



Newsletter

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

Spółczesność starzejąca się, znane również jako "Silver Tsunami" czy "Boomersi", to zjawisko, które obserwujemy od pewnego czasu. Chociaż zdecydowanie korzystniej byłoby, gdyby udział osób młodszych przewyższał liczbę osób starszych, istnieją pewne pozytywne aspekty tego zjawiska, zwłaszcza w kontekście rynku pracy.

Kim są Silwersi?

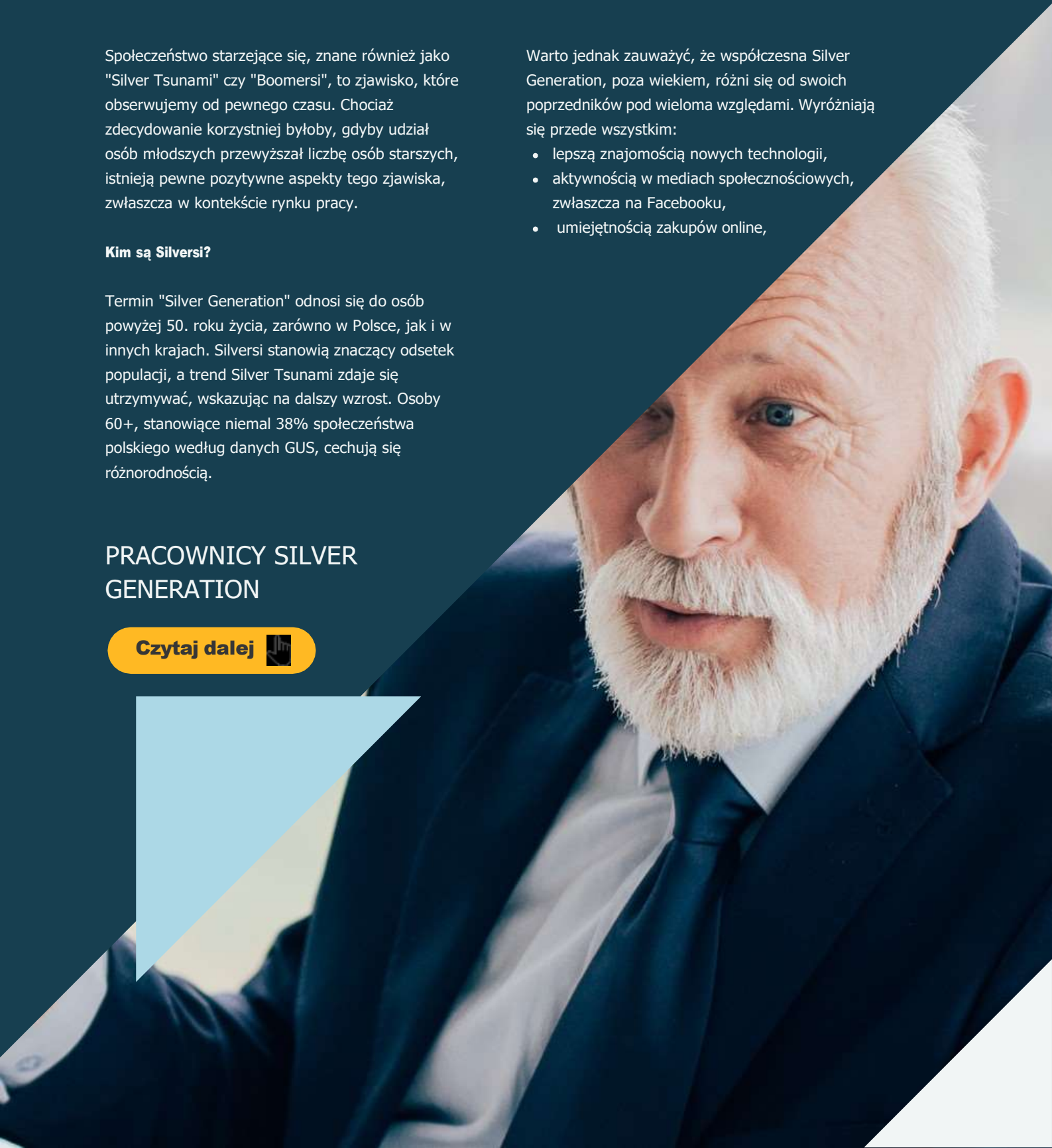
Termin "Silver Generation" odnosi się do osób powyżej 50. roku życia, zarówno w Polsce, jak i w innych krajach. Silwersi stanowią znaczący odsetek populacji, a trend Silver Tsunami zdaje się utrzymywać, wskazując na dalszy wzrost. Osoby 60+, stanowiące niemal 38% społeczeństwa polskiego według danych GUS, cechują się różnorodnością.

PRACOWNICY SILVER GENERATION

Czytaj dalej 

Warto jednak zauważyć, że współczesna Silver Generation, poza wiekiem, różni się od swoich poprzedników pod wieloma względami. Wyróżniają się przede wszystkim:

- lepszą znajomością nowych technologii,
- aktywnością w mediach społecznościowych, zwłaszcza na Facebooku,
- umiejętnością zakupów online,



- chęcią ciągłego uczenia się i poznawania nowych rzeczy,
- zmienionym postrzeganiem starzenia się i przekonaniem, że życie zaczyna się po pięćdziesiątce, co sprawia, że są aktywni fizycznie, podróżują, i czerpią radość z życia.

Rola pokolenia Silver na rynku pracy — niedoceniona przez marketerów i pracodawców?

Istnieje powszechne przekonanie, że marketerzy nie docenili jeszcze pełni potencjału konsumentów z pokolenia Silver. Większość reklam skierowanych do tej grupy skupia się głównie na produktach leczniczych, pomijając fakt, że Silveri czerpią pełnię życia. Ekspertki zgadzają się co do ogromnego potencjału reklamowego Silver Generation, który nie jest w pełni wykorzystywany. Podobnie jest w kontekście zatrudniania osób 50+. Mają one wiele do zaoferowania, jednak pracodawcy nie zawsze zdają sobie z tego sprawę.

Dlaczego warto zatrudniać pokolenie Silver?

- Silveri są gotowi do pracy, nawet jeśli są już na emeryturze.
- Posiadają duże doświadczenie, przy jednoczesnej świadomości zmian na rynku i szybkiej adaptacji do nich.
- Z powodu przejścia przez okres dwucyfrowego bezrobocia w czasie swojej kariery, potrafią skutecznie radzić sobie ze stresem, co jest ich atutem w porównaniu do przedstawicieli pokolenia Z.
- Charakteryzują się dużą pewnością siebie, mają jasno określone wymagania wobec pracodawcy.
- Potrafią efektywnie zarządzać czasem.
- Są lepsi w rozwiązywaniu konfliktów niż niejedno młodsze pokolenie.
- Wykazują dużą lojalność wobec pracodawcy, wynikającą z braku potrzeby zdobywania doświadczenia przez zmianę zatrudnienia.
- Odczuwają satysfakcję z pracy.

Jednym z kluczowych elementów wartości pokolenia Silver na rynku pracy jest ich lojalność wobec pracodawcy. W okresie, gdy zatrudnienie było mniej stabilne, starsi pracownicy zwykle pozostawali w jednej firmie przez długie lata, rozwijając swoje umiejętności i budując karierę.

Ta lojalność sprawia, że osoby z pokolenia Silver cenią stabilność i bezpieczeństwo w miejscu pracy. Generacja Silver chętnie dzieli się swoim doświadczeniem i wiedzą z młodszymi pracownikami, pełniąc rolę mentorów. Starsi pracownicy przekazują swoją wiedzę, pomagają w rozwoju umiejętności młodszych kolegów. To dodatkowa wartość, doceniana przez pracodawców, którzy poszukują pracowników zdolnych przekazywać wiedzę i umiejętności innym.

Ageizm na rynku pracy — na co uważać i jak zarządzać zespołem o zróżnicowanym wieku?

Ageizm na rynku pracy, czyli dyskryminacja ze względu na wiek, to problem często spotykany wobec pracowników starszych. Pracodawcy często mają uprzedzenia, uważając, że starsi pracownicy nie sprostają wymaganiom nowoczesnego rynku pracy. Jednak generacja Silver posiada unikalne umiejętności, których młodszy pracownicy często nie posiadają. Dlatego ważne jest zmienianie podejścia pracodawców i edukacja na temat wartości, jakie niosą ze sobą pracownicy generacji Silver. Obecnie na rynku pracy spotykamy aż cztery pokolenia. Sam fakt istnienia zespołu pracowników o zróżnicowanym wieku, różniących się nawet o ponad 20 lat, może budzić obawy u managerów. Jednak skuteczne zarządzanie takim zespołem jest możliwe pod warunkiem zrozumienia i indywidualnego podejścia do każdego członka. Warto skupić się na mądrym delegowaniu zada

Nowości w GBPiZS

Przegląd prasy

27 listopada – 3 grudnia 2023 r.

4 – 10 grudnia 2023 r.

11 – 17 grudnia 2023 r.

18 – 31 grudnia 2023 r.

Wykaz nabytków książkowych
Zbiorów Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego

Nowości Działu Zbiorów
dla Niewidomych

2024

Wszystkiego najlepszego w Nowym Roku 2024!

33

Lokalizacja i kontakt

Dział Zbiorów dla Niewidomych
ul. Konwiktorska 7
00-216 Warszawa (Śródmieście)

tel.: 22 635-83-45

email: dw@dzdn.pl

Dział Zbiorów Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
ul. Zabraniecka 8L
03-872 Warszawa (Targówek Fabryczny) Dojazd do
przystanku „Zabraniecka 02” autobusami: 138, 338

tel.: (+48) 509-787-563

e-mail: sekretariat@gbpizs.gov.pl

