MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ ČVUT V PRAZE

Porovnání generace X a Y v oblasti pracovních podmínek

Comparison of Generation X and Y in the Work Preferences

Václav Radimský

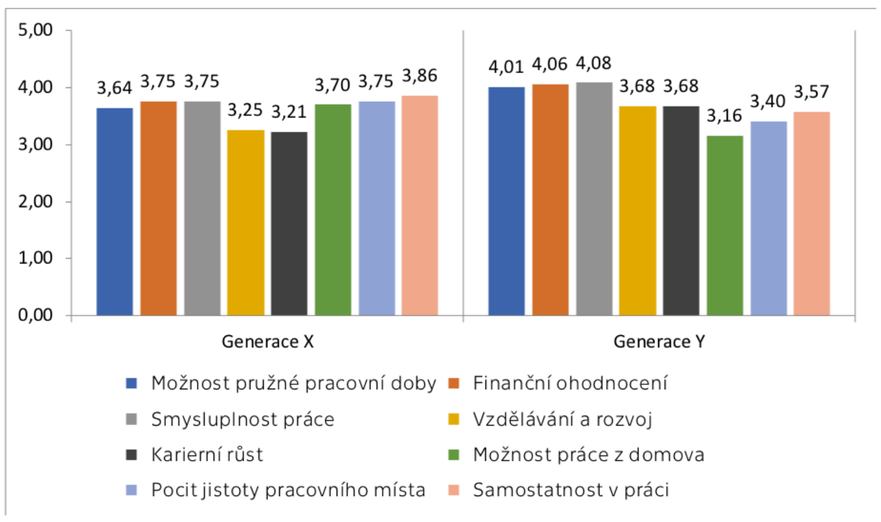
Akademický rok: 2017/2018

Vedoucí práce: PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D.

Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

Abstrakt: Tato práce pojednává o generaci X a Y, které budou v příštích letech zaujímat 70 % pracovního trhu, proto je důležité přiblížit si jejich pracovní podmínky. Cílem práce je zmapovat a zorientovat se v potřebách zaměstnanců generace X a Y, porovnat je a poskytnout informace jak o společných, tak i o odlišných potřebách obou generací v oblasti pracovních podmínek.
V teoretické části jsou poskytnuty informace především o generacích X a Y, jejich charakteristických znacích a jejich srovnání na základě výzkumů či studií.
V praktické části je vyhodnocené kvantitativní dotazníkové šetření, které je porovnáno jak s teorií, tak s již provedenými výzkumy v této oblasti. Na tuto část navazuje shrnutí výsledků s ohledem na výzkumné otázky a návrh doporučení pro zaměstnavatele.

Hodnota daných prvků na pracovišti



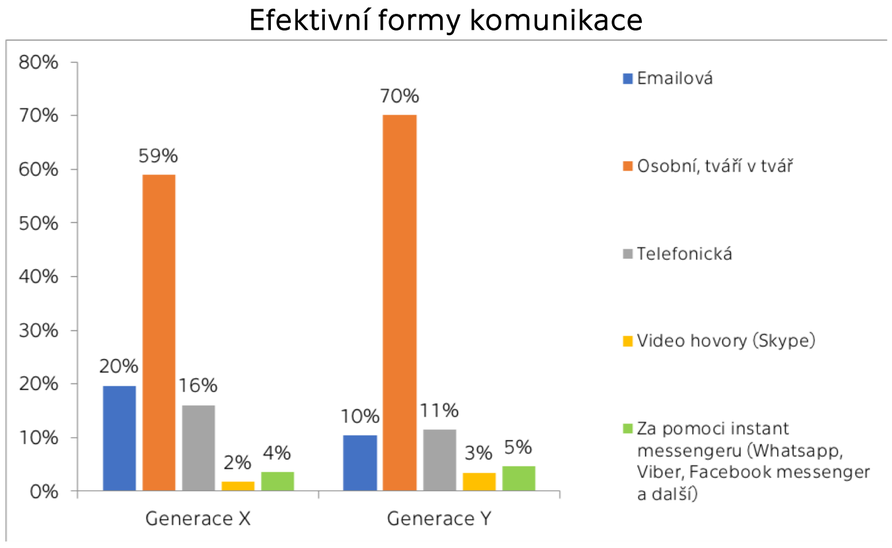
Doporučení: Jako ideální se dle výsledků jeví frekvence zpětné vazby jednou týdně a jednou za měsíc. V této oblasti záleží také na povaze práce. Jasná možnost kariérního růstu by měla snížit odchody zaměstnanců v případě mladší generace. Důležitá je také pro generaci X v případě důvodu změny pracovního místa, větší možnost rozvoje.

Generace Y bude mít pravděpodobně větší sklon ke změnám zaměstnání než předchozí generace, proto je důležité se zaměřit na dotazy ke spokojenosti zaměstnanců a budování již výše zmiňované důvěry mezi oběma stranami. V oblasti rozvoje by bylo ideální, kdyby se zaměstnavatel zaměřil v případě mladší generace na podporu vzdělávání, protože díky ní mají příslušníci generace Y pocit, že je s nimi počítáno dlouhodobě. Oblast rozvoje je ale důležitá i pro generaci X, protože celých 40 % respondentů se k otázce dostatku flexibility vyjádřilo spíše nesouhlasně. Obě generace mají téměř totožný názor na možnosti práce mimo pracovní dobu nebo práci mimo kancelář. V obou případech převažuje především možnost práce mimo kancelář, proto bude nabídka home office určitě vítanou možností mezi benefity.

Pro generaci X i Y jsou v oblasti rozvoje nedůležitější workshopy a kurzy, koučink zaměřený na osobní oblast, další zvyšování kvalifikace a až poté mentoring a koučink zaměřený na profesní oblast. Je vhodné, když se zaměstnavatelé zaměří nejen na profesní stránku rozvoje, ale také na tu osobní, která bývá opomíjena. Pracovník, který dokáže za pomoci kouče řešit lépe osobní problémy v osobním životě bude pravděpodobně šťastnější a výkonnější v práci.

Metodika: Kvantitativní výzkumné šetření jsem provedl za pomoci zpravidla uzavřených otázek ve formě standardizovaného dotazníku. Zvolil jsem dvě formy dotazníků. Prvním byl online dotazník, který byl šířený za pomocí emailu či sociálních sítí a dále tištěná verze, která byla osobně rozdána respondentům a vyhodnocena. Respondenty byli muži i ženy se SŠ a vyšším vzděláním z celé ČR. Za zástupce generace X byli v šetření považování jedinci narození v letech 1961–1981. Za zástupce generace Y byli v šetření považování jedinci narození v letech 1982–1995.

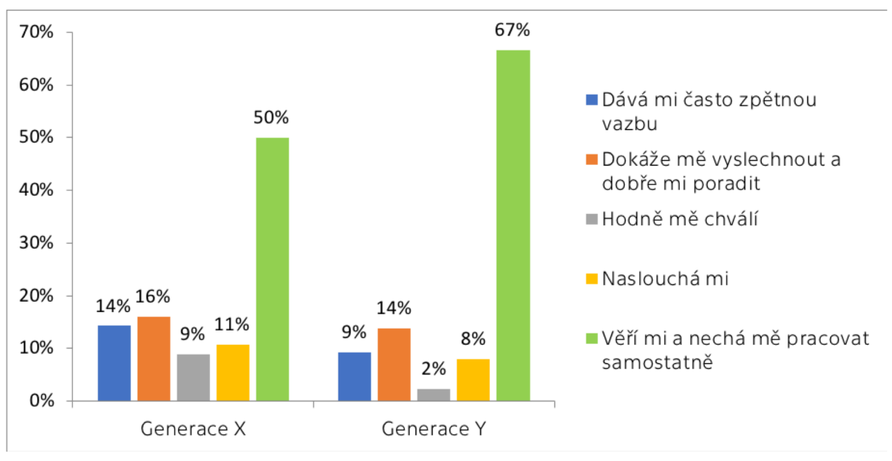
Efektivní formy komunikace



Abstract: This thesis deals with generations X and Y, which will occupy 70 % of the labour market in the coming years, so it is important to bring their working conditions closer together. The aim of the work is to map and focus on the needs of employees of generation X and Y, to compare them and to provide information about both common and different needs of the two generations in terms of working conditions.
In the theoretical part, information is provided mainly about the generations X and Y, their characteristics and their comparison on the basis of research or studies.
In the practical part, the quantitative questionnaire survey is evaluated, which is compared with both the theory and the researches already carried out in this area. This is followed by a summary of the results with respect to research questions and a proposal for recommendations for employers.

Výsledky: Preference práce samostatné či v týmu je téměř stejná u obou generací. Lehce převažuje práce týmová nad samostatnou. V oblasti rozvoje poskytované ze strany zaměstnavatele, je pro obě generace nejdůležitější možnost workshopů a kurzů, koučink zaměřený na osobní oblast a další zvyšování kvalifikace a studium. Oblast rozvoje je pro obě generace v oblasti pracovních podmínek středně důležitá. Za největší přínos svého nadřízeného považují obě generace důvěru a ochotu nechat pracovníky pracovat samostatně a také umění nadřízeného naslouchat svým pracovníkům. K setrvání v daném zaměstnání přispívá zvyšovaní finančního ohodnocení, jasné cesty kariérního růstu a smysluplná práce. Důležité je také nezapomínat u obou generací na rozvoj, a to nejen osobní a pracovní, ale také na rozvoj v oblasti pracovního kolektivu, který přispívá k ovlivnění firemní klima na pracovišti.

Co je největším přínosem mého nadřízeného



Použitá literatura:
ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1
KOCIÁNOVÁ, R. Personální řízení: Východiska a vývoj, 2. vyd. Praha: GradaPublishing, 2012
MCCRINDLE, Mark. a Emily WOLFINGER. The ABC of XYZ: understanding the glo-bal generations. Sydney: UNSW Press, 2009. ISBN 1742230350