

Iwona Czerna

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wydział Nauk Ekonomicznych
e-mail: iwona.czerna@ue.wroc.pl

Pracownik 50+ w świetle badań własnych – analiza porównawcza

Kody JEL: C83, J01, M31

Słowa kluczowe: segment 50+, wizerunek, ankieta audytoryjna, ankietyzacja internetowa, analiza porównawcza

Streszczenie. Celem artykułu była analiza porównawcza wyników badań własnych na podstawie ankiety przeprowadzonej po raz pierwszy w 2012 roku, a następnie w 2018 roku. Analiza miała na celu stworzenie wizerunku pracownika 50+ na podstawie opinii kobiet i mężczyzn w wieku co najmniej 18 lat. Głównym celem przeprowadzonych badań było poznanie opinii młodych osób (do 29 lat) na temat postrzegania pracowników z segmentu 50+. Dopelnieniem tego wizerunku była prezentacja opinii osób w wieku 30–49 lat, a także osób mających co najmniej 50 lat. Celem szczegółowym było określenie parametrów, które niekorzystnie wpływają na postrzeganie pracowników 50+ przez wspomniane grupy wiekowe. Przedstawiono przykłady zawodów, których, w opinii respondentów, nie powinni wykonywać pracownicy z segmentu 50+ oraz takich, w których sprawdzają się lepiej niż osoby z pokolenia Y i Z. Opisano zależności zachodzące między młodym i dojrzałym pokoleniem w obszarze wymiany wiedzy, umiejętności oraz reprezentowanych postaw pracowniczych. Zgromadzone dane opisano za pomocą metod statystyki opisowej, wyznaczając wybrane miary przeciętne klasyczne i pozycyjne oraz sporządzając odpowiednie tabele.

Wprowadzenie

We współczesnych organizacjach podstawą tworzenia ich wartości jest kapitał ludzki, stanowiący o przewadze konkurencyjnej organizacji. Taki model gospodarki opartej na wiedzy rodzi potrzebę nowego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL). Uzyskanie i utrzymanie wysokiej jakości ZZL będzie możliwe jedynie w sytuacji postrzegania pracowników jako kluczowego zasobu organizacji (Stankiewicz-Mróz, Lenzion, 2012, s. 7–8).

W związku z takim podejściem do wartości intelektualnej firmy istotna staje się kwestia rozwoju zawodowego pracowników z segmentu 50+. Skuteczne zaspokajanie oczekiwań tej szczególnej grupy pracowników wymaga od pracodawców stosowania również wobec nich założeń nowoczesnej orientacji marketingowej opartej na holistycznym podejściu do każdego pracownika, niezależnie od zajmowanego przez niego stanowiska (Baruk, 2012, s. 9–10). Orientacja holistyczna, według Kotlera i Kellera (2017, s. 20–21) jest rozwijaniem, projektowaniem i wdrażaniem programów marketingowych, procesów i działań, o szerokim ujęciu i wzajemnych zależnościach. Marketing holistyczny oparty na czterech głównych filarach – marketingu: relacji, zintegrowanym, wewnętrznym i doznań, umożliwi pracodawcy spojrzenie na pracownika w szerokiej perspektywie i dostosowanie dla niego odpowiedniego stanowiska pracy, uwzględniającego dotychczasowe doświadczenie, zaangażowanie, lojalność oraz oczekiwania.

W dobie – z jednej strony technologizacji, zaś z drugiej – starzenia się społeczeństwa, zwiększają się wymagania w stosunku do pracowników w zakresie obsługi komputera, specjalistycznych programów informatycznych oraz analizy statystyczno-ekonometrycznej na hurtowniach danych. Umiejętność wykorzystywania innowacji techniczno-technologicznych w środowisku pracy stanowi integralną część wielu stanowisk pracy. Jak w obecnych warunkach odnajdują się pracownicy z segmentu 50+? Czy przedsiębiorcy wspierają osoby dojrzałe na rynku pracy? Czy stereotypowe postrzeganie pracowników 50+ nadal się utrzymuje w opinii polskiego społeczeństwa, a zwłaszcza wśród młodego pokolenia?

W artykule podjęto próbę uzyskania odpowiedzi na powyższe pytania, dokonując analizy porównawczej wyników dwóch ankiet. Otrzymane wyniki pozwoliły na stworzenie wizerunku pracownika 50+. Niestety, wciąż pokutuje stereotypowe postrzeganie pracowników dojrzałych, nie tylko przez młode osoby, ale także przez pracodawców.

Metody i techniki badawcze

Analiza porównawcza wizerunku pracownika 50+ obejmowała wyniki dwóch badań ankietowych przeprowadzonych odpowiednio: pierwszej w 2012 roku

(wyłącznie w wersji papierowej) oraz drugiej – w 2018 roku (wyłącznie online). Oba autorskie kwestionariusze zawierały dokładnie te same pytania, co było podstawą porównania odpowiedzi respondentów.

W pierwszym badaniu jako główną technikę badawczą wybrano ankietę audytoryjną. Respondentami byli studenci studiów stacjonarnych i niestacjonarnych kilkunastu grup administracyjnych, a badanie odbyło się w salach ćwiczeniowych na terenie Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy. Studentów poinformowano o celu badania i sposobie wypełniania kwestionariusza. W odróżnieniu od ankiety internetowej uzyskano prawie stu-procentową zwrotność materiału.

Oprócz segmentu minus 30 przebadane zostały również osoby dojrzałe, w wieku co najmniej 50 lat, oraz pozostałe osoby w wieku 30–49 lat. W tych przypadkach respondentami byli przeważnie członkowie rodziny autorów badania oraz znajomi z pracy.

Ankieta internetowa przeprowadzona po 6 latach obejmowała dokładnie te same segmenty wiekowe. Ze względu na formę badania uzyskano większą dostępność oraz niższą czaso- i kosztochłonność w stosunku do ankiety papierowej.

Z uwagi na zastosowane techniki badawcze i sposoby dotarcia do respondentów – ankieta papierowa (dobór celowy) i ankieta online (dobór celowo-losowy na zasadzie kuli śniegowej) obie próby badawcze nie miały charakteru reprezentatywnego, a uzyskane wyniki obrazowały jedynie zastany stan rzeczy i nie mogły być odzwierciedleniem opinii całej populacji. Pozwoliły jednak dokonać ogólnej diagnozy i poznać pewne tendencje.

Analiza i interpretacja wyników

W 2012 roku w badaniu wzięło udział 245 respondentów (w tym 79,6% kobiet i 20,4% mężczyzn), natomiast w 2018 roku uzyskano odpowiedzi od 421 osób (w tym udział procentowy kobiet wynosił 69,4%, a mężczyzn – 30,6%). Procentowy udział respondentów w segmentach wiekowych przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1

Procentowy udział respondentów w segmentach wiekowych dla obu lat

Segment wiekowy	2012	2018
	% badanych	
minus 30	61,9	70,8
30–49	31,8	22,3
50+	6,3	6,9
Razem	100	100

Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonych badań.

Średni wiek pracownika w roku 2012 wynosił 27,89 lat, zaś w 2018 – 28,65 lat (średnia arytmetyczna). W obu badaniach połowa respondentów była w wieku 23 lat (mediana). 25% ankietowanych miało nie więcej niż 21 lat, a pozostałe 75% ankietowanych – co najmniej 21 lat (kwartył pierwszy – dla obu lat). W 2012 roku 75% ankietowanych było w wieku co najwyżej 32 lat, a pozostałe 25% ankietowanych miało 32 lata lub więcej (kwartył trzeci). W roku 2018 kwartył trzeci wynosił 35 lat. Najczęstszy wiek pracownika w 2012 roku to 21 lat, a w 2018 roku – 20 lat (dominanta). Najmłodszy respondent miał 19 lat (2012) i 18 lat (2018), a najstarszy 62 lata (2012) i 68 lat (2018).

Najwięcej pracowników pracowało w zakładzie pracy od roku do 10 lat, a najmniej respondentów nie przepracowało nawet roku. Sytuacja ta dotyczyła obu badań (tab. 2).

Tabela 2

Odsetek respondentów według stażu pracy dla lat 2012 i 2018

Staż pracy (lata)	2012	2018
	% badanych	
< 1	2,5	2,3
1–10	62,5	69,8
> 10	35,0	27,9
Razem	100	100

Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonych badań.

W przypadku obu badań miejscem pracy większości pracujących ankietowanych było przedsiębiorstwo prywatne, zaś najmniej osób pracowało w przedsiębiorstwie państwowym. Zwiększył się natomiast odsetek osób prowadzących własną działalność gospodarczą – od 2,51% do 10,6%. Prowadzenie własnej działalności było w roku 2018 na równi z pracą w instytucji prywatnej (w 2012 r. było to 6,03%). Dość spory udział w badaniach miały osoby bezrobotne, które w roku 2012 stanowiły 34,0% ankietowanych, natomiast w roku 2018 było to 21,9%.

Najwięcej osób pracowało na stanowisku innym niż kierownicze i w dziale personalnym (72,5% w 2012 r. i 66,8% w 2018 r.). Zwiększył się odsetek osób pracujących w kadrach lub dziale personalnym (z nieco ponad 13,0% do 19,6%). Stanowiska kierownicze zajmowały głównie kobiety w wieku 30–49 lat – wskazują na to wyniki obu badań.

W celu stworzenia wizerunku pracownika 50+ wyłoniono 10 cech (z 84) według udzielonych odpowiedzi i zestawiono je w tabeli 3 – wraz ze wskazaniem i miejscem dla obu badań. W grupie 10 wymienionych cech, trzy mają charakter negatywny (nieznajomość języków obcych, niechęć do nowości technicznych i technologicznych, opór wobec zmian). Największą zmianę na nieko-

rzyść prezentuje „opór wobec zmian”, ponieważ z pozycji 9. przesunął się aż na 3. miejsce. Pozostałe cechy w tabeli są jak najbardziej pozytywne i świadczą o uznaniu dla tej grupy wiekowej. Najważniejszymi cechami opisującymi segment 50+ są w opinii respondentów „doświadczenie” i „mądrość życiowa”. Obie te cechy nie zmieniły swojego miejsca w rankingu. Największą zmianę na niekorzyść prezentuje „kompetentność”, przesuwał się z 4. na 14. miejsce. Ankieterzy natomiast docenili rozsądek oraz sumienność pracowników dojrzałych.

Tabela 3

Określenia (cechy) najczęściej przypisywane pracownikom z segmentu 50+ według ankietowanych

Określenie (cecha)	Wskazania (%)		Zmiana (p.p.)	Miejsce		Zmiana miejsca
	2012	2018		2012	2018	
Doświadczenie	88	72	-16	1	1	0
Mądrość życiowa	70	68	-2	2	2	0
Pracowitość	62	42	-20	3	10	-7
Kompetentność	60	38	-22	4	14	-10
Nieznajomość języków obcych	55	43	-12	5	8	-3
Niechęć do nowości technicznych i technologicznych	54	46	-8	6	5	+1
Zdyscyplinowanie	53	44	-9	7	7	0
Rozsądek	51	48	-3	8	4	+4
Opór wobec zmian	50	48	-2	9	3	+6
Sumienność	44	45	+1	10	6	+4

Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonych badań.

Warto również przyjrzeć się cechom, które nie zostały wybrane ani razu. One bowiem też wpływają na budowanie wizerunku pracownika 50+ (tab. 4).

Tabela 4

Cechy (alfabetycznie) pominięte przez ankietowanych względem pracowników z segmentu 50+

2012	2018
atrakcyjny wygląd zewnętrzny	–
dynamizm	–
innovacyjność	–
łatwość nauki	–
młody wiek	młody wiek
mniejsza wiarygodność	–
niewielkie doświadczenie	–
przebojowość	–

Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonych badań.

Na podstawie informacji zawartych w tabeli 4 obraz osób dojrzałych znacznie bardziej pozytywnie rysuje się w 2018 roku, gdyż ankietowani nie wskazali jedynie młodego wieku, co nie powinno zaskakiwać. Taka zmiana może świadczyć o przełamaniu stereotypowego myślenia o pracownikach dojrzałych, głównie przez osoby młodsze.

Kolejne pytania ankiety dotyczyły zawodów, których, w opinii respondentów, nie powinni wykonywać pracownicy z segmentu 50+ oraz takich, w których sprawdzą się lepiej niż osoby z pokolenia Y i Z. Respondenci zostali poproszeni o podanie przykładów takich zawodów. Przykłady 10 najczęściej powtarzających się odpowiedzi przedstawiono w tabelach 5–6.

Tabela 5

Zawody, których nie powinni wykonywać pracownicy 50+ (alfabetycznie)

2012	2018
górnik	górnik
kelner	informatyk
kierowca	instruktor
modelka	kierowca
nauczyciel	listonosz
pielęgniarka	model/modelka
policjant	pracownik budowy
pracownik budowy	sportowiec
ratownik	strażak
strażak	trener

Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród zawodów, których nie powinny wykonywać osoby dojrzałe, niektóre powtarzają się w obu latach. W roku 2018 ankietowani zwrócili zaś uwagę na zawody związane z dużą aktywnością i sprawnością fizyczną, jak np. instruktor, sportowiec czy trener. W dobie dbałości o własne zdrowie i bycie aktywnym jak najdłużej, wskazane zawody wymagają rzeczywiście ciągłej aktywności fizycznej.

Ankietowani wyróżnili również zawody, w których pracownicy 50+ sprawdzą się lepiej od pracowników z segmentu minus 30 (tab. 6). Podane zawody wymagają bardzo dużej wiedzy życiowej, a przede wszystkim zawodowej. To zawody, w których starszy wiek jest atutem i gwarancją profesjonalizmu. Osoby wykonujące większość tych zawodów kojarzą się z zaufaniem oraz wysokimi kompetencjami. Ludzie młodzi ze względu na swój wiek nie są często w stanie sprostać wszystkim wymaganiom (Czerna, Jasiak-Kaczmarek, 2012, s. 56–57).

Poddając dalszej analizie wyniki obu ankiet, można zaobserwować, że osoby z pokolenia minus 30 chciałyby nabyć od osób dojrzałych tzw. miękkie umiejętności. Oznacza to, że ludzie dojrzały stanowią wzór do naśladowania dla

osób młodych. Najczęściej powtarzającymi się cechami były: cierpliwość, sumienność, pracowitość, wytrwałość, pokora, zaradność, co potwierdza wyłoniony wcześniej wizerunek pracownika 50+ i dopełnia go.

Tabela 6

Zawody, w których pracownicy 50+ sprawdzają się lepiej od pracowników minus 30 (alfabetycznie)

2012	2018
doradca finansowy	bibliotekarz
kadrowa	coach
kierownik	kierownik
księgowa	księgowa
lekarz	lekarz
nauczyciel	nauczyciel
naukowiec	prawnik
prawnik	sędzia
urzędnik	szkoleniowiec
wykładowca	wykładowca

Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonych badań.

Wreszcie segment minus 30 miał określić, czego chciałby nauczyć pracowników z pokolenia 50+. Najwięcej odpowiedzi dotyczyło korzystania z nowych technologii, otwartości na nowości i zmiany, chęci do rozwoju i doszkalania się. Dużo przykładów dotyczyło tzw. twardych umiejętności (zapoznanie się z nowościami technologicznymi, znajomość języków obcych, obsługa komputera i innych urządzeń biurowych, sprawne poruszanie się w internecie). Wymienione cechy były wynikiem analizy obu badań.

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza porównawcza wyników dwóch ankiet dała jasny obraz pracownika dojrzałego. Według respondentów najważniejszą cechą opisującą osoby z segmentu 50+ jest doświadczenie. Ankietowani jako kolejne wskazali: mądrość życiową, opór wobec zmian, rozsądek, niechęć do nowości technicznych i technologicznych oraz sumienność. Ważną zmianą na korzyść osób dojrzałych jest stosunkowo mało wskazań w odpowiedziach cechy negatywnej „trudności w nauce”. Może to świadczyć o większej otwartości pracowników 50+ na kształcenie ustawiczne.

Otrzymane wyniki korespondują z siedmioma atutami pracowników 50+, które, według serwisu infopraca.pl, stanowią przewagę nad młodymi pracownikami. Są to (7 punktów..., 2013): wiedza zawodowa/doświadczenie zawodowe, stabilizacja i lojalność, doświadczenie życiowe/mądrość życiowa, odpowiedzialność, dyspozycyjność, wiarygodność, zdolność łagodzenia konfliktów z klientem/mniejsza skłonność do kłótni.

Niestety, pracownicy z segmentu 50+ nadal postrzegani są stereotypowo jako mniej wykształceni, nieznający języków obcych, pracujący zdecydowanie wolniej niż ich młodszy koledzy oraz niechętni wobec nowinek technicznych i technologicznych. W naszym społeczeństwie nadal nie wykorzystuje się w pełni potencjału intelektualnego, organizacyjnego oraz doświadczenia starszych pracowników (Czerna, Jasiak-Kaczmarek, 2012, s. 64). Duża część pracodawców postrzega pracowników starszych jako mniej kompetentnych, mniej wydajnych, słabiej przygotowanych do pracy i mających trudności z dostosowaniem się do nowych rozwiązań i technologii (Górniak, 2013). Przekonanie pracodawców o mniejszej wartości pracowników starszych skutkuje brakiem zainteresowania rozwojem tych pracowników, co nie tylko nie sprzyja ich zatrudnianiu, ale może wiązać się z ich mniejszą produktywnością i motywacją do pracy (Mockało, 2015, s. 11).

Wyniki analizy porównawczej wyraźnie wskazują na konieczność zmiany podejścia do pracowników dojrzałych nie tylko pracodawców, ale przede wszystkim młodych pracowników reprezentujących segment minus 30. Należy tutaj wskazać na zasadność stosowania orientacji holistycznej, aby w kompleksowy sposób móc identyfikować i spełniać potrzeby oraz oczekiwania segmentu 50+. Wbrew bowiem nadal panującemu stereotypowi, że łatwiej jest kierować młodym i mało aktywnym pracownikiem, dla nowoczesnych i innowacyjnych organizacji zdecydowanie bardziej wartościowy może okazać się pracownik dojrzały, z dużym doświadczeniem, zaangażowany w bieżące sprawy organizacji i sumiennie wykonujący powierzone mu zadania.

Warto przy tym pamiętać, że wraz ze wzrastającą długością życia okres sprawności fizycznej i umysłowej również się wydłuża, a krzywdzący stereotyp, że po 50. roku życia wydajność zaczyna się nieodwracalnie obniżać, skutkuje brakiem doceniania starszych pracowników i ich potencjału (Kukła, Duda, Zając, 2012).

Bibliografia

- 7 punktów przewagi pracowników 50+ (2013). Pobrano z: <http://weblog.infopraca.pl/2013/09/7-punktow-przewagi-pracownikow-50/> (1.03.2018).
- Baruk, A.J. (2012). Oczekiwania polskich potencjalnych pracowników dotyczące rozwoju zawodowego w kontekście marketingowej orientacji personalnej. W: A. Stankiewicz-Mróż, J.P. Lendzion (red.), *Jakość zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach* (s. 9–30). Łódź: Politechnika Łódzka, Wydawnictwo Media Press.
- Czerna, I., Jasiak-Kaczmarek, B. (2012). Pracownik 50 plus – stereotypy a rzeczywistość. Raport z badań. W: A. Stankiewicz-Mróż, J.P. Lendzion (red.), *Jakość zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach* (s. 47–64). Łódź: Politechnika Łódzka, Wydawnictwo Media Press.
- Górniak, J. (red.). (2013). *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 r.* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

- Kotler, P., Keller, K.L. (2017). *Marketing*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Kukla, D., Duda, W., Zając, M. (2012). *Grupa ryzyka na rynku pracy. Poradnik dla osób współpracujących z grupą 45+*. Warszawa: Difin.
- Mockało, Z. (2015). Stereotypy na temat starszych pracowników i ich związek z dobrostanem oraz pracą – przegląd badań. *Bezpieczeństwo Pracy. Ergonomia*, 4, 11–13.
- Stankiewicz-Mróż, A., Lendzion, J.P. (2012). Wprowadzenie. W: A. Stankiewicz-Mróż, J.P. Lendzion (red.), *Jakość zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach* (s. 7–8). Łódź: Politechnika Łódzka, Wydawnictwo Media Press.

50+ Employee in the Light of Own Research – a Comparative Analysis

Keywords: 50+ segment, image, auditorium survey, online survey, comparative analysis

Summary. The objective of the paper is a comparative analysis of the results of own research based on a survey carried out for the first time in 2012 and then in 2018. The analysis was aimed at creating the image of a 50+ employee based on the opinions of women and men aged at least 18 years. The main objective of the research was to get to know the opinions of young people (up to 29 years of age) about the perception of employees from the 50+ segment. The image was complemented by the presentation of opinions of people aged 30–49, as well as people who were at least 50 years old. The specific objective was to define parameters that adversely affect the perception of employees aged 50+ by these age groups. Examples of occupations were presented, which, in the opinion of respondents, should not be performed by employees from the 500 segment and those which they will perform better than people from the Y and Z generation. Relationships between the young and mature generation in knowledge exchange, skills and represented employee attitudes were described. The collected data were described using descriptive statistics methods, determining the selected average and position measures, and drawing up appropriate tables.

Translated by Iwona Czerska

Cytowanie

Czerska, I. (2018). Pracownik 50+ w świetle badań własnych – analiza porównawcza. *Marketing i Zarządzanie*, 2 (52), 29–37. DOI: 10.18276/miz.2018.52-03.