

Ewa Mazur-Wierzbicka*

Uniwersytet Szczeciński

KOMPETENCJE POKOLENIA Y – WYBRANE ASPEKTY

STRESZCZENIE

Zmiany dokonujące się zarówno w społeczeństwie, jak też w gospodarce wymagają nowego spojrzenia na kwestie szeroko rozumianych kompetencji, szczególnie w odniesieniu do młodego pokolenia – pokolenia Y, które stanowić będzie w przeciągu kilku lat istotną część zasobów rynku pracy. Wobec tego za cel artykułu przyjęto przybliżenie wybranych kompetencji członków pokolenia Y. Celowi pracy podporządkowano jej układ. W części pierwszej dokonano charakterystyki pokolenia Y na tle pokolenia X i BB. W części drugiej ukazano zagadnienia związane z wykształceniem pokolenia Y, a następnie odniesiono się do ich kompetencji. W artykule wykorzystano literaturę przedmiotu oraz wyniki badań wtórnych.

Słowa kluczowe: pokolenie Y, kompetencje, wykształcenie

Wprowadzenie

Zmiany społeczno-gospodarcze, rozwój technologii, zmiany polityczne to zasadnicze determinanty pozwalające wyodrębnić na rynku pracy istotnie zróżnicowane pokolenia. Analizując literaturę, można wyodrębnić: pokolenie Silent (urodzeni w latach 1922–1944), pokolenie Baby Boomers (urodzeni w latach 1945–1964), pokolenie X (urodzeni w latach 1965–1980), pokolenie Y (urodzeni po 1980 r.) oraz już powoli wkraczające na rynek pracy pokolenie C (urodzeni po roku 1993 r.). Każde

* Adres e-mail: ewa.mazur-wierzbicka@wp.pl.

z tych pokoleń ma inne podejście do pracy, rodziny, wartości. Ponieważ pokolenie Y z roku na rok zwiększa swój udział w zasobach pracy, których istotnym elementem są kompetencje tworzących je osób, w artykule podjęto próbę przybliżenia wybranych kompetencji pokolenia Y, co stanowi zasadniczy cel artykułu. Celowi zasadniczemu podporządkowano cele szczegółowe, tj.:

- przedstawienie charakterystyki pokolenia Y,
- przeprowadzenie analizy pokolenia Y pod względem wykształcenia,
- przeprowadzenie analizy pokolenia Y pod względem kompetencji.

Realizacji celu zasadniczego pracy, a także celów szczegółowych, podporządkowano układ pracy. Po pierwsze dokonano charakterystyki pokolenia Y (także w odniesieniu do pokolenia X), po drugie na podstawie badań ogólnopolskich dokonano analizy pokolenia Y pod względem wykształcenia oraz posiadanych kompetencji. W artykule wykorzystano literaturę przedmiotu oraz badania wtórne.

1. Charakterystyka pokolenia Y

W stosunku do samego terminu „pokolenie” i możliwości jego wyodrębnienia w literaturze przedmiotu brak jest jednego stanowiska – temat ten budzi więc wiele kontrowersji¹. W artykule przyjęto, iż pokolenie można rozumieć jako możliwą do wyodrębnienia grupę ludzi, którą łączą podobny czas urodzenia oraz znaczące wydarzenia na krytycznych etapach rozwoju².

Na rynku pracy jednym z najmłodszych pokoleń, które z roku na rok ma coraz większy udział w zasobach pracy, jest pokolenie Y. Ze względu na warunki, w jakich dorastało pokolenie Y, np. rzeczywistość społeczno-gospodarcza, rozwój technologii (z którym jest bardzo identyfikowane), istotnie różni się ono od poprzednich pod względem podejścia do pracy, posiadanych kompetencji, chęci ich rozwijania.

Cechami, które charakteryzują pokolenie Y, jest ich ciągły kontakt z nową technologią (byli naocznymi świadkami intensywnego, ciągłego jej rozwoju), tj.

¹ Zob. np. K. Macky, D. Gardner, S. Forsyth, *Generational Differences at Work: Introduction and Overview*, „Journal of Managerial Psychology” 2008, Vol. 23, Issue 8, s. 859; T.C. Reeves, E. Oh Reeves, *Generational Differences*, w: M.J. Spector, M.D. Merrill, J. van Merriënboer, M.P. Driscoll (red.), *Handbook of Research on Educational Communications and Technology: A Project of the Association for Educational Communications and Technology*, Lawrence Erlbaum Associates Taylor & Francis Group, New York 2008, s. 297.

² Por. K. Macky, D. Gardner, S. Forsyth, *Generational Differences at Work: Introduction and Overview*, „Journal of Managerial Psychology” 2008, Vol. 23, Issue 8, s. 857–861.

Internetem, komunikatorami, telefonami komórkowymi, oraz doskonała znajomość i umiejętność jej wykorzystywania (szybkie zdobywanie potrzebnych informacji, tworzenie wirtualnych społeczności). Ich słabą stroną są natomiast trudności w bezpośrednich kontaktach interpersonalnych. Osoby z pokolenia Y wykazują jednak większą mobilność i otwartość m.in. na kontakty z innymi kulturami w porównaniu z pokoleniem X czy Baby Boomers (BB). Ułatwia im to m.in. znajomość języków obcych, „otwarte granice” (sprzyjające podróżom zarówno wakacyjnym, jak też w ramach wymian studenckich), a także możliwość podejmowania pracy za granicą. Jest to pokolenie, które charakteryzuje szybkie tempo życia, gdzie zmiana traktowana jest jako stan normalny (m.in. przez możliwość szybkiej komunikacji i przemieszczania się, wykonywanie kilku czynności jednocześnie). Osoby z pokolenia Y wykazują jednak niecierpliwość i chęć posiadania wszystkiego natychmiast. Cenią one indywidualizm, samodzielność, mają wysoką samoocenę, mocno ugruntowane dążenie do samorealizacji, często również postawę roszczeniową (np. w przypadku wysokości zarobków)³.

Warto także zwrócić uwagę na podstawowe różnice, jakie występują pomiędzy pokoleniem Y a pokoleniem X (tabela 1).

Tabela 1. Podstawowe różnice w postawach wobec pracy pokolenia X i Y

Pokolenia i ich wartości	Pokolenie X	Pokolenie Y
1	2	3
Cecha dominująca	Sceptycyzm, pesymiści pozbawieni złudzeń	Realizm, ciekawość świata, poczucie wolności
Charakterystyka	Zainteresowanie innowacyjnością i wyzwaniem przedsiębiorstwa, ale w oparciu o twarde dane; lojalni wobec pracodawcy, często pracowolici, duża etyka pracy, nie bardzo pewni siebie i swojej wartości, nie lubią hierarchii, ale uznają autorytet przełożonych, potrzebują wsparcia zespołów i poczucia przydatności	Zamknięcie w świecie różnorodnych mediów i eksperymentalnego uczenia się, wysoka świadomość swojej wartości, duża podzielność uwagi, mniej lojalni wobec pracodawcy, często nie uznają autorytetu przełożonego – liczą się jego kompetencje, oczekują elastyczności w pracy
Cel kariery	Potrąfią cierpliwie czekać na awans czy podwyżkę, kariera „przenośna”	Oczekiwanie szybkiej kariery, kariery równoległe, kariery bez granic

³ U. Kosa, D. Strzelec, *Zarządzanie pracownikami pokolenia Y*, http://kadry.nf.pl/Artykul/8560/Str_2/Zarządzanie-pracownikami-pokolenia-Y/motywacja-pokolenie-Y-trendyzarządzanie/ (dostęp 4.09.2014).

1	2	3
Oczekiwana gratyfikacja	Motywację czerpią z poczucia satysfakcji i zadowolenia z pracy, wysokiej pozycji i prestiżu	Szybkie zdobycie dobrze płatnej pracy, oczekiwania dotyczące rozwoju kreatywności i otwartości w pracy
Równowaga praca – życie	Potrzeba równowagi, ale dopiero na emeryturze, często występuje pracoholizm i wypalenie zawodowe	Praca nie jest wszystkim, duża potrzeba elastyczności i równowagi praca – życie
Zmiana pracy	Jest koniecznością, lęk przed utratą osiągniętych pozycji	Jest codziennością – duża mobilność zawodowa, łatwość adaptacji otwartość na zmiany
Szkolenia i rozwój	Szkolenia traktowane jako kotwica zatrudnienia	Kształcenie ustawiczne jest sposobem na życie

Źródło: A. Smolbik-Jęczmień, *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, „Nauki o Zarządzaniu” 2013, nr 1(14), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2013, s. 91.

Dodatkowo z uwagi na fakt, iż pokolenie Y „wypiera” niejako z rynku pokolenie BB, należy wspomnieć, że cechami charakterystycznymi dla pokolenia BB jest ciężka praca, możliwość poświęcenia się pracy kosztem rodziny, przyjaciół, czasu wolnego. Za główne motywy do pracy tego pokolenia uznać można strach przed utratą pracy oraz motywację finansową.

2. Wykształcenie pokolenia Y

W badaniu kompetencji osób zaliczanych do pokolenia Y istotne jest zwrócenie uwagi na poziom ich wykształcenia. To dzięki zdobytemu wykształceniu możliwe było uzyskanie przez nich istotnych kompetencji.

Z badań przeprowadzonych przez PARP wynika, że w porównaniu do wcześniejszych pokoleń, tj. pokolenia X czy BB, pokolenie Y jest najbardziej wykształcone. Wśród Polaków w wieku 25–34 lat odnotowano 34% osób z wykształceniem wyższym, 38% z wykształceniem średnim. Widoczne jest także, że w młodszej grupie wiekowej, tj. wśród młodzieży w wieku 18–24 lat, wykształcenie wyższe ma 40% badanych.

Istotna jest znajomość kierunków studiów, jakie zostały podjęte przez osoby z pokolenia Y. Jak wynika z danych zaprezentowanych w tabeli 2, w badanej grupie osób w przeciągu lat objętych analizą najpopularniejszymi kierunkami studiów były kierunki ekonomiczne i administracyjne. Zostały one wybrane przez mniej więcej

co czwartego studenta. Na podobnym poziomie popularności wśród respondentów utrzymywały się studia pedagogiczne (od 11% do 14%), inżynieryjno-techniczne (od 7% do 10%) i humanistyczne (od 7% do 9%). Najmniej popularnymi kierunkami studiów były kierunki z grupy rolniczych, leśnych i rybackich oraz matematycznych i statystycznych.

Tabela 2. Najpopularniejsze rozpoczynane kierunki studiów wśród osób w wieku 19–24 lat, które kiedykolwiek podjęły studia (w %)

Grupa kierunków	Rok badania			
	2010	2011	2012	2013
Ekonomiczne i administracyjne	28	30	23	26
Pedagogiczne	12	11	14	12
Humanistyczne	9	7	8	7
Inżynieryjno-techniczne	7	9	7	10
Społeczne	10	8	7	6
Usługi dla ludności	6	6	9	6
Medyczne	7	6	6	6
Informatyczne	5	6	7	5
Architektura i budownictwo	3	5	6	3
Prawne	3	3	4	4
Produkcja i przetwórstwo	4	3	4	3
Biologiczne	3	3	2	3
Fizyczne	2	2	2	3
Artystyczne	2	1	2	2
Ochrona środowiska	1	1	2	2
Dziennikarstwo i informacja	1	1	2	2
Rolnicze, leśne i rybackie	2	1	1	1
Matematyczne i statystyczne	1	1	1	2

Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Źródło: Sz. Czarnik, K. Turek, *Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków*, PARP, Warszawa 2013, s. 68.

Wybrany kierunek studiów jest zasadniczym czynnikiem kształtującym samoocenę respondentów (także w zakresie posiadanych kompetencji) i ich dalsze plany edukacyjne pozwalające na podnoszenie kompetencji. W odniesieniu do wyboru studiów można przyporządkować studentów do dwóch skrajnych grup, tj. absolwen-

tów uczelni humanistyczno-społecznych i absolwentów uczelni technicznych. Informacje pozwalające wykazać różnice pomiędzy wyżej wyodrębnionymi grupami zawarto na rysunku 1.

Rysunek 1. Cechy charakterystyczne dla studentów kierunków humanistycznych i społecznych oraz studentów kierunków technicznych

Kierunki humanistyczno-społeczne	Kierunki techniczne
<ul style="list-style-type: none"> • w nieco mniejszym stopniu zadowoleni z wyboru kierunku kształcenia, • nieco niżej oceniają swoje szanse na znalezienie w przyszłości dobrej pracy, • częściej studiują dwa kierunki (zazwyczaj podobne do siebie), • częściej są skłonni zmieniać kierunek kształcenia po studiach I stopnia (zazwyczaj na podobny do studiowanego), • częściej pracują w trakcie studiów (wykonując prace zgodne z profilem kształcenia), • nieco mniej skłonni do założenia własnego biznesu, posiadają niższe aspiracje zarobkowe, • ogólnie niżej oceniają posiadane kompetencje, • nieco częściej są skłonni uzupełniać posiadane kompetencje 	<ul style="list-style-type: none"> • w nieco większym stopniu zadowoleni z wyboru kierunku kształcenia, • nieco wyżej oceniają swoje szanse na znalezienie dobrej pracy, • rzadziej studiują dwa kierunki (niekoniecznie podobne do siebie), • rzadziej są skłonni zmieniać kierunek kształcenia po studiach I stopnia, • rzadziej pracują w trakcie studiów, • nieco bardziej skłonni do założenia własnego biznesu, • posiadają wyższe aspiracje zarobkowe, • ogólnie wyżej oceniają posiadane kompetencje, • nieco rzadziej są skłonni uzupełniać posiadane kompetencje

Źródło: M. Jelonek, *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki*, PARP, Warszawa 2011, s. 7.

3. Kompetencje pokolenia Y

Pokolenie Y wyróżnia się konkretnymi kompetencjami w stosunku do poprzednich pokoleń (starszych wiekowo). Z badań wynika, że osoby z pokolenia Y (w stosunku do osób z pokolenia X, a w szczególności do osób z pokolenia BB) mają mocno rozwinięte kompetencje w zakresie: sprawności fizycznej, ciągłego uczenia

się nowych rzeczy oraz szeroko rozumianych umiejętności komputerowych. Wykazują się natomiast mniejszymi kompetencjami technicznymi (obsługa, montowanie i naprawa urządzeń), interpersonalnymi (m.in. kontakty z innymi ludźmi, praca w grupie, komunikatywność), niektórymi kompetencjami samoorganizacyjnymi (m.in. samodzielne podejmowanie decyzji, terminowość), kierowniczymi (koordynowanie i dyscyplinowanie innych pracowników, organizacja pracy), mniejszą dyspozycyjnością i elastycznym czasem pracy, mniejszymi kompetencjami logicznego myślenia i analizy faktów (tabela 3).

Tabela 3. Średnie wartości samooceny wybranych kompetencji w podziale na wiek w 2012 roku⁴

Wybrane kompetencje	Wiek								
	18–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	-0,25	-0,22	-0,13	-0,05	0,06	0,05	0,15	0,15	0,86
Rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	-0,13	-0,12	-0,04	-0,04	0,01	0,05	0,13	0,17	0,14
Współpraca w grupie	-0,07	-0,11	-0,09	0,01	0,00	0,06	0,10	0,13	0,08
Łatwe nawiązywanie kontaktów	-0,09	-0,09	-0,05	-0,01	0,00	0,04	0,11	0,11	0,06
Komunikatywność	-0,08	-0,08	-0,04	-0,02	0,01	0,07	0,10	0,10	0,03
Koordynowanie pracy innych pracowników	-0,24	-0,07	0,05	0,03	0,05	0,03	0,09	0,11	0,21
Dyscyplinowanie innych pracowników	-0,23	-0,11	0,00	0,01	0,04	0,02	0,14	0,14	0,27
Zdolności kierownicze i organizacja pracy	-0,20	-0,06	0,07	0,03	0,03	0,01	0,07	0,10	0,15

⁴ Dane wycelowane dla każdej jednostki (kolumnowo) i kompetencji (wierszowo), tzn. od wartości średniej dla każdej grupy wiekowej odjęto wartość średnią ogółem dla zmiennej. W wyniku centrowania wszystkie różnice (różnice średnich ocen pomiędzy respondentami i różnice średnich ocen pomiędzy kompetencjami) zostały usunięte (co obrazują średnie wierszowe i kolumnowa równe zero), pozostawiając relatywne różnice wewnątrzosobowe (różnice pomiędzy samoocenami zestawu kompetencji respondenta) oraz pomiędzy grupami wiekowymi. Oznacza to, że w przypadku każdego respondenta jego oceny poszczególnych kompetencji zostały odniesione do średniego poziomu wszystkich jego ocen. W wyniku tego zabiegu średni poziom ocen wszystkich kompetencji danej osoby wynosi 0, natomiast oceny poszczególnych kompetencji mogą odchyłać się na plus (powyżej średniej) lub minus (poniżej średniej). Dzięki temu eliminujemy różnicę w poziomie ogólnej samooceny (samokrytycyzmu) pomiędzy respondentami o różnej subiektywnej skali.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Terminowa realizacja zaplanowanych działań	-0,19	-0,07	-0,03	0,05	0,04	0,09	0,09	0,09	0,09
Samodzielne podejmowanie decyzji	-0,12	-0,05	0,00	0,01	0,04	0,05	0,07	0,06	0,06
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	-0,15	-0,01	0,03	0,02	0,07	0,05	0,06	0,02	0,04
Dyspozycyjność	-0,03	-0,01	-0,13	-0,07	-0,01	0,07	0,10	0,10	0,03
Elastyczny czas pracy	0,02	-0,05	-0,13	-0,07	0,05	0,10	0,07	0,02	0,01
Logiczne myślenie, analiza faktów	-0,02	-0,02	-0,01	-0,02	-0,01	0,03	0,00	0,04	0,05
Odporność na stres	-0,11	-0,03	-0,02	0,03	0,02	0,01	-0,02	0,01	0,10
Kreatywność	-0,03	0,05	0,04	0,03	0,03	0,00	-0,02	-0,05	-0,05
Ciągłe uczenie się nowych rzeczy	0,10	0,05	0,04	0,00	0,03	-0,01	-0,06	-0,12	-0,15
Podstawowa znajomość MS Office	0,58	0,40	0,23	0,03	-0,11	-0,30	-0,43	-0,51	-0,61
Znajomość specjalistycznych programów, pisanie programów, stron WWW	0,31	0,14	0,07	-0,02	-0,12	-0,18	-0,18	-0,16	-0,15
Obsługa komputera i Internet	0,62	0,40	0,22	0,09	-0,10	-0,27	-0,47	-0,58	-0,75
Sprawność fizyczna	0,30	0,14	0,11	0,05	-0,01	-0,09	-0,19	-0,31	-0,39

Źródło: J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, PARP, Warszawa 2013, s. 94.

Na współczesnym rynku pracy szczególnie istotne są 3 grupy kompetencji, a mianowicie kognitywne, interpersonalne oraz organizacyjne.

Zdolności kognitywne wpływają na jakość procesów myślowych, związane są z możliwościami intelektualnymi, wyszukiwaniem i przyswajaniem informacji, wyciąganiem wniosków i uwarunkowaniami do zdobywania nowej wiedzy i umiejętności. W ramach przeprowadzonych przez PARP badań odniesiono się do dwóch ich rodzajów, tj. umiejętności uczenia się oraz logicznego myślenia i analizy faktów. Pomimo iż wyniki uzyskano przez autodeklarację (co może być nie do końca miarodajnym wynikiem, obciążonym dużym subiektywizmem), to jednak warto zwrócić uwagę na to, że osoby z pokolenia Y wykazywały większe kompetencje w zakresie uczenia się, mniejsze natomiast w zakresie logicznego myślenia w stosunku do osób z pokolenia X czy BB. Ma to niewątpliwie związek z wiekiem, gdzie naturalne jest,

że pewne kompetencje ulegają zmniejszeniu, np. uczenie się, natomiast umacniają się te związane z kumulowaniem wiedzy czy doświadczenia⁵.

Z przeprowadzanych badań wynika, co warto podkreślić, że wraz z wiekiem zmniejszeniu ulega bezwzględna samoocena prawie wszystkich kompetencji. Nie zmniejszają się jedynie kompetencje techniczne⁶. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być fakt, iż młodsze pokolenia mogą mieć tendencje do wyższej samooceny i mniejszego samokrytycyzmu, co wiąże się często z mniejszymi w stosunku do starszych osób możliwościami poznania (w toku kolejnych lat codziennego życia i pracy) swojego potencjału, zdolności i weryfikacji ich oceny.

Z kolei porównując wyniki badań z 2010 roku z wynikami z 2013 roku, widoczne jest wskazanie na zgłaszany wzrost dyspozycyjności przez studentów (3,90 – 2010 r., 4,06 – 2013 r.), czego powodem może być trudna sytuacja pokolenia Y na rynku pracy.

Zdecydowana większość studentów bez względu na kierunek studiów deklaruje znajomość języka obcego (min 94% w 2010 r., max 96% w 2013 r.). Najbardziej popularny jest język angielski, natomiast drugi pod względem popularności jest język niemiecki⁷.

Studenci z roku na rok wyżej oceniali swoje kompetencje. Co ciekawe, pracodawcy wskazywali na braki kompetencji społecznych u osób młodych, które to kompetencje przez samych studentów zostały ocenione wysoko (4,02 – 2010 r., 4,09 – 2013 r. przy założeniu oceny od 0 min – 5 max)⁸. Na ocenę poziomu posiadanych kompetencji przez studentów wpływa mocno fakt uczestnictwa przez nich w stażach/praktykach. Badana grupa studentów, która zweryfikowała praktycznie swoje kompetencje, poziom posiadanych kompetencji oceniła niżej w porównaniu do studentów, którzy nie posiadali doświadczenia zawodowego. Szczególnie było to widoczne w przypadku takich kompetencji, jak obsługa, montowanie i naprawa urządzeń, wykonywanie obliczeń, a także kompetencji artystycznych, dotyczących prac biurowych oraz zdolności kierowniczych i związanych z organizacją pracy. W przypadku kompetencji, takich jak dyspozycyjność, kontakty z innymi ludźmi,

⁵ J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie...*, s. 95–96.

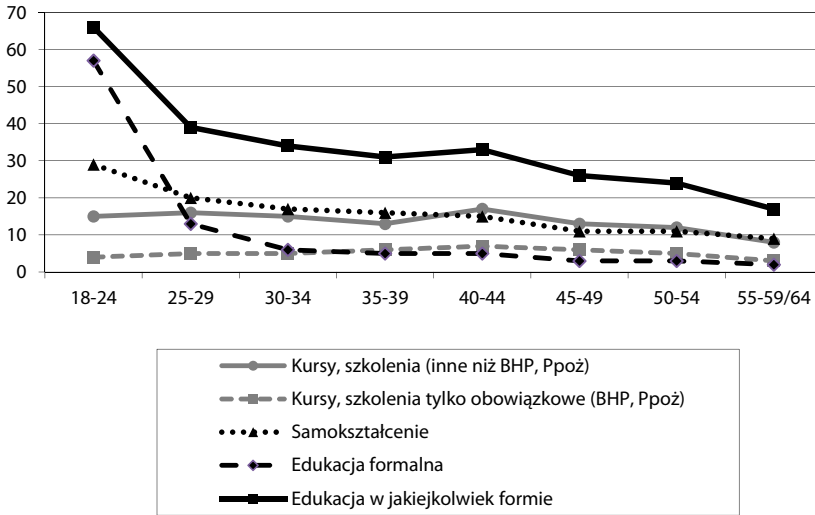
⁶ Tamże, s. 92.

⁷ M. Jelonek, P. Antosz, A. Balcerzak-Raczyńska, *Przyszłe kadry polskiej gospodarki*, PARP, Warszawa 2014, s. 79.

⁸ Tamże, s. 73.

studenci posiadający doświadczenie zawodowe ocenili je wyżej od studentów, którzy nie zweryfikowali tych kompetencji w praktyce⁹.

Rysunek 2. Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach (badanie z 2013 r.) ze względu na wiek (w %)



Źródło: A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, *Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków*, PARP, Warszawa 2014, s. 28.

Z danych zawartych na rysunku 2 wynika, że wraz z wiekiem następuje spadek aktywności szkoleniowej i samokształceniowej. Widoczne jest, że osoby z pokolenia Y najbardziej dbają o podnoszenie swoich kompetencji, wykorzystując do tego różne formy doksztalcenia. W największym stopniu wykorzystują edukację formalną (część z nich jeszcze się uczy) oraz samokształcenie. Jednak także w grupie pokolenia Y widać, że wraz z wiekiem następuje spadek zainteresowania podnoszeniem kompetencji.

Z badań z zakresu podnoszenia kompetencji przez studentów, czyli uczestniczących w edukacji formalnej, wynika, że zdecydowana większość z nich podnosi swoje kompetencje jedynie na kursach, szkoleniach oraz innych zajęciach, które

⁹ Tamże, s. 78.

zostały ujęte w programie studiów (77% – 2010 r., 73% – 2013 r.). Zaobserwować można także pewne zależności występujące pomiędzy poziomem aktywności szkoleniowej studentów a kierunkiem studiów. Najwyższy odsetek doksztalających się studentów (nie uwzględniając zajęć formalnych) odnotowano dla studentów kierunków: kształcenie (24,3% – 2010 r., 31,3% – 2013 r.), zdrowie i opieka społeczna (22,3% – 2010 r.; 27,3% – 2013 r.) oraz usługi (24,0% – 2010 r., 26,6% – 2013 r.). W stosunku do 2010 roku odnotowano także wzrost odsetka doksztalających się studentów kierunków technicznych, przemysłowych i budowniczych (19,7% – 2010 r., 25,7% – 2013 r.). Najmniejsze zainteresowanie pozaformalnym zdobywaniem czy poszerzaniem swoich kompetencji wykazywali studenci nauk humanistycznych i sztuki, nauki, a także rolnictwa¹⁰. Należy również podkreślić, że niezależnie od kierunku studiów to kobiety częściej niż mężczyźni decydowały się na dodatkowe kształcenie w trakcie studiów.

Podnoszenie kompetencji przez studentów dotyczyło w szczególności języków obcych (34,7% – 2010 r., 24,6% – 2013 r.), kompetencji ogólnych, rozwoju osobistego (25,4% – 2010 r., 21,1% – 2013 r.) oraz informatycznych (10,5% – 2010 r., 17,8% – 2013 r.)¹¹.

Przeprowadzone badania wykazały także istnienie związku między tematyką studiów i podejmowaniem przez studentów dodatkowych kursów, szkoleń: studenci kierunków humanistycznych wybierali kursy humanistyczne, przyszli lekarze, farmaceuci i pielęgniarki te dotyczące zdrowia, a inżynierowie i architekci doksztalali się w tematyce IT oraz budownictwie i przemyśle¹².

Największe zainteresowanie podnoszeniem swoich kompetencji i dodatkowym kształceniem związanym z przyszłą pracą wykazywali studenci weterynarii (85% – 2010 r., 83% – 2013 r.), niemniejsze natomiast studenci nauk humanistycznych (44% – 2010 r., 35% – 2013 r.), kierunków artystycznych (34% – 2010 r., 31% – 2013 r.), opieki społecznej (58% – 2010 r., 30% – 2013 r.) i usług transportowych (50% – 2010 r., 34% – 2013 r.)¹³.

Najczęściej wskazywaną tematyką kursów/szkoleń, w których chcieliby wziąć udział badani (pod kątem pracy zawodowej), były: języki obce (24,8% – 2010 r.,

¹⁰ Tamże, s. 57.

¹¹ Tamże, s. 60.

¹² Tamże, s. 62.

¹³ Tamże, s. 83.

21,2% – 2013 r.) oraz informatyka, komputery (20,0% – 2010 r., 26,7% – 2013 r.). Znikome zainteresowanie zaobserwowano natomiast w przypadku kursów na prawo jazdy oraz BHP, z zakresu ochrony przeciwpożarowej, jak też tych dotyczących szeroko pojętego zarządzania¹⁴.

Podsumowanie

Podsumowując powyższe rozważania, warto zwrócić uwagę na fakt, iż **wśród Polaków występuje wyraźne zróżnicowanie poziomu wykształcenia pomiędzy różnymi pokoleniami** – im młodsze pokolenie, tym poziom wykształcenia jest wyższy.

Najpopularniejszymi kierunkami studiów wśród pokolenia Y są kierunki ekonomiczne i administracyjne, najmniejsze zainteresowanie natomiast wzbudzają kierunki z grupy rolniczych, leśnych i rybackich oraz matematycznych i statystycznych.

Wybrany kierunek studiów jest podstawowym czynnikiem kształtującym samoocenę respondentów (także w zakresie posiadanych kompetencji) i ich dalsze plany edukacyjne pozwalające na podnoszenie kompetencji. Można wskazać, iż absolwenci uczelni humanistyczno-społecznych ogólnie niżej oceniają posiadane kompetencje oraz nieco częściej są skłonni uzupełniać swoje kompetencje w porównaniu do absolwentów uczelni technicznych.

Osoby z pokolenia Y mają mocno rozwinięte kompetencje w zakresie: sprawności fizycznej, ciągłego uczenia się nowych rzeczy, szeroko rozumianych umiejętności komputerowych oraz wykazują się znajomością języków obcych. Charakteryzują się natomiast mniejszymi kompetencjami technicznymi, a także interpersonalnymi. Mają także tendencje do wyższej samooceny i mniejszego samokrytycyzmu.

Studiujący z pokolenia Y z roku na rok wyżej oceniali swoje kompetencje. Co ciekawe, pracodawcy wskazywali na braki kompetencji społecznych u osób młodych, które to kompetencje przez samych studentów zostały ocenione wysoko.

Powyższe wnioski cząstkowe pokazują, iż poszczególne pokolenia różnią się nie tylko poziomem wykształcenia, ale także wykazują zróżnicowanie w zakresie posiadanych kompetencji. Stanowi to niewątpliwe wyzwanie dla menedżerów kierujących zespołami zróżnicowanymi pokoleniowo.

¹⁴ Tamże, s. 87.

Literatura

- Czarnik Sz., Turek K., *Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków*, PARP, Warszawa 2013.
- Czarnik Sz., Turek K., *Aktywność zawodowa Polaków*, PARP, Warszawa 2012.
- Górnica J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, PARP, Warszawa 2013.
- Jelonek M., Antosz P., Balcerzak-Raczyńska A., *Przyszłe kadry polskiej gospodarki*, PARP, Warszawa 2014.
- Jelonek M., *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki*, PARP, Warszawa 2011.
- Kosa U., Strzelec D., *Zarządzanie pracownikami pokolenia Y*, http://kadry.nf.pl/Artykul/8560/Str_2/Zarządzanie-pracownikami-pokolenia-Y/motywacja-pokolenie-Y-trendyzarządzanie/ (dostęp 4.09.2014).
- Macky K., Gardner D., Forsyth S., *Generational Differences at Work: Introduction and Overview*, „Journal of Managerial Psychology” 2008, Vol. 23, Issue 8.
- Reeves T.C., Reeves, Oh E., *Generational Differences*, w: M.J. Spector, M.D. Merrill, J. van Merriënboer, M.P. Driscoll (red.), *Handbook of Research on Educational Communications and Technology: A Project of the Association for Educational Communications and Technology*, Lawrence Erlbaum Associates Taylor & Francis Group, New York 2008.
- Smolbik-Jęźmień A., *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, „Nauki o Zarządzaniu” 2013, nr 1(14), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2013.
- Szczucka A., Turek K., Worek B., *Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków*, PARP, Warszawa 2014.

COMPETENCES OF GENERATION Y – SELECTED ASPECTS

Abstract

Both society and economy undergoing the changes that require a fresh look at widely understood competences, particularly those demonstrated by the Millennial Generation, also called Generation Y, that will be essential human resources in the labour market in the nearest future. Therefore, the aim of this article is to familiarize the readers with selected competences demonstrated by Generation Y. The structure of this article serves meeting its main objective. The first part describes Generation Y comparing with Generations X and BB.

The second part describes the issues related with the education of Generation Y and referred to their competences. This article is based on the available references and secondary data.

Translated by Anna Lewandowska

Keywords: generation Y, competence, education

JEL Codes: I250, M54