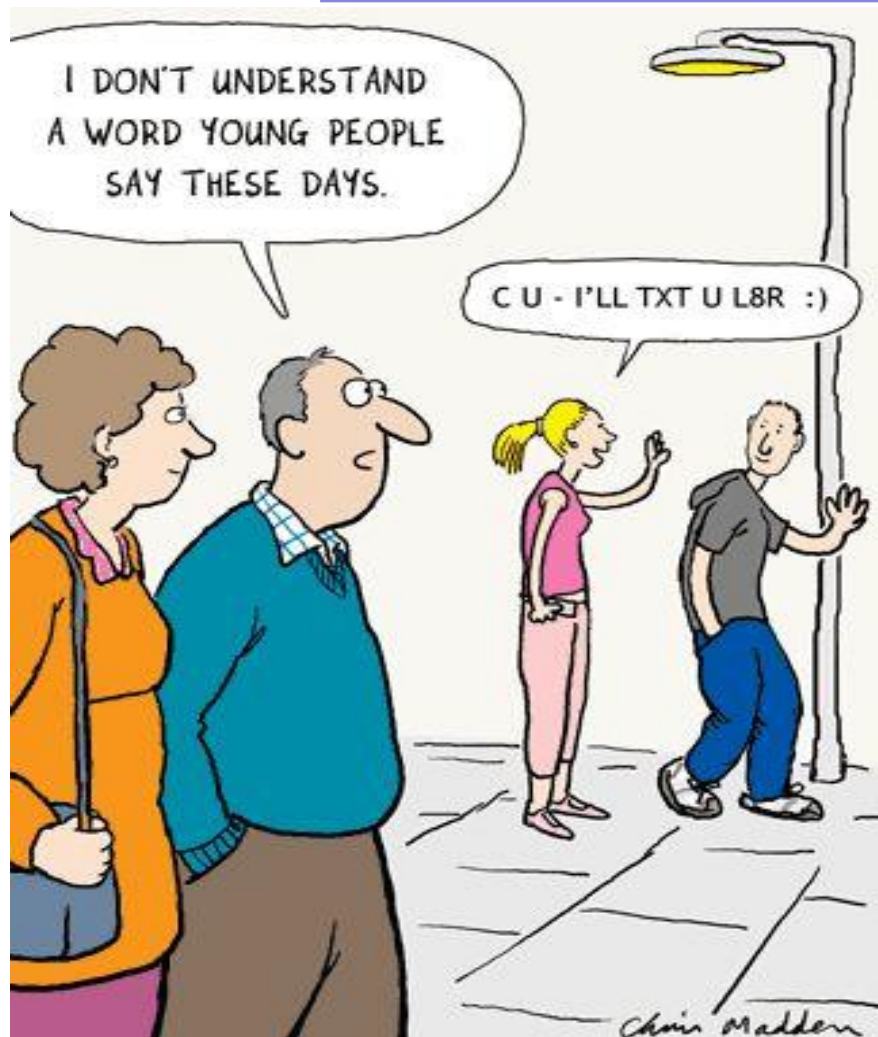
- ✓ **Baby Boomers:** cenią stabilność, długoletnie zatrudnienie, lojalność wobec pracodawcy.
- ✓ **Pokolenie X:** stawiają na rozwój zawodowy, ale z poszanowaniem work-life balance.
- ✓ **Millenialsi (Y):** szukają sensu i misji w pracy, oczekują szybkiego awansu i elastyczności.
- ✓ **Pokolenie Z:** cenią niezależność, rozwój kompetencji i różnorodne projekty – praca ma pasować do ich stylu życia.

Różnice pokoleniowe - Technologie i digitalizacja



- ✓ **Boomers:** mogą być ostrożni wobec nowych technologii, preferują papier i bezpośredni kontakt.
- ✓ **X:** dobrze przystosowali się do cyfrowych narzędzi, choć bywają sceptyczni wobec nowinek.
- ✓ **Y:** „digital natives” – korzystają z narzędzi online naturalnie.
- ✓ **Z:** wychowani z technologią w rękę – oczekują, że wszystko będzie „mobile first” i zintegrowane.

Różnice pokoleniowe - Styl komunikacji



- ✓ **Boomers:** formalny, bezpośredni – preferują spotkania na żywo lub telefon.
- ✓ **X:** e-maile i rozmowy, z szacunkiem do hierarchii.
- ✓ **Y:** komunikatory (Slack, Teams), krótkie wiadomości, luźny język.
- ✓ **Z:** szybka, wizualna komunikacja (GIF-y, emoji, TikTok style), często asynchroniczna.

Różnice pokoleniowe - Motywacja



- ✓ **Boomers:** stabilność, uznanie, awans, pakiety socjalne.
- ✓ **X:** autonomia, dobre wynagrodzenie, możliwość rozwoju.
- ✓ **Y:** feedback, elastyczne godziny pracy, sens i kultura organizacyjna.
- ✓ **Z:** różnorodność, szybka informacja zwrotna, możliwość pracy zdalnej i projektowej.

Różnice pokoleniowe - Work-life balance

- ✓ **Boomers:** praca jako obowiązek, często ponad wszystko.
- ✓ **X:** dążenie do równowagi – „pracuję, by żyć, a nie żyję, by pracować”.
- ✓ **Y:** elastyczność jako must-have, np. home office.
- ✓ **Z:** stawiają granice, oczekują swobody, a niekiedy preferują pracę z dowolnego miejsca na świecie.



Szanowny Panie Tomaszu,
Uprzejmie proszę o przesłanie raportu z wynikami sprzedaży za pierwszy kwartał do końca dnia jutrzejszego. Będzie on potrzebny na spotkanie zarządu zaplanowane na środę.
Z poważaniem,
Anna Kowalska
Kierownik Działu Sprzedaży

Szanowny Panie Tomaszu,
Uprzejmie proszę o przesłanie raportu z wynikami sprzedaży za pierwszy kwartał do końca dnia jutrzejszego. Będzie on potrzebny na spotkanie zarządu zaplanowane na środę.

Z poważaniem,
Anna Kowalska
Kierownik Działu Sprzedaży

Baby Boomers

wiadomość na MS Teams



Hej!

Możesz podrzucić raport Q1? Fajnie byłoby go mieć do jutra EOD – mamy wtedy spotkanie z zarządem.

Dzięki wielkie!

wiadomość na MS Teams



Hej!

Możesz podrzucić raport Q1? Fajnie byłoby go mieć do jutra EOD – mamy wtedy spotkanie z zarządem.

Dzięki wielkie!

Millenialsi / Pokolenie Y

e-mail



Cześć Tomasz,
Potrzebuję raportu sprzedażowego za Q1 – prześlesz mi go do
jutra do końca dnia? Przyda się na spotkanie z zarządem w
środę.
Dzięki!
Anna

e-mail



Cześć Tomasz,
Potrzebuję raportu sprzedażowego za Q1 – prześlesz mi go do
jutra do końca dnia? Przyda się na spotkanie z zarządem w
środe.
Dzięki!
Anna

Pokolenie X

wiadomość na Slacku / Discordzie



Tomasz, raport Q1 – dasz radę do jutra EOD? 🙏 Potrzebny
na zarząd 💼
Z góry dzięki 🔥

wiadomość na Slacku / Discordzie



Tomasz, raport Q1 – dasz radę do jutra EOD? 🙏 Potrzebny
na zarząd 💼
Z góry dzięki 🔥

Pokolenie Z

Pokolenie Alfa



Urodzeni w latach 2010–2024

Dzieci Millenialsów (czyli... Wasze dzieci!)

Całkowicie cyfrowi od urodzenia –
wychowani ze smartfonem, AI i YouTube

Będzie ich ponad 2 miliardy – największe
pokolenie w historii świata



Pokolenie Alfa



https://www.youtube.com/watch?v=SDH3xMF_vAs

Czym się wyróżniają?



📱 Technologiczni od kołyski – pierwszy iPad i Instagram pojawiły się, gdy oni się rodzili



🌐 Globalni i mobilni – będą pracować w różnych krajach, często zmieniać zawody



🧠 "Upagers" – dojrzewają szybciej, ale dorosłość przesuwa się na później



👤💬 Screenagers – przeciętny 8–12-latek spędza 4h44 min dziennie na ekranie (dla zabawy!)



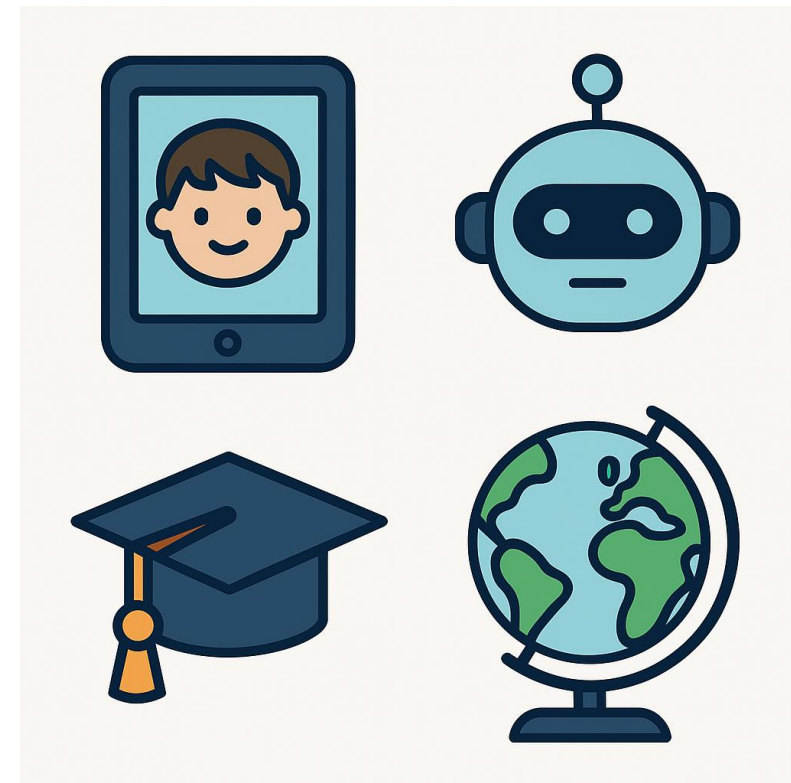
Edukacja przyszłości



1 na 2 z nich zdobędzie dyplom uczelni wyższej

W szkołach ważniejsze stają się:
nauka przez zabawę, wizualizacja i kompetencje miękkie

90% ukończy szkołę średnią (vs 80% dzisiaj)



Praca i kompetencje przyszłości



Będą mieć średnio 18 różnych prac w 6 różnych branżach

65% zawodów, w których będą pracować, jeszcze nie istnieje

Kluczowe umiejętności: adaptacja, kreatywność, myślenie krytyczne i współpraca

Rozwój zawodowy to proces ciągły – nauka przez całe życie



Zawody przyszłości



- ✓ Inżynier AI
- ✓ Specjalista ds. robotyki
- ✓ Analityk danych
- ✓ Specjalista ds. energii odnawialnej
- ✓ Ekspert ds. zrównoważonego rozwoju
- ✓ Inżynier środowiska
- ✓ Specjalista ds. e-commerce
- ✓ Twórca treści cyfrowych
- ✓ Konsultant ds. transformacji cyfrowej
- ✓ Specjalista ds. telemedycyny
- ✓ Terapeuta zajęciowy
- ✓ Inżynier biomedyczny
- ✓ Trener personalny
- ✓ Coach kariery
- ✓ Specjalista ds. e-learningu



Źródło: <https://www.ican.pl/>

Wellbeing i wartości



Rodzice oczekują od szkół coraz większego wsparcia emocjonalnego i psychicznego

Szkoła = edukacja + dobrostan

Pokolenie Alfa będzie oczekiwać dobrego samopoczucia również w pracy

Chociaż są nowocześni – wciąż potrzebują akceptacji, wspólnoty i relacji



Co to oznacza dla rodziców?

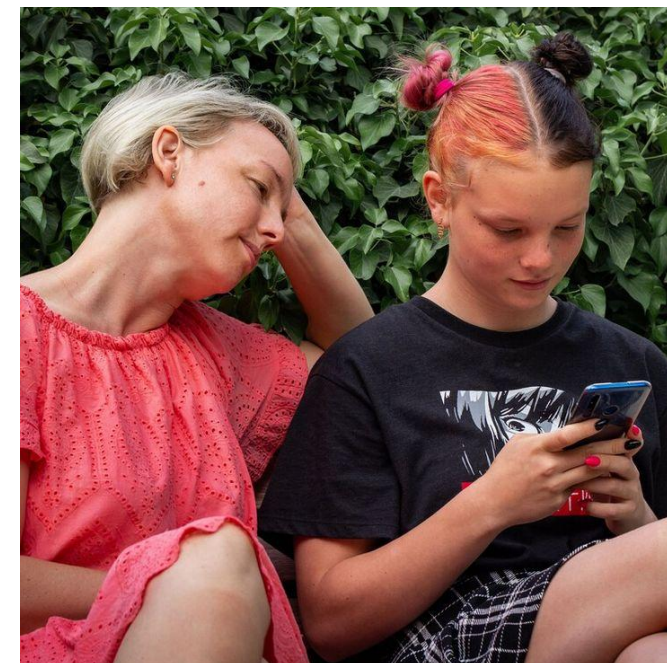


Uczmy ich kompetencji ludzkich: empatii, odporności, zaradności

Bądźmy przewodnikami – nie tylko kontrolerami ekranu

To pokolenie ma wielki potencjał, ale też zupełnie nowe wyzwania

Wspierajmy ich mądrze – edukacja, zdrowie psychiczne i relacje są ważniejsze niż kiedykolwiek



Jak Przygotować Alfę do Przyszłego Rynku Pracy?



- ✓ **Rozwijaj Kompetencje Cyfrowe:** Zachęcaj dzieci do nauki programowania, obsługi nowych technologii i krytycznego myślenia.
- ✓ **Promuj Umiejętności Miękkie:** Komunikacja, empatia i zdolność pracy w zespole będą równie ważne jak wiedza techniczna.
- ✓ **Wspieraj Nauczanie Języków Obcych:** Globalny rynek pracy wymaga biegłości w językach obcych.
- ✓ **Zachęcaj do Elastyczności i Adaptacji:** Świat pracy szybko się zmienia; umiejętność dostosowywania się do nowych warunków jest kluczowa.



Ale póki co...



- 🗨️ "On serio powiedział to bez żadnego rizz... totalny NPC.,,"
- 🎮 "Nie wierzę, że flexuje swoją kolekcją fidget spinnerów w 2025... cringe AF.,,"
- 👁️ "Ta akcja była tak sus, że Among Us by się zawstydził.,,"
- 😎 "Ja: robię jeden pog move – cały serwer: PogChamp overload.,,"
- 💧 "Sigma grindset: nie śpię, nie jem, uczę się do matmy, żeby potem flexować 5 z kartkówki.,,"
- 🤔 "On mówi, że nie kłamie, ale to cap większy niż czapka Mikołaja.,,"
- 🎧 "Nie czuję tej lekcji... vibe totally off.,,"
- 😂 "Beta moment, jak zapomniał hasła do Teamsów na lekcji."

Ćwiczenie: "Co mówi moje dziecko?" – czyli Tłumacz Pokolenia Alfa



"cringe",

"AF",

"sus",

"cap",

"NPC",

"vibe",

"flex",

"pog",

"rizz",

"sigma",

"beta".

Ćwiczenie: "Co mówi moje dziecko?" – czyli Tłumacz Pokolenia Alfa



cringe	Żenada, coś bardzo wstydliviego lub krępującego
AF	"Jak cholera", np. „zimno AF” = „zimno jak cholera”
sus	Podejrzany (skrót od 'suspicious')
cap	Kłamstwo, ściema
no cap	Bez ściemy, naprawdę, szczerze
NPC	Postać z gry – ktoś zachowujący się bezrefleksyjnie, schematycznie
vibe	Klimat / atmosfera / wibracje
flex	Chwalenie się czymś, pokazywanie dla imponowania
pog	Super! / Wow! – entuzjastyczna reakcja (pochodzi z Twitcha)
rizz	Charyzma w flirtowaniu, umiejętność bajerowania
sigma	Samowystarczalny, niezależny lider – „idzie własną drogą”
beta	Osoba uległa, nieasertywna, przeciwieństwo „alfa”

Dziękuję za uwagę.