

1

WOJCIECH BRONIATOWSKI

Analiza charakteru zmian współczesnej generacji studentów

Wojciech Broniatowski – student III roku studiów pierwszego stopnia na kierunku zarządzanie ALK. Przewodniczący Studenckiego Koła Naukowego Ex Ante. Stypendysta rektora ALK oraz Praskiej Fundacji Wspierania Przedsiębiorczości im. Leona Koźmińskiego, członek zarządu Fundacji Youth Capital Foundation.

1. Wstęp

Z wprowadzeniem ustaleń Procesu bolońskiego wiązano oczekiwania dotyczące podniesienia jakości kształcenia i lepszego przygotowania absolwentów do potrzeb rynku pracy. Zmiany modelu akademickiego planowano w kontekście administracyjnego stworzenia warunków mobilności studiów i porównywalności efektów kształcenia, a także otrzymywanych dyplomów. W zamierzeniach tych nie wzięto jednak pod uwagę specyfiki przemian samego podmiotu, jaki stanowią studenci. Nie uwzględniono dynamicznych zmian pokoleniowych studentów, wiążących się ze zmianą ich zachowań, oczekiwań, motywacji i wartości, z którymi w przyszłości wkroczą na rynek pracy. W tym artykule została podjęta analiza charakteru tych zmian w generacji dzisiejszych studentów. Zebrane obserwacje powinny zostać uwzględnione w budowaniu współczesnego modelu kultury akademickiej, nowych form dydaktycznych, jak również zacieśnionych relacji uczelni z pracodawcami w ramach wspólnej oferty kształcenia.

2. Generacje X Y Z

Gdy w roku 1991 dwóch amerykańskich historyków – William Strauss oraz Neil Howe – kładło fundamenty pod ich autorską teorię generacji w książce pt. *Generations*, prawdopodobnie nie zdawano sobie sprawy, jak podstawowym punktem wyjścia owa teoria stanie się za kilka lat. Podczas prac nad wspomnianą książką Strauss i Howe odkryli pewien schemat powtarzalności wśród generacji, który koncentrował się wokół przełomowych wydarzeń danego okresu historii Ameryki. Owe „generacyjne wydarzenia” nazwali punktami zwrotnymi (*turnings*), które szczegółowo opisali w książce *The Fourth Turning* z 1997 roku. Co jednak bardziej istotne, udało im się dowieść, że istnieją jasne różnice międzypokoleniowe, tzw. *generation gaps*, których źródła upatrywać należy właśnie we wspomnianych punktach zwrotnych każdej epoki. Dzięki nim możemy zrozumieć, dlaczego pokolenie dziadków widzi świat inaczej niż pokolenie rodziców, a dzieci od setek lat mają opinię „zepsutej generacji przyszłości”.

Nie jest tajemnicą, że tak jak znaczne są różnice międzypokoleniowe, tak silnie musi się zmienić nie tylko rynek pracy, ale w ogóle cała przestrzeń kulturalno-społeczna. Dlatego tak istotnym zagadnieniem dla dzisiejszych pracodawców, a także wykładowców czy szkoleniowców, jest zrozumienie dzisiejszych młodych ludzi. Aby tego dokonać, warto najpierw sklasyfikować generacje obecne dziś na rynku pracy i zastanowić się nad specyficznymi zestawami ich cech, ze szczególnym uwzględnieniem generacji opuszczającej właśnie mury liceów i uczelni. W tym artykule został przyjęty podział zaproponowany przez

Straussa i Howe'a, którzy na przestrzeni ostatnich 50 lat wyróżnili następujące generacje:

- **Generację X**, złożoną z ludzi urodzonych między rokiem 1961 a 1981 (Howe i Strauss, 1991),
- **Generację Y**, zwaną także generacją Milenium, złożoną z ludzi urodzonych między rokiem 1982 a 2004 (Howe i Strauss, 1997),
- **Generację Z**, zwaną także generacją Homeland, do której zaliczają się osoby urodzone po 2005 r. (Howe i Strauss, 1991).

Szczególnie analiza cech pokolenia Milenium może dostarczyć wniosków tak potrzebnych dziś wszystkim mającym do czynienia z młodymi studentami lub absolwentami. Być może właśnie dogłębne poznanie charakterystycznych cech tej grupy społecznej pozwoli odpowiedzieć, dlaczego tak wielką popularnością wśród studentów cieszą się spotkania z osobami z show-biznesu, choć nie niosą one ze sobą większej wartości merytorycznej. Dlaczego spotkania poświęcone konkretnym tematom, prowadzone przez profesjonalistów, nie cieszą się takim powodzeniem? Czy to rezultat słabego marketingu, chybionego wyboru tematu, czy też lenistwa studentów? I wreszcie, co tak naprawdę motywuje tę generację do pracy i rozwoju? Czego szukają dzisiejsi studenci?

Warto najpierw przyjrzeć się generacji wcześniejszej, tj. generacji X. Określenie to zostało po raz pierwszy użyte przez węgierskiego fotografa wojennego Roberta Capa w latach 50. Wówczas określenie nadchodzącego pokolenia literą „X” oznaczać miało wielką niewiadomą, a sam Capa o projekcie zbadania ówczesnych nawyków, historii i nadziei wzrastającej generacji wypowiedział się następująco: *We named this unknown generation, The Generation X, and even in our first enthusiasm we realised that we had something far bigger than our talents and pockets could cope with* (Ulrich, 2003). Pokazuje to także, że ludzie tej generacji byli zagubieni w chaosie współczesności. Świat, który ochłonął po tragedii II wojny światowej, ciągle trzymany był w napięciu kryzysu zimnej wojny.

Przedstawicielami generacji X w Polsce są osoby, które w pełnym wymiarze doświadczały przemian ustrojowych i gospodarczych. Niejednokrotnie musiały one akceptować rzeczywistość taką, jaką była, a jedyny sprzeciw miał szansę sukcesu o tyle, o ile wiele środowisk solidaryzowało się w nim. Z jednej strony doświadczały więc one centralnie sterowanych systemów gospodarczych, z drugiej zaś rodzącej się gospodarki wolnorynkowej na wzór zachodni, która pociągała za sobą m.in. wzrost poziomu życia. Okoliczności te przyczyniły się w znacznym stopniu do wykształcenia generacji sceptyków pozbawionych złudzeń, pracoholików, mających wysoką etykę pracy. Jednak niektórych z nich cechuje także brak poczucia współodpowiedzialności za pracę, co oddaje powiedzenie „czy się stoi, czy się leży, dwa tysiące się należy”. Lata systemu komunistycznego wykształ-

cili w tym środowisku także poczucie respektowania szefów pomimo ogólnej niechęci do hierarchii.

Inne cechy przedstawia generacja Milenium, wobec której proponowano wiele nazw alternatywnych, takich jak: *Generation We*, *Global Generation*, *Generation Next* czy *Net Generation*. Wszystkie te nazwy już na tym etapie nakierowują na specyficzne cechy generacji Y. Ciekawej charakterystyki tego pokolenia dokonano na konferencji *Generacja Y – szansa czy konflikt*, która zorganizowana została przez firmę GM Solutions 29 marca 2012 roku. Wówczas pokoleniu Milenium przypisano m.in. takie cechy jak: korzystanie z mediów i technologii cyfrowej, korzystanie z wielu urządzeń jednocześnie, podzielność uwagi, pewność siebie, oczekiwanie elastyczności w pracy, idea *life-work balance*, oczekiwania wobec pracodawcy, oczekiwania konkretnych rezultatów, oczekiwania szybkiej kariery, łatwość adaptacji czy mobilność. Cennych informacji dostarczają także badania prof. dr. hab. Janusza Czapińskiego, który podczas ww. konferencji zaprezentował m.in. dane porównujące generację X i Y w różnych dziedzinach życia. Okazuje się, że w porównaniu z generacją X generacja Y o wiele bardziej ceni sobie relacje z przyjaciółmi i wykształcenie, ale nie przywiązuje się już tak mocno do małżeństwa czy dzieci. W porównaniu do pokolenia X jest także więcej hedonistów, materialistów i zakupoholików. Generalnie przedstawiciele generacji Y są również bardziej zadowoleni z życia.

Poważny problem wiąże się z zatrudnieniem przedstawicieli generacji Y. Już dziś pracodawcy dostrzegają u nich brak lojalności oraz niechęć dołożenia dodatkowych starań w imię pracy zespołowej. Tu jawią się kolejne cechy „igreków”. Nie jest dla nich ważna stałość pracy, są gotowi często zmieniać zatrudnienie, byle czuli się w nim komfortowo. Od „iksów” różni ich także podważanie wszelkich autorytetów. Książd, profesor czy inna osoba powszechnie poważana nie zasługują na powszechny szacunek jedynie ze względu na specyficzny przedrostek na wizytówce czy tradycyjny model tytułowania. Podobny obraz przedstawiają wyniki badania 365 studentów administracji z Kalifornii z 2008 r., którzy pytani byli o to, jakie warunki musi spełnić organizacja, aby chcieli dla niej pracować. Badanie wykazało m.in., że dla 73,4% ważne są przede wszystkim: wynagrodzenie (wyższe od średniej rynkowej), ubezpieczenia medyczne, konkretne cele/zadania i elastyczne godziny pracy, a nie stabilność zatrudnienia (Rawlins, Indvick i Johnson, 2008).

3. Generation Why

Ciekawego opisu generacji Y w dzisiejszych realiach dokonuje także Eric Chester – amerykański szkoleniowiec i ekspert w temacie wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy. Jego metodą kontaktu z młodzieżą jest zminimalizowanie

dzielącego ich dystansu pokoleniowego. Każdego dnia odwiedza on szkoły i miejsca pracy, gdzie w prosty sposób przemawia zarówno do młodych „igreków” jak i starszych „iksów”, próbując za pomocą tych samych środków wyrazu, tych samych metafor i konotacji wejść na, być może ostatecznie, wspólne terytoria łączące te dwie grupy społeczne. Stąd dopiero można zacząć przedstawiać jednej generacji odmienną ścieżkę, którą ta druga zdecydowała się kroczyć. Chester jest także autorem wielu książek skierowanych do nastolatków oraz ich rodziców. Często zaznacza, że obie generacje nie rozumieją się nawzajem, gdyż to, co nowe dla Y, wrosło już dawno w generację X i przestało ją zadziwiać. Generacja Y to ludzie, którzy obserwowali dorosłych dosłownie ignorujących morderstwa i korupcję, którzy zauważyli, że ciężka praca i odpowiednie cechy osobowości nie są najszybszą drogą do sławy i fortuny. Dla przykładu wystarczy spojrzeć na popularny teleturniej *Who wants to be a Millionaire* (w Polsce – *Milionerzy*) czy *Who wants to marry a Millionaire*, gdzie już nawet szczątkowa wiedza nie jest potrzebna, by wygrać. Trudno więc nie dziwić się zachowaniom młodzieży, która widzi szybkie kariery nieoparte uzasadniającymi kompetencjami, a czasami wręcz oparte na braku jakichkolwiek kompetencji i profesjonalizmu. Być może w tym upatrywać należy źródła braku większego przywiązania generacji Y do takich wartości jak: etyka w pracy, profesjonalizm, maniery, kultura osobista, religijność, patriotyzm czy ogólnie pojęta uczciwość. Młodzież jest dziś kuszona sukcesem medialnym, nieraz przedstawianym jej jako szczyt spełnienia i jedyny sensowny dobrobyt w dzisiejszych czasach. Chester dodatkowo w humorystyczny sposób określa generację Y, dosłownie tłumacząc jej angielską wymowę (Y/why/), tłumacząc tym samym charakterystyczną dla tej grupy skłonność do ciągłego podważania jakiegokolwiek nałożonej na nią stałości (np. autorytetu). Dlaczego trzeba pracować w biurze, dlaczego po 8 godzin, dlaczego trzeba przepracować 5 lat, aby awansować? Dlaczego nie robić interesów na boku i tak naprawdę... dlaczego w ogóle coś robić? Na odpowiedź na tak sformułowane pytania trzeba jeszcze poczekać.

Można zauważyć jednak także pozytywne strony. Wszelkie stymulanty środowiskowe wykształciły w generacji Milenium zdolność szybkiej adaptacji, wielozadaniowość, szybkie myślenie i podejmowanie decyzji, szeroką tolerancję wobec odmienności i niewyobrażalną kreatywność.

Można jednak odnieść wrażenie, że podążając tropem generacji *Why*, dotrzemy za chwilę do dna cywilizacji, gdzie generacja Z mówi dobranoc, a alfabet się kończy. Jednak narzekania na temat młodych pokoleń, niemających poszanowania dla wartości starszych, mają wielowiekową historię. Jak podaje Geert Hofstede w książce *Kultury i organizacje*, sytuacje te opisane są na papirusach egipskich sprzed 2000 lat p.n.e., czy w pismach Hezjoda z VIII wieku p.n.e. Rodzi się jedynie pytanie, czy każda kolejna generacja, która podważa kolejne niepod-

ważalne wartości, nie zbliża się przypadkiem do granicy, której przekroczenie prowadzi prosto do ostatniej fazy cyklu generacyjnego Straussa i Howe'a – kryzysu? Czy w przypadku studentów nie dojdzie do kryzysu kultury akademickiej?

4. Kryzys kultury akademickiej

Trudno znaleźć jednoznaczną odpowiedź na postawione wyżej pytanie. Mimo to warto zaznaczyć, że kultura akademicka zmierza w złym kierunku. Obecnie można zaobserwować dwa trendy na uczelniach w Polsce. Pierwszy sięga do 1999 r., kiedy to 29 ministrów szkolnictwa wyższego podpisało tzw. deklarację bolońską. Dokument ten miał na celu utworzenie Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego, na którego terenie obowiązywałyby zunifikowane systemy m.in.: oceniania, rodzaju studiów, akredytacji czy mobilności studentów. Idea, choć zapewne szczytna, w swoich skutkach okazała się być dość brutalna. Pomysłem zasługującym z pewnością na pochwałę było rozszerzenie uznawalności uzyskanej edukacji na terenie Europy, lecz być może zostało ono opacznie zrozumiane. By tego dokonać, wydano wiele zarządzeń. Jednym z nich był przymusowy podział studiów na licencjackie i magisterskie, który miał się przyczynić do poprawy poziomu obu etapów studiów, jednak przyniósł podobne rezultaty jak w przypadku reformy systemu edukacji wprowadzającej gimnazja we wrześniu 1999 roku. W efekcie zauważyć można masowe zjawisko studiowania wyłącznie dla otrzymania dyplomu, a tym samym ogólne obniżenie poziomu studiów magisterskich, a zwłaszcza licencjackich. Dodatkowo w ramach procesu bolońskiego postanowiono zunifikować standardy nauczania na uczelniach. Chodziło o umożliwienie swobodnego przepływu studentów między krajami tak, aby student ekonomii z Paryża mógł bez większych przeszkód odbyć część studiów w Warszawie i otrzymać równorzędny dyplom. W samej standaryzacji programów nie ma nic złego, o ile podążają za nią kontynuacja i rozwój podstaw. Standaryzować można bowiem podstawy nauk; ich dalszy rozwój powinien być przeprowadzony w specyficznym zakresie i charakterze danego miejsca czy instytucji. W przeciwnym przypadku unicestwiona zostaje akademickość, a więc esencja studiowania. Przez setki lat studenci podążali za konkretnymi szkołami myślenia, przyswoiwszy podstawy nauk, udawali się za konkretnymi profesorami, aby zgłębiać ich szkoły myśli. Tak wzrastały szkoły chicagowska, szwedzka, austriacka, frankfurcka, keynesizm, szkoła Keyserlinga, Kierkegaarda i wiele innych. Ich istotą było to, że były odmienne i zmuszały do myślenia odmiennego, do odejścia od standaryzacji. Niestety w Polsce akademickość wraca w mury uczelni wtedy, gdy zaprasza się wielkie nazwiska i organizuje się debaty czy spotkania. Wówczas na kilka godzin akademickość kwitnie, a studenci opuszczający pod koniec wykładu aule mają

głowy pełne myśli i refleksji. Refleksji, których brakuje na zwykłych, codziennych zajęciach.

Drugi trend wśród polskich studentów jest swoistą pochodną procesu bolońskiego. Generacja Y w Polsce została nauczona, jak rozwiązywać testy. W tej formie odbywały się przeważnie wszystkie sprawdziany czy egzaminy. Stąd też łatwa do zauważenia różnica między przedstawicielem generacji „iks” a „igrek”. Pierwszy napisze do szefa długiego e-maila, podczas gdy drugi zawrze tę samą treść w znacznie krótszej formie i użyje prostszego języka. Tę generacja Y była bowiem uczona przez 12 lat. Dla przykładu wystarczy przypomnieć sobie wykropkowane miejsca na odpowiedź na testach, czy ograniczoną liczbę stron na esej na maturze z języka polskiego. Generację Y uczono, by nie rozwodzić się nad tematem. Nie można więc się dziwić, że studenci przychodzący na uczelnie oczekują, że program zajęć będzie jak pełnowartościowe danie, które nasyci, jeśli tylko sięgnie się po widelec... Dla generacji Y oczywiste jest, że wystarczy być na wykładach, aby wszystko zrozumieć. Aby się o tym przekonać, warto wgłębić się w język, jakiego używa to środowisko. Często nie chodzą oni na „wykłady”, ale na „lekcje”, gdzie nie ma „wykładowcy”, lecz jest nadal „nauczyciel”, który jak sama nazwa mówi – nauczy-cie(l). W ten nieco uproszczony sposób etap rozwoju podstaw nigdy nie nadchodzi, a ogólny poziom studiów spada. Czy jednak wszystko stracone?

Z każdym człowiekiem można się porozumieć, o ile potrafi się do niego dotrzeć. Także w generacji Y drzemie olbrzymi potencjał. Trzeba jedynie wiedzieć, jak go obudzić. Wracając więc do skłonności generacji *Why*, do ciągłego pytania o sens i poddawania wielu rzeczy w wątpliwość – z pomocą przychodzi ponownie Eric Chester. W roku 2000 podczas konferencji Colorado Hotel and Lodging Association nakreślił on 8 strategii dla pracodawców, potrzebnych do skutecznego zarządzania i porozumiewania się z generacją Y (Verret, 2000). Są one następujące:

1. Daj im do zrozumienia, że ich praca ma znaczenie.
2. Mów im prawdę – nie próbuj mydlić im oczu grzecznymi zwrotami czy obchodzeniem tematu.
3. Aby zyskać ich zaangażowanie, wyjaśnij im wszelkie „dlaczego” (*why*), dotyczące tego, o co ich prosisz i wskaż, co oni na tym zyskają.
4. Naucz się ich języka – porozumiewaj się tak, by zrozumieli.
5. Szukaj możliwości nagradzania ich.
6. Chwal ich publicznie – zrób z nich „gwiazdy”.
7. Stwórz w miejscu pracy atmosferę rozrywki czy zabawy, odprężenia.
8. Nie wymagaj od nich tego, czego sam nie zrobiłeś lub nie jesteś w stanie zrobić – bądź wzorem.

5. Zakończenie

Powyższe porady dla pracodawcy dopełniają charakterystyki generacji Milenium. Być może da się przekształcić je nieco na potrzeby np. wykładowców. Będzie to jednak zadanie trudne o tyle, żeby do końca nie zatracić przy tym ducha akademickości. Zachowanie dzisiejszych studentów jest wypadkową wielu czynników, o których nie wspomniano w tym artykule. Z pewnością jednak powyższe okoliczności nie są im obojętne i mogą w dużym stopniu zasugerować, czego szukają dziś ludzie generacji Milenium, a zwłaszcza studenci. Bez zrozumienia tego, kto wie, czy kolejna generacja – Homeland – niechętnie opuszczająca swój dom, będzie mogła kiedykolwiek doświadczyć np. prawdziwej kultury akademickiej.

Bibliografia

- Chester, E. (2005). *Getting Them to Give a Damn: How to Get Your Front Line to Care about Your Bottom Line*. New York: Kaplan Publishing.
- Chester, E. (2002). *Employing Generation Why: Understanding, Managing, and Motivating Your New Workforce*. Tucker House Books.
- Czapiński, J. (2012). *Młodzi Polacy na progu dorosłości – czy dadzą sobie radę?*, dostępny online na www.diagnoza.com (16.09.2013).
- Izdebska, K., *Pokolenie X vs. Y – zgrzyt?* Dostępne na: <http://www.pracuj.pl/rynek-pracy-w-polsce-pokolenie-x-czy-y-jak-dogaduja-sie-w-pracy.htm#top> (16.09.2013).
- Hofstede, G.; Hofstede, G. i Minkov, M. (1993). *Kultury i organizacje*. Wyd. 3 zm., Warszawa: PWE 2011
- Howe, N. i Strauss, W. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Company.
- Howe, N. i Strauss, W. (1997). *The Fourth Turning: What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny*. New York: Broadway Books.
- Kramarz, S. (2013). *Generacja X w teorii*. Dostępne na: <http://xgeneration.pl/?p=257> (16.09.2013).
- Rawlins, C., Indvik, J. i Johnson, P. (2008). Understanding the new generation: what the millennial cohort absolutely, positively must have at work. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 12(2).
- Shapira, I. (2008). What Comes Next After Generation X? *Washington Post*, 6.07.2008. Dostępny na: <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2008/07/05/AR2008070501599.html> (17.09.2013).
- Ulrich, J. i Harris, A. (2003). *GenXegesis: Essays on alternative youth (sub)culture*. The University of Wisconsin Press.
- Verret, C. (2000). *Generation Y: Motivating and Training a New Generation of Employees*. Dostępny na: http://www.hotel-online.com/Trends/CarolVerret/GenerationY_Nov2000.html (19.09.2013).