Piotr Jermakowicz

Rozumienie pracy przez generację Y w świetle badań pilotażowych

Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa nr 4, 197-210

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MUZEUM HISTORII POLSKI

Piotr JERMAKOWICZ
Politechnika Warszawska

ROZUMIENIE PRACY PRZEZ GENERACJĘ Y W ŚWIETLE BADAŃ PILOTAŻOWYCH

Praca, o której mowa w niniejszym artykule, nie jest rozumiana jak w naukach fizycznych jako skalarna wielkość określająca wartość energii wydatkowanej na przemieszczenie ciała materialnego z jednego położenia do drugiego, choć niewątpliwie określa jednostkowe działanie związane z pracą fizyczną. Praca również nie jest rozumiana jako biologiczna czynność człowieka lub zwierzęcia i związany z nią wysiłek mięśniowy, chociaż pomaga w zidentyfikowaniu podmiotów sprawczych pracy. Praca, która nas interesuje związana jest z naukami społecznymi, które widzą w pracy działalność człowieka zmierzającą do wytworzenia określonych dóbr materialnych i kulturalnych, będącą podstawą i warunkiem istnienia i rozwoju społeczeństwa ludzkiego.[1] Praca jest przedmiotem norm – zakazów jak i wartości, tworzy złożoną sytuację aksjologiczną w zależności od swojego miejsca w systemie wartości. Jest to oczywiście konsekwencja złożoności pracy jako zjawiska i procesu społecznego i w specyficznej formie odzwierciedla tę złożoność. Praca jako zjawisko społeczne jest złożona w sensie czynnościowym, przedmiotowym i podmiotowym. Praca jako proces społeczny kształtuje podmiotowość grup społecznych i wyraża charakter tej podmiotowości, czyli siłę i kierunek oddziaływań społecznych.

Praca jest działaniem, na które składa się najpierw wyznaczenie celu, potem wyznaczenie warunków należących do rzeczywistości i na końcu wyznaczenie środków do tego celu prowadzących.[2] Sprawcą pracy jest podmiot działający, czyli istota ludzka, która fizycznie bądź intelektualnie realizuje swoje cele. Natomiast działania składają się z szeregu czynów prostych nazwanych przez Kotarbińskiego czynami jednoimpulsowymi.[3] Efektem czynów jednoimpulsowych bądź ich bardziej złożonych sekwencji są wytwory, na które składają się zarówno *twory*, czyli czyny zamierzone i *ślady* powstające w sposób niezamierzony.[4] Tylko podmiot działający jest w stanie określić subiektywnie, co jest tworem a co śladem jego działań. Wychodząc z tych rozważań Kotarbiński buduje następującą definicję pracy „Praca – to wszelki splot czynów (w poszczególnym przypadku – pasmo czynów) mający charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czyimś potrzebom istotnym". Wytłumaczenia wymagają mało precyzyjne tzw. „potrzeby istotne". Potrzeby istotne, to takie, których niemożność realizacji powoduje pogorszenie dotychczasowych warunków życia nie tylko w wymiarze materialnym, ale również duchowym czy emocjonalnym. Kotarbiński pisze „Istotność potrzeby zależy od miary grożącego nam zła. Granica musi być jednak chwiejna, jednak można zgodzić się, że potrzeby istotne dotyczą zadań poważnych, a poważne zadanie jest wtedy i tylko wtedy, jeśli jego niewykonanie grozi złem tej miary co: utrata

---

[1] Encyklopedia Powszechna, PWN. Warszawa 1985, t. III, s. 729
[2] G. Hostelet, Wyjątek z artykułu: *Apercu sur les possitions de problimes de l'action* (w:) „Revue Philoscophique" t 113. Paryż 1932, s. 249
[3] T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie.* Wrocław 1958, s. 35
[4] M. Wallis, *Wyraz i życie psychiczne*. Wilno 1939, s. 13

życia, zdrowia, źródeł utrzymania, wolności osobistej, pozycji społecznej, czci i spokoju sumienia, życzliwości istot kochanych, radości życia itp."[5] Według Karola Marksa praca jest przede wszystkim procesem zachodzącym między człowiekiem, a przyrodą, procesem, w którym człowiek poprzez swoją działalność realizuje, reguluje i kontroluje wymianę materii z przyrodą.[6] Marks w swoim rozumieniu pracy ogranicza się do wyzwolenia człowieka od sił przyrody i podjęcia działań zmierzających do przekształcenia środowiska naturalnego w środowisko społeczne, wiążąc pracę z produkcją. „Jeżeli będziemy rozpatrywali cały proces, z punktu widzenia jego wyniku, produktu to zarówno środki pracy jak i przedmiot pracy, są środkami produkcji, a sama praca, pracą produkcyjną".[7] Do definicji Marksa nawiązywał Lenin akcentując punkt widzenia klasy robotniczej. Praca jest przez Lenina postrzegana jako forma wyzwolenia ludzi pracy, szerokich mas, które muszą uwierzyć, iż są wstanie gospodarować nie gorzej aniżeli dawne klasy posiadające. Wyróżnia tutaj pracę socjalistyczną jako etap przejściowy i pracę komunistyczną. Praca socjalistyczna to praca „ze względu na określoną powinność" w celu uzyskania prawa do otrzymywania określonych produktów, wykonywana ze względu na wynagrodzenie.[8] Natomiast praca komunistyczna jest to bezpłatna praca wykonywana nie ze względu na określoną powinność, nie w celu uzyskania prawa do otrzymania określonych produktów, nie według z góry ustalonych norm, lecz praca dobrowolna, praca niezależna od norm, praca wykonywana nie ze względu na wynagrodzenie, nie przewidująca wynagrodzenia, wynikająca z nawyku do pracy dla dobra ogółu czyli praca jako potrzeba zdrowego organizmu.[9] Elementy naukowego, socjologicznego podejścia przeplatają się tutaj ze stanowiskiem politycznym, reprezentacją interesu określonej klasy społecznej, a także nadmiernego idealizmu ontologicznego. Dlatego wróćmy do definicji Marksa. Oczywiście na tak sformułowaną definicję pracy zgodzić się trudno. Raczej można przyznać aksjologicznie niekwestionowane znaczenie pracy produkcyjnej w całym bogatym zbiorze prac wykonywanych. Można dostrzec pewne podobieństwo koncepcji Marksa w aspekcie przekształcenia środowiska naturalnego w środowisko społeczne z doktryną chrześcijańską. Doktryna chrześcijańska podkreśla misję człowieka w poznawaniu i przekształcaniu świata „Praca ludzka jest bezpośrednim działaniem osób stworzonych na obraz Boży i powołanych do przedłużania – wraz z innymi – dzieła stworzenia, czyniąc sobie ziemię poddaną".[10] Spoczywa tutaj odpowiedzialność dana człowiekowi za jego pracę podkreślona sformułowanym przez św. Benedykta odwołującym się w przeciwieństwie do Marksa do absolutu hasłem „Módl się i pracuj".[11] „Módlcie się tak jakby wszystko zależało od Boga, a pracujcie tak, jakby wszystko zależało od was".[12] Chrześcijaństwo widzi w pracy, akt współpracy człowieka z Bogiem w celu doskonalenia świata. Szczególnie wyraźnie dostrzegają to protestanci, którzy

[5] T.Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław 1958, s. 89
[6] K. Marks, *Kapitał*. Warszawa 1951, t. 1, s. 188
[7] K. Marks, *Kapitał*. Warszawa 1951, t. 1, s. 192
[8] W. Lenin, *Dzieła wybrane*, t. 4 Warszawa 1978, s. 534
[9] Ibidem, s. 534
[10] Rdz 1, 28; Sobór Watykański II, konst. Kaudium et spes, 34; Jan Paweł II, enc. Centesimus annus, s. 31
[11] Św. Benedykt, *Reguła,* 20. Kraków 2005, s. 48
[12] Przypisywane św. Ignacemu Loyoli, por J. de Guibert SJ: *La spiritualite de la Compagnie de Jesus*. Esquisse historique, Romae 1953, s. 137

podkreślają afirmatywny stosunek do ludzkiej pracy. Przekonanie, że Bóg sprzyja ludziom aktywnym i przeświadczenie, iż pomnażając własne bogactwo pomnaża się bogactwo stwórcy nadaje pracy znaczenie metafizyczne i uniwersalne. Jan Paweł II podkreśla znaczenie tego podejścia dodając iż: „Przez prace człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem."[13] Praca ma tutaj wymiar moralny jako czynność świadoma i wolna. Czynność pozbawiona atrybutu wolności staje się czysto mechaniczną, przestaje być pracą. Dlatego rozpatrując pracę w aspekcie teologicznym traktowana być musi jako czynność świadoma i wolna poddająca się ocenie moralnej.

W literaturze przedmiotu pojawia się próba zrozumienia pracy poprzez wytyczenia jasnej granicy pomiędzy tym co jest pracą, a tym co pracą nie jest. Pierwsze rozgraniczenie dotyczy różnicy pomiędzy pracą a zabawą. Czesław Srzeszewski widzi problem w ustaleniu granicy pomiędzy czynnością związaną z pracą a czynnością związaną z zabawą. Jednak problem ten stara się przezwyciężyć zastanawiając się nad znaczeniem wysiłku. Czy pracę od zabawy odróżnia wniesiony w nią wysiłek? Jednak wysiłek czy też wszelka uciążliwość, która związana jest z wykonywaniem czynności ma znaczenie indywidualne i subiektywne i w żadnym razie nie może być traktowane jako kryterium oddzielające pracę od zabawy. Utożsamia więc pracę z poczuciem obowiązku płynącego z zasad moralnych lub z potrzeb życiowych.[14] Zaspokajanie potrzeb życiowych związane jest z przymusem, który według Marka Twaina, gdy zostanie uświadomiony, odbiera radość ludzkim czynnościom zamieniając zabawę w pracę. Bohater powieści Przygody Tomka Sawyera, tytułowy Tomek szybko zdaje sobie sprawę, że wystarczy przymus malowania płotu zinterpretować jako czynność przyjemną formułując argument „Nie co dzień zdarza się człowiekowi sposobność malowania parkanu"[15], aby ta czynność w percepcji jego kolegów nabrała znaczenia przyjemnej zabawy, za którą warto nawet zapłacić. Mark Twain na kartach swojej powieści dowcipnie stwierdza o swoim bohaterze Tomku „Gdyby był wielkim mędrcem (takim jak autor tej książki) toby pojął, że praca jest to, co musimy robić, a przyjemnością – czego robić nie musimy".[16]

Praca również przeciwstawiana jest kulturze. Kultura łączona jest z twórczością artystyczną, dniem wolnym, świętem, dniem uroczystym, nadzwyczajnym duchowym wręcz boskim. Z kolei praca związana jest ze światem narzędzi i organizacji, z dniem codziennym, wysiłkiem fizycznym, trudem, zmęczeniem, zniewoleniem, z grzechem pierworodnym.[17]

Praca jest tu związana ze wszystkimi jej wytworami i z osobą ludzką, osobą która jest podmiotem. Jeżeli w rozumieniu pracy zwiążemy ją bardziej z jej wytworami będzie to porządek przeciwko człowiekowi, a jeżeli z osobą ludzką będzie on mniej bądź bardziej ludzki.[18] Gdy pracę postrzega się przez pryzmat jej wytworów, często jako wyłącznie sposób zdobywania środków do życia, to nie

---

[13] L. Dyczewski, *Praca i kultura* (w:) „Przyszłość pracy w XXI wieku", Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Warszawa 2001
[14] Ibidem, s. 37
[15] M. Twain, *Przygody Tomka Sawyera*. Wrocław 2003, s.16
[16] Ibidem, s. 18
[17] L. Dyczewski, Praca i kultura, s. 36
[18] Ibidem, s. 36

wiąże się jej z twórczością, a tym samym z człowiekiem. Jednak w wymiarze ludzkim praca nie jest zwykłym wysiłkiem pozbawionym elementów rozumności i wolności. Praca to tworzenie czegoś nowego, a tym samym jest bliska kulturze. Jan Paweł II stwierdza „Praca i kultura w identycznej mierze zatem są naturalnymi właściwościami człowieka i tylko człowieka. Są jego koniecznością, obowiązkiem i powołaniem. W nich wyraża on swoją rozumność, wolność i potencjalność, a więc właściwości, które czynią z człowieka twórcę. Dzięki pracy i kulturze jest on obecny w świecie i bez nich nie może się rozwijać. One wyróżniają go od reszty stworzeń i są podstawowym wymiarem ludzkiego bytowania na ziemi. W nich odkrywa sens własnej egzystencji, z nich czerpie również właściwą pozycję w społeczeństwie”.[19] Takie rozumienie związku pracy z kulturą podkreśla ich nierozłączność i uzupełnienie.

Praca występuje również jako synonim zniewolenia. Człowiek pracujący to człowiek ograniczony przez nakaz wypełnienia swoich obowiązków w miejscu pracy, pracy której bez przyczyny i zastosowania właściwej procedury w dowolnym czasie opuścić nie może. Człowiek z własnej woli niepracujący, a tym samym zwolniony z obowiązku pracy, która nie jest dla niego koniecznością związaną z zaspokojeniem potrzeb życiowych, traktowany być może jako prawdziwie wolny. Wolność tak rozumiana jest przeciwieństwem uciążliwego życiowego przymusu, którego desygnatem jest praca.

Rozumienie pracy jest rezultatem długiego procesu historycznego, w którym świadomość powszechności pracy jako wartości determinującej stosunki społeczne i gospodarcze jest istotną częścią otaczającej człowieka rzeczywistości. Przedstawione tu szerokie spektrum prób zdefiniowania tego wszystkiego co jest pracą i tego co za prace traktowane być nie może, pokazuje wielość podejść do omawianego zagadnienia. Podejścia te często siebie nawzajem wykluczają, jednak autor nie zamierza być tutaj sędzią w sprawie i autorytatywnie ustalić definicję pracy, którą należałoby przyjąć, a które podejścia odrzucić, gdyż to nie jest przedmiotem tego artykułu. Przedmiotem jest potwierdzenie lub zaprzeczenie poważnych obaw pracodawców w zatrudnianiu rozpoczynających swoje życie zawodowe przedstawicieli generacji Y. Stosunek do pracy ulega ciągłym przekształceniom i zmianom następującym tak szybko, że różnice są zauważalne w krótkiej perspektywie dekad. Szczególnie widać to w Polsce. W latach osiemdziesiątych panowało powszechne zniechęcenie do pracy spowodowane ogromną inflacją, a w konsekwencji niskimi zarobkami i powszechnym przekonaniem o „bylejakości” pracy własnej i innych. Zmiany społeczno-gospodarcze przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych wyzwoliły w Polakach szczególną energię i przekonanie, iż praca niezależnie od aspektu finansowego jest wartością samą w sobie, a pełne w nią zaangażowanie przyczynia się również do satysfakcji zawodowej i poczucia własnej wartości. Wkraczający właśnie na rynek pracy dwudziestoparolatkowie, czyli osoby urodzone w latach osiemdziesiątych dwudziestego wieku nazywane są pokoleniem Y. Pracodawcy z niepokojem obserwują nowych dobrze wykształconych pracowników z ogromnymi oczekiwaniami w stosunku do pracy i pracodawców.

Obawy pracodawców związane są przede wszystkim z cechami, które przypisywane są temu pokoleniu, a które powodują przekonanie u potencjalnych

[19] Ibidem, s. 39

pracodawców o małej przydatności tych pracowników z powodu ich „niewłaściwego" stosunku do pracy. Warto przyjrzeć się jak ten problem wygląda w Polsce. Jakie zatem są cechy tego pokolenia młodych Polaków nazywanego generacją Y, które w percepcji pracodawców postrzegane są jako nieprzydatne? Czy przedstawiciele generacji Y posiadają przypisywane im cechy? Kluczowe dla odpowiedzi na te pytania są badania pilotażowe przeprowadzone w latach 2010/2012, obejmujące studentów losowo wybranych uczelni warszawskich urodzonych w latach osiemdziesiątych XX w., należących zatem do wspomnianego wcześniej pokolenia Y. W interpretacji wyników tych badań brali również udział sami badani, których opinie stanowią nieocenione źródło informacji. Konieczne w tym miejscu jest przedstawienie samej generacji Y i cech przypisywanych jej przedstawicielom.

Opis generacji Y z uwzględnieniem stosunku do pracy

Generacja Y to pojęcie używane do określenia pokolenia wyżu demograficznego z lat osiemdziesiątych dwudziestego wieku. Inne określenia to „pokolenie Milenium", „następna generacja" lub „pokolenie klapek i ipodów".

Pojęcie generacja Y zostało po raz pierwszy użyte w 1993 roku, w magazynie „Advertising Age" i zastąpiło sformułowane w 1991 roku przez Williama Straussa i Neil Howe określenie pokolenie Millenium.[20] Wówczas termin ten został zastosowany do opisu osób urodzonych w latach osiemdziesiątych dwudziestego wieku. Termin ten, w różnych źródłach, obejmuje inne ramy czasowe, jednak zgodnie z definicją autorów tego pojęcia Williamem Straussem i Neil Howe dotyczy urodzonych w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych dwudziestego wieku.[21]

Dlatego też w niniejszym artykule i przeprowadzonych badaniach przyjęto, iż generacja Y to osoby urodzone w latach 1980–2000.

Jednocześnie podkreślić należy, że data urodzenia, na podstawie której kwalifikuje się dana osobę do określonej generacji to tylko pewne przybliżenie – daty należy traktować jako umowne. Warto podkreślić, że generacja Y to pewien stan umysłu, poziom rozwoju wiedzy i np. poziom posługiwania się nowymi technologiami.

Warto wskazać, że w stosunku do osób urodzonych wcześniej, tj. w okresie między połową lat czterdziestych a końcem lat pięćdziesiątych używa się określenia baby boomers**,** a w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych dwudziestego wieku, używa się określenia generacja X.

Pokolenie baby boomers wyrosło na informacjach płynących z gazet, kina, radia ale doświadczyło narodzin telewizji. Wyrośli w 30-letnim okresie boomu powojennego charakteryzującym się pełnym zatrudnieniem, wzrostem konsumpcji dóbr, zmianą ekonomii rolniczej na przemysłową. Boomers w dużo większym stopniu uczestniczą w różnego typu wydarzeniach niż osoby w każdej innej grupie wiekowej. Każde z tych wydarzeń odciska piętno na ich postawach, celach życiowych oraz wyborach konsumenckich. To właśnie oni byli główną siłą roboczą, gdy pojawiały się i rozwijały komputery oraz Internet, a więc nikt tak jak oni nie jest w stanie docenić wagi rozwoju technologicznego. Charakteryzując generację baby boomers", można ją określić jako ludzi „ciężko pracujących". Pracownicy przypisani

[20] Generations, *The History of America's Future,* 1584 to 2069 , New York: Morrow (1991)
[21] Milenium Rising: *Next Great Generation* (2000)

do tej generacji wychodzą z założenia, że aby osiągnąć sukces zawodowy, należy ciężko pracować oraz być w swojej karierze zawodowej wytrwałym. W pracy są raczej nastawieni optymistycznie. Posiadają silne poczucie obowiązku oraz naturalny szacunek do autorytetów, co ma wpływ na ich stosunek do struktur hierarchicznych. Są oddani i lojalni swojej firmie. Posiadają dużą potrzebę bycia pozytywnie postrzeganych w środowisku pracy. Dla nich, sukces osobisty to również sukces zawodowy, kariera. Oczywistym dla nich jest, by być przygotowanym do poświęcenia aspektów życia prywatnego dla życia zawodowego. Ponadto sukces zawodowy stał się najważniejszy w ich życiu. Przejawiają tendencje do formalizmu i są mniej wszechstronni niż ich młodsi współpracownicy. Natomiast przedstawicieli generacji X, odmiennej od poprzedzającej jej generacji baby boomers, określa się jako ludzi zagubionych w chaosie współczesności, ludzi szukających odpowiedzi na trudne pytania i sens własnej egzystencji. Wyznacznikiem przynależności do tej generacji jest głównie nonszalancja i abnegacja rzeczywistości. Generacja X to ludzie z rozwiniętymi potrzebami intelektualnymi, ale jednocześnie świadomie uciekający na margines życia społecznego. Są oni niepodatni na spoty reklamowe, okresowe mody, a ponadto często lekceważą konsumpcyjno-rynkowe reguły gry. Wyrośli głównie na informacjach telewizyjnych, ale doświadczyli narodzin komputera osobistego. Ponadto wyrośli w okresie kryzysu końca lat 70tych i początku lat 80tych w których doświadczyli zjawisk, takich jak: restrukturyzacja obszarów gospodarki, wzrost masowego bezrobocia i niepewności zatrudnienia, spadku siły zakupowej powiązany z galopującą inflacją, problemy z dostępem do rynku pracy (praca na niepełny etat, powtarzające się umowy na czas określony, symptomy “nadkwalifikowania” u pracowników) i tendencji do zmiany z ekonomi przemysłowej na usługową. Będąc wychowanymi w czasach kryzysu, są raczej pesymistyczni i pozbawieni złudzeń. Są nieufni i poszukują niekonsekwencji u otaczających ich ludzi. Żyją w przeświadczeniu, że ich firma nie jest w stanie zapewnić im długoterminowej gwarancji zatrudnienia. W rezultacie są mniej oddani firmie, w której pracują i są w relacjach ciągłych negocjacji, w których swój interes stawiają na pierwszym miejscu. Liczy się dla nich ich własny rozwój i kariera. By oddać się pracy i osiągać najlepsze wyniki, muszą poczuć się częścią zespołu i mieć poczucie użyteczności. Motywacja przychodzi z zadowolenia z pracy. Nie lubią pracować w strukturach hierarchicznych, gdzie status odgrywa dużą rolę. Z drugiej strony, uznają autorytet managerów, którzy umożliwiają im osiągać ich cele. Są autonomiczni i wszechstronni. Zarówno podlegli i przełożeni czują w relacjach z nimi, że delegacja uprawnień jest podstawą. Ponadto oczekują zarządzania przez cele z oceną opartą na rezultatach oraz zarówno pozytywnej, jak i negatywnej informacji zwrotnej w procesie zarządzania. Nieufność w podejściu do systemu oraz dystans gwarantują w ich mniemaniu autentyczność zdobywanych informacji oraz pewność co do ludzi.

Ludzie reprezentujący generacje Y znacznie różnią się od osób przynależnych do generacji X. Najogólniej ujmując młodzi z generacji Y to osoby odnajdujące się we współczesnych warunkach rynkowych, postępującej globalizacji, rozwoju techniki i technologii, zwłaszcza w zakresie informatyzacji. Chętnie i sprawnie korzystają oni z nowinek technologicznych i z mediów cyfrowych oraz technologii cyfrowych. Czasami tę generację określa się właśnie z tego powodu, generacją globalną – cyfrowymi dziećmi wolnego rynku. Oni, tak jak ich świat, są

multimedialni.[22]

Przedstawiciele generacji Y jak wynika z ze statystyk GUS, to ludzie lepiej wykształceni niż wcześniejsze pokolenia. Ze wstępnego opracowania Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku wynika, że pozytywnym zjawiskiem obserwowanym w latach, które upłynęły od ostatniego spisu przeprowadzonego w 2002 roku jest stały wzrost poziomu wykształcenia. W okresie między spisami odsetek osób z wykształceniem ponadpodstawowym wzrósł z 66,9% w 2002 roku do 78,7% w 2011 roku, tj. o 11,8 punktów procentowych. Na podobnym poziomie jak w 2002 roku kształtuje się odsetek ludności z wykształceniem średnim (łącznie z policealnym) ok. 33%. Najbardziej dynamiczny wzrost został odnotowany w odniesieniu do osób o wykształceniu wyższym, których udział zwiększył się z 9,9% w 2002 roku do 17,5% w 2011 roku.[23]

Dane GUS z 2002 roku wskazują, że poziom wykształcenia jest zależny od wieku – oznacza to, że znacznie więcej jest wykształconych 25-latków, niż osób z takim wykształceniem w wieku powyżej 50 roku życia. Z danych wynika również, że prawie 60% osób w wieku powyżej 65 lat ma wykształcenie podstawowe, jeżeli chodzi natomiast o 25-latków, to niecałe 10%.

Wśród wielu cech przypisywanych generacji Y należy wskazać na intensywne korzystanie z nowych technologii, w tym z telefonii komórkowej i Internetu. Potwierdzają to opracowania statystyczne. Z badań CBOS przeprowadzonych w 2009 roku[24] wynika, iż korzystanie z Internetu jest silnie uzależnione od takich cech społeczno-demograficznych, jak: wiek, wykształcenie, sytuacja materialna i miejsce zamieszkania. Wpływ wieku jest dość istotny. Wiek graniczny to 45 lat: wśród osób młodszych zdecydowana większość łączy się z siecią, wśród starszych – zdecydowana mniejszość. Mniej niż połowa osób w wieku 65 lat i starszych, mających dostęp do Internetu w gospodarstwie domowym, korzysta z możliwości łączenia się z siecią. Znaczenie ma również wykształcenie. Osoby mające wykształcenie zasadnicze zawodowe i podstawowe w większości nie mają styczności z Internetem.

Analizując przypisywane generacji Y cechy można je podzielić w sposób następujący:

Cechy pozytywne:

- Brak poprzestania na formalnej edukacji - życie to ciągła nauka,
- Indywidualizm, nonkonformizm,
- Chęć pracy zgodnej z profilem zainteresowań,
- Umiejętność docierania do potrzebnych i aktualnych informacji,
- Chęć zakładania własnych biznesów i realizacji siebie oraz niezależności w życiu zawodowym,
- Tolerancja wobec ubioru w miejscu pracy.

Cechy negatywne:

- Korzystanie z informacji zawartych tylko w sieci,
- Brak cierpliwości w kwestii rozwoju swojej kariery, niektórzy z tego pokolenia chcieliby awansować, nawet co kilka miesięcy,

[22] Ibidem, s. 87

[23] Wyniki Wstępne Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, GUS, grudzień 2011, s. 3

[24] CBOS. Warszawa 2009, *http://www.cbos.pl/*

- Brak podatności na autorytety wynikające ze statusu władzy, lub pozycji w hierarchii,
- Chęć odcięcia się od tradycji,
- Brak umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji,
- Bezkrytyczne nastawienie na wzorce „zachodnie".

Ponadto można też wymienić inne cechy generacji Y, które – w zależności od punktu widzenia – można uznać za pozytywne lub negatywne. Są to:

- Brak przywiązywania uwagi do stabilności w życiu zawodowym,
- Przywiązywanie dużej wagi do życia prywatnego,
- Oczekiwanie dużej swobody w działaniu,
- Traktowanie przełożonych jak równych sobie pracowników, ale z szerszymi kompetencjami.

Polskie pokolenie Y zostało nazwane przez prof. Czapińskiego, hybrydą, która powstała w wyniku oddziaływania grup przeciwstawnych sił. Chodzi tu o hybrydę systemu wartości charakterystycznych zachodnich odpowiedników oraz wartości tradycyjnych, wschodnioeuropejskich, słowiańskich. Z jednej strony osoby z generacji Y posiadają szeroką wiedzę o świecie i rozumieją, czym jest umiejętność nawiązywania kontaktu z odbiorcą, lecz z drugiej strony – często powielają błędy starszego pokolenia, takie jak koncentrowanie się na wiedzy deklaratywnej (know-what), abstrahowanie lub unikanie pragmatycznych rozwiązań, czy też brak umiejętności syntezy i filtrowania.[25]

Warto też podkreślić, że pokolenie Y w Polsce to także pokolenie kolejnej wielkiej emigracji zarobkowej.

Cechy przypisywane ludziom z generacji Y mają swoje odzwierciedlenie w stosunku do pracy. Jest to widoczne już na etapie analizy cech tego pokolenia (np. dążenie do szybkiego awansowania, brak traktowania przełożonego jako autorytetu, docenianie elastyczności w życiu zawodowym i prywatnym).

Dla 20-kilkulatków wszystko dzieje się w czasie rzeczywistym. Tak działa ich medialna rzeczywistość. Rodzice także zazwyczaj natychmiast zaspokajali wszystkie ich potrzeby. W pracy wszystko również musi dziać się w czasie rzeczywistym. Cele mają być nieodległe, a rezultaty pracy namacalne. Młodzi domagają się natychmiastowego feedbacku o wykonanej pracy i o swoich postępach. Brak szybkiej informacji zwrotnej ich frustruje. Można przypuszczać, że coraz mniej będą się na nich sprawdzać dotychczasowe praktyki przeprowadzania ocen okresowych i wypłat bonusów raz w roku.[26]

Ludzie generacji Y zatrudnienie postrzegają jako transakcję, w której obie strony dostają od siebie jak najwięcej. Dopóki oczekiwania obu stron są zbieżne, a rachunek kosztów i zysków dodatni, wszystko jest dobrze. W innej sytuacji odchodzą, jeżeli tylko nadarzy się okazja. To najbardziej mobilni zawodowo pracownicy w historii.[27]

Dla pokolenia Y nie jest istotne długoterminowe związanie się z pracodawcą, budowanie kariery zawodowej – są sceptyczni, kiedy słyszą o tzw. ,,lojalności pracownika". Mają wysokie wymagania w stosunku do samych siebie, pracodawców i swoich szefów. Świetnie radzą sobie z korzystaniem z nowych

---

[25] J. Fazlagić, *Charakterystyka pokolenia Y* (w:)"E-mentor" nr 3 (25) / 2008

[26] Generacja Y najbardziej mobilna, *http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/317770,generacja_y_najbardziej_mobilna.html*

[27] Ibidem

technologii i wykorzystywaniem ich w biznesie. Preferują tzw. wirtualne rozwiązywanie problemów (np. mailem) niż spotkania twarzą w twarz lub telefony. Inaczej podchodzą również do kwestii zarządzania personelem. Wszystkie te cechy stanowią duże wyzwanie dla firm, albowiem zmuszają one do całkowitej zmiany w podejściu i zarządzaniu personelem, zmiany kultury firmy, a czasem jej wartości.[28]

Generacja Y na rynku pracy odznacza się m.in. takimi cechami, jak:

Bardzo dobre przygotowanie do poruszania się w obszarach związanych z gospodarką globalną i różnorodnością kulturową, bardzo dobre umiejętności w pracy zespołowej – partnerskie traktowanie współpracowników, umiejętność wykonywania wielu zadań w tym samym czasie (jednoczesne wykorzystanie bodźców dźwiękowych i obrazów), ale jednak generacja Y cechuje się też: Brakiem szacunku dla przełożonych, brakiem samodzielnego podejmowania decyzji (gdyż wcześniej byli wyręczani przez rodziców), wysuwaniem nierealistycznych oczekiwań (uważają, że mogą zmienić świat podczas jednego dnia pracy),brakiem cierpliwości, niższą etyką pracy.

Problemem badawczym jest potwierdzenie lub zaprzeczenie obaw pracodawców dotyczących wkraczających na rynek pracy przedstawicieli generacji Y. Przedstawiona tu charakterystyka tej generacji posłużyła do opracowania pytań do ankiety. Grupę badaną stanowili studenci losowo wybranych uczelni warszawskich. Badaniem objęto ponad dwa tysiące studentów. Badania prowadzone były w latach 2008-2012.

Grupa odpowiedzi potwierdzających cechy przypisywane pokoleniu Y przedstawiały się następująco.

Pierwsze pytanie, na które odpowiadali respondenci dotyczyło stosunku badanych do poszerzania kwalifikacji zawodowych, do permanentnego procesu nauczania. Odpowiedzi kształtowały się w sposób następujący. Żadna osoba pytana nie potwierdziła, że formalna edukacja jest pełna i wystarczająco dobrze przygotowuje do życia zawodowego. 16% badanych uznaje, że formalna edukacja jest stratą czasu. Natomiast aż 82% pytanych przyznało, że jest niezbędną podstawą do dalszej edukacji i pogłębiania wiedzy zawodowej. Kolejne pytanie dotyczyło tego, czy respondenci posiadają umiejętności docierania do potrzebnych im informacji. 70% stwierdziło, że dotarcie do potrzebnych informacji nie sprawia im najmniejszego kłopotu. Natomiast, że zdarza się to czasami, przyznało 28% badanych. Rzadko odpowiedziało 2% respondentów. Trzecie pytanie dotyczyło tego czy badani kiedykolwiek myśleli o założeniu własnej firmy. Większość z nich tj. 82% udzieliła odpowiedzi twierdzącej, ale jednocześnie artykułowała obawy typu, że nie mają pomysłu na biznes lub czy im się on uda. Pozostali respondenci, tj. 18% udzieliła dopowiedzi przeczącej. Kolejne pytanie dotyczyło braku cierpliwości w kwestii rozwoju swojej kariery. 70% badanych chciałoby awansować nawet co kilka miesięcy. Pozostałe 30% stwierdziło, że liczy się także nabyte doświadczenie, a nie szybki awans. Piąte pytanie dotyczyło braku podatności na autorytety wynikające ze statusu władzy lub pozycji w hierarchii. Przeważająca większość badanych tj. 80% stwierdziła że ich stosunek do autorytetów zawodowych jest powściągliwy są bowiem dla nich tylko starszymi kolegami z pracy z większym doświadczeniem. Tylko 18% respondentów przyznało, że są

[28] R. Zgłobik, *Pokolenie Y*..., op. cit.

dla nich wzorem godnym naśladowania. Kolejne pytanie dotyczyło braku przywiązywania uwagi do stabilności w życiu zawodowym. 70% respondentów udzieliło odpowiedzi twierdzącej. Natomiast 28% badanych odpowiedziało, że przywiązują wagę do stabilności w życiu zawodowym. 2% z nich nie udzieliło żadnej odpowiedzi. Następne pytanie dotyczyło traktowania przełożonych jak równych sobie pracowników, ale z szerszymi kompetencjami. 78% respondentów stwierdziło, że traktuje przełożonych jak równych sobie. Natomiast 20% badanych udzieliło przeczącej odpowiedzi. 2% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Kolejne pytanie dotyczyło bardzo dobrego poruszania się w obszarach związanych z gospodarką globalną i różnorodnością kulturową. 90% respondentów odpowiedziało, że nie stanowi dla nich problemu. Tylko 8% badanych stwierdziło, że jest to dla nich swoista trudność. 2% badanych nie udzieliła żadnej odpowiedzi. Następne pytanie dotyczyło umiejętności pracy zespołowej i partnerskiego traktowania współpracowników. 96% badanych odpowiedziało, że posiadają umiejętności pracy zespołowej i samodzielnej a także, że w partnerski sposób traktuje swoich współpracowników. Tyko 4% ankietowanych stwierdziło, że pracownicy im przeszkadzają i wolą pracować samodzielnie. Kolejne pytanie dotyczyło umiejętności wykonywania wielu zadań w tym samym czasie przy jednoczesnym wykorzystaniu bodźców dźwiękowych i obrazów. 92% ankietowanych stwierdziło, że potrafią wykonywać kilka zadań jednocześnie. Tylko 8% badanych odpowiedziało, że może wykonywać tylko jedno zadanie. Kolejne pytanie dotyczyło braku umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji (wcześniej byli wyręczani przez rodziców). Ponad połowa respondentów tj. 66% nie lubi podejmować decyzji samodzielnie i ma z tym problem. Tylko 34% badanych umie podejmować decyzje samodzielnie i nie ma z tym problemu.

Grupa odpowiedzi niepotwierdzających cech przypisywanych pokoleniu Y przedstawiały się następująco.

Pierwsze pytanie z tej grupy dotyczyło indywidualizmu i nonkonformizmu. Większość badanych, tj. 68% w pracy nie chciałaby realizować zadań oryginalnych, które byłyby dla nich wyzwaniem, a raczej woleliby oni wykonywać zadania proste związane z ich wykształceniem i doświadczeniem. Tylko 32% ankietowanych deklarowało, że chcieliby wykonywać zadania nowatorskie, które byłyby dla nich prawdziwym wyzwaniem. Kolejne pytanie dotyczyło chęci pracy zgodnej z profilem własnych zainteresowań. Zdecydowana większość, tj. 74% badanych nie wyraża chęci pracy zgodnie z własnymi zainteresowaniami, deklarują, bowiem, że ważniejsze są inne kryteria na przykład takie jak wysokie zarobki. Pozostała część respondentów, tj. 26% uważa, że praca musi wiązać się z ich profilem zainteresowań. Następne pytanie dotyczyło problemu tolerancji wobec ubioru w miejscu pracy. Zdecydowana większość, tj. 80% badanych nie podziela dowolności w ubiorze w pracy. Deklarują oni, że w miejscu pracy powinien obowiązywać strój oficjalny (marynarka lub żakiet). Tylko 20% badanych jest zwolennikiem dowolnego ubioru. Kolejne pytanie dotyczyło chęci odcięcia się od tradycji. Zdecydowana większość respondentów, tj. 94% nie deklaruje chęci odcięcia się od tradycji uważa ją, bowiem za solidny fundament, na którym należy budować przyszłość. Tylko 4% badanych stwierdza, że należy z nią zerwać gdyż ogranicza twórcze myślenie. 25% ankietowanych nie udzieliło żadnej odpowiedzi. Następne pytanie dotyczyło bezkrytycznego nastawienia na wzorce „zachodnie”.

Większość ankietowanych stwierdziła, że nie ma żadnego wzorca. Tylko 36% respondentów przejmuje dla siebie wzorce kultury zachodniej. Kolejne pytanie dotyczyło przywiązywania dużej wagi do życia prywatnego. Tylko 4% badanych stwierdziło duże przywiązanie do życia rodzinnego a praca zawodowa skutecznie je ogranicza. Pozostali ankietowani, tj. 80% uznali, że praca nie koliduje z ich życiem zawodowym, a jeśli tak jest to jest ważniejsza od życia prywatnego ponieważ stanowi ona dla nich źródło utrzymania i samorealizacji. 16% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Następne pytanie dotyczyło oczekiwań dużej swobody w działaniu w miejscu pracy. Zdecydowana większość badanych, tj. 76% nie oczekuje swobody w działaniach ale preferuje wyraźne wskazówki od przełożonego i wspólne podejmowanie decyzji. Tylko 20% respondentów oczekuje swobody w działaniach w pracy. 4% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Następne pytanie dotyczyło niskiej etyki pracy. Większość respondentów, tj. 72% kieruje się w pracy zasadami i wysoką etyką pracy. 12% ankietowanych nie potrafi określić swojego postępowanie w sytuacji etycznie wątpliwej. Natomiast 16% badanych twierdzi że etyka pracy jest dla nich bez znaczenia, liczą się ich korzyści.

Potwierdzony fakt dotyczący świadomości przedstawicieli generacji Y, iż nie mogą poprzestać na formalnej edukacji, świadczy o świadomości, że nie ma ucieczki od nowych zasad rynku pracy, opartego na ludziach, którzy będą umieli zmieniać kwalifikacje i uniosą psychicznie konieczność kilkukrotnego nawet zaczynania od początku. Z drugiej zaś strony na firmach, które będą potrafiły zarządzać ludźmi, uszanować to, że pracownicy mają inne priorytety niż praca. Ankietowani mają również świadomość, że przyszły pracodawca oprócz dyplomu studiów wyższych będzie brał pod uwagę doświadczenie zawodowe. Przedstawiciele generacji Y deklarują umiejętność docierania do potrzebnych i aktualnych informacji. Nie ograniczają się przy tym do Internetu. Potrafią pozyskiwać informacje korzystając z bibliotek, z katalogów kartkowych i wiedzą czym jest system dziesiętny. Respondenci deklarują również chęć zakładania własnych biznesów, potrzebę niezależności w wykonywaniu swojej pracy. Nie chcą być prowadzeni za rękę przez swojego przełożonego. Nie boją się wyzwań i odpowiedzialności za wykonanie zadań. Pracę traktują jako szansę na samorealizację i doskonalenie siebie. Praca jest także okazją do ciągłej nauki i poszerzania zakresu doświadczeń. Wynika z tego, że praca dla badanych przestała być oddzielnym, niezbędnym do przetrwania elementem wypełniającym czas, a okazała się czynnikiem twórczym oraz środkiem do odkrywania własnego sensu życia. Odpowiedzi potwierdziły również przypisywaną generacji Y cechę dotyczącą braku cierpliwości w kwestii rozwoju swojej kariery zawodowej. Deklarowana jest chęć uzyskiwania szybkich informacji zwrotnych od przełożonego w formie nagród, pochwał, gratyfikacji finansowych i co wydaje się najważniejsze awansu. Niepokojące dla pracodawców może być stanowisko respondentów wobec autorytetów zawodowych wynikających ze statusu władzy lub w hierarchii organizacyjnej. Wyobrażają sobie relacje w pełni zdemokratyzowane oparte na stosunkach partnerskich. Chcą widzieć w przełożonym starszego kolegę, który ma wprawdzie większe doświadczenie zawodowe, jednak nie koniecznie doświadczenie to jest wartością. Traktowane może być również jako rutyna przeszkadzająca w sposób świeży i twórczy spojrzeć na problem i rozwiązać go w sposób nowatorski i niestandardowy. Przedstawiciele pokolenia Y nie chcą być

identyfikowani z jednym miejscem pracy. Są przekonani, że zmiana determinuje rozwój. Może to niepokoić pracodawców odczytujących tego rodzaju postawę jako brak lojalności. Może niepokoić specjalistów od zasobów ludzkich, że pracownik, który nabrał doświadczenia dzięki organizacji, jak również po przez system szkoleń uzyskał wysokie kwalifikację, odejdzie do konkurencji. Wizja utraty wartościowego pracownika prowadzi do uzasadnionych obaw co do korzyści w zatrudnianiu przedstawicieli generacji Y. Pytani deklarują także, iż posiadają umiejętności pracy zespołowej i partnerskiego traktowania członków zespołu. Wynika to zapewne ze zmian w systemie kształcenia nie tylko na studiach wyższych, ale już na poziomie szkoły średniej, gdzie w większym stopniu niż było to wcześniej promowana jest praca zespołowa i tworzenie grupowych projektów uczniowskich. Przedstawiciele generacji Y deklarują umiejętność wykonywania wielu zadań w tym samym czasie jednocześnie, wykorzystując bodźce dźwiękowe i obrazy. Są dobrze przygotowani do optymalnego wykorzystywania technologii informacyjnych, ponieważ są pierwszą generacją, która od zawsze ma do czynienia z informatyką i dynamiką rozwoju życia.

Nie potwierdziło się natomiast dążenie do indywidualnej pracy i nonkonformistycznej postawy wobec pracodawców. Ankietowani sprzecznie z przypisywaną im cechą nie podważają kompetencji swoich przełożonych, a także bardziej cenią sobie pracę zespołową niż indywidualną. Również zdają sobie sprawę, że praca zgodna z wykształceniem jest oczywiście pożądana, ale niekoniecznie osiągalna na wciąż zmieniającym się rynku pracy. Nie potwierdziła się także cecha dotycząca podkreślenia swojej indywidualności w miejscu pracy poprzez ubiór. Ankietowani uważają, że w miejscu pracy powinien obowiązywać strój służbowy. Oznacza to chęć bycia identyfikowanym z aktualnym miejscem pracy i z jego marką. Nie potwierdziła się również cecha przypisywana generacji Y dotycząca chęci odcięcia się od tradycji. Respondenci podkreślają potrzebę identyfikacji z historią organizacji, na której budowana jest indywidualna i zbiorowa tożsamość pracownicza. Nie potwierdziła się cecha dotycząca bezkrytycznego nastawienia badanych na wzorce „zachodnie". Wzorce „zachodnie" atrakcyjne dla pokolenia X, w procesie globalizacji szczególnie w ramach Unii Europejskiej, nie są postrzegane jako wyjątkowe i pożądane. Konsekwencje kryzysu społeczno-gospodarczego krajów strefy euro w obecnym czasie nie są inspirującym wzorcem dla pokolenia Y. Nie potwierdziło się również priorytetowe podejście do życia rodzinnego. Pytani zdecydowanie podkreślali wagę pracy jako nie tylko źródła utrzymania, ale i samorealizacji, której należy podporządkować życie prywatne. Nie potwierdziła się cecha przypisywana generacji Y dotycząca jej niskiej etyki pracy. Respondenci deklarują w swoich odpowiedziach z jednej strony potrzebę rzetelnej pracy, z drugiej zaś oczekiwania co do transparentnych zasad wynagradzania i awansu, ponieważ praca zawodowa musi być związana z doskonaleniem siebie i samorealizacją.

Podsumowanie

Potrzebę wprowadzenia nowych rozwiązań na rynku pracy dostrzegają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Szczególnie niepokoją pracodawców potwierdzone w badaniach pilotażowych następujące cechy: brak cierpliwości w kwestii rozwoju swojej kariery, brak podatności na autorytety wynikający pozycji w hierarchii organizacyjnej, brak umiejętności samodzielnego podejmowania

decyzji i traktowanie przełożonych jak równych sobie pracowników. Przedsiębiorcy muszą z jednej strony dostosować się do odmiennej percepcji pracy nowej generacji, z drugiej strony podjąć inicjatywę zmian w motywowaniu pracowników, jeśli nie chcą mieć problemu z utrzymaniem wykwalifikowanej kadry. Najnowsze teorie na temat zmiany zachowań pracowników poprzez ich motywacje, łączą dotychczasowe dokonania z zakresu psychologii, socjologii i nauk o zarządzaniu. W teoriach tych uwaga pracownika kierowana jest na różne obszary jego działalności. Pracownicy bowiem kierują swoją uwagę na to, co przynosi im wymierne korzyści. Przywiązywaniu uwagi do zjawisk i rzeczy towarzyszy silny impuls adrenaliny, który pomaga zapamiętać daną sytuację i bodźce z nią związane. Poprzez takie oddziaływanie na pracownika możliwa jest sprawniejsza zmiana zachowań zależnie od potrzeb pracodawcy[29]. Zwolennicy tej metody nie negują tradycyjnych metod motywowania, ponieważ zastosowanie wszystkich znanych teorii może przyczyniać się do efektywnej zmiany zachowań pracowników identyfikowanych jako generacja Y.

Należałoby się również zastanowić nad kształtem rynku pracy i prawa pracy. Stworzyć rynek pracy z adekwatnym do wkładu pracy i kwalifikacji wynagrodzeniem, z przyjazną atmosferą i z systemem zabezpieczeń dla pracowników. Do tego potrzebna jest zmiana prawa pracy. Zagwarantowanie możliwości pracy na część etatu z podstawową ochroną socjalną, elastyczność czasu pracy, ułatwienia w prowadzeniu własnej działalności czy też możliwość przerwy w pracy na dokształcanie się, czy zmianę zawodu. Spowoduje to że rynek pracy w przyszłości oparty będzie na ludziach, którzy będą umieli zmieniać kwalifikacje i pracodawcach, którzy potrafią motywować i zarządzać zmieniającymi swój stosunek do pracy nowymi generacjami pracowników.

Streszczenie

W artykule przedstawiono pojecie pracy z punktu widzenia nauk społecznych, które widzą w pracy działalność człowieka zmierzającą do wytworzenia określonych dóbr materialnych i kulturalnych, będącą podstawą i warunkiem istnienia i rozwoju społeczeństwa ludzkiego. Praca jako proces społeczny kształtuje podmiotowość grup społecznych i wyraża charakter tej podmiotowości, czyli siłę i kierunek oddziaływań społecznych.

Celem artykułu jest analiza postrzegania pracy przez generacje Y w świetle badań pilotażowych przeprowadzonych przez autora. Problem badawczy postawiony w artykule dotyczy potwierdzenia lub zaprzeczenia obaw pracodawców związanych z wkraczającymi na rynek pracy przedstawicielami generacji Y. Cechy przypisywane ludziom z generacji Y mają swoje odzwierciedlenie w ich postrzeganiu pracy. Jest to widoczne już na etapie analizy cech tego pokolenia, a także omówionych wcześniejszych generacji, to jest baby boomers i generacji X.

Summary

In the article trere was introduced an notion of based on view of the social sciences showing in labour an human activity providing to manufacturing of defined financial and cultural goods, being the base and condition of existing and

[29] H. Król, *Uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi* (w:) red. Król H., Ludwiczyński A. Warszawa 2007, s. 348

development of the human society. The labour as the social lawsuit is shaping the subjectivity of social groups and is expressing the character of this subjectivity (i.e. power and direction) of social influences.

The target an article is analysis of perceiving the labour by Y generation in a pilot study carried by the author. The research problem put in the article concerns the confirmation or denying of anxieties of employers connected with entering the labour market representatives of Y generation. Features attributed to people from the Y generation have their reflection in their perceiving the work. It is visible at the analysis stage of features of this generation as well as discussed earlier generations, that is baby boomers and of the X generation**.**

Bibliografia

1. Beck U., *Społeczeństwo ryzyka*, 2004
2. Bochniarz P., Gugała K., *Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie*. Warszawa 2005
3. CBOS, Warszawa 2009, *http://www.cbos.pl/*
4. Dyczewski L.: *Praca i kultura* (w:) „Przyszłość pracy w XXI wieku", Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Warszawa 2001
5. Encyklopedia Powszechna, PWN. Warszawa 1985, t. III
6. Fazlagić J., *Charakterystyka pokolenia Y*, E-mentor nr 3 (25) / 2008
7. Fazlagić J., *Edukacja dla modernizacji i rozwoju*. III Kongres Obywatelski, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową. Gdańsk 2008
8. Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa 2004
9. Friedrich M., Kępka M., *Różnice pokoleniowe, Kontekst zarządzania ludźmi, Opracowanie systemowe*, *http://wildmarket.pl/wp-content/uploads/ 2011/04/WILDMARKET_segmentacja-pokoleniowa_s.pdf*
10. *GeneracjaY najbardziej mobilna*, *http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/ 317770,generacja_y_najbardziej_mobilna.html*
11. Hostelet G., *Apercu sur les possitions de problimes de l'action* (w:) „ Revue Philoscophique" t 113. Paryż 1932
12. Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław 1958
13. Król H., Ludwiczyński A., *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*. Warszawa 2007
14. Lenin W., *Dzieła wybrane,* t.4. Warszawa 1978
15. Marks K., *Kapitał*, t. 1. Warszawa 1951
16. Pawlak Z., *Personalne funkcje firmy, procesy i procedury kadrowe*. Warszawa 2003
17. Stiglitz J.E., *Globalizacja*. Warszawa 2004
18. Św. Benedykt z Nursji, *Reguła*. Kraków 2005
19. Wallis M., *Wyraz i Zycie psychiczne*. Wilno 1939
20. Wyniki Wstępne Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, GUS, grudzień 2011
21. Zgłobik R., *Pokolenie Y,* Randstad, *http://www.eurostudent.pl/Pokolenie-Y,artykul,1944,artykuly.html*
22. Ziębicki B., Czekaj J., *Cena pracy* (w:) „Personel i Zarządzanie" 2005, nr 7