Development and retention of Generation Y employees : a conceptual framework /
Mohammad Faraz Naim, Usha Lenka // Empl. Relat. - 2018, nr 2, s. 433-455, rys. tab. bibliogr.

Rozwój i zatrzymanie w pracy osób z Pokolenia Y: ramy koncepcyjne.

W ciągu ostatnich kilku lat następuje zmiana demograficzna siły roboczej. Na emeryturę odchodzi pokolenie powojennego wyżu demograficznego, na rynku pracy pojawia się natomiast Pokolenie Y (urodzeni pomiędzy 1981 a 2000 rokiem). Przez pokolenie pojmuje się osoby urodzone w tym samym przedziale czasowym i doświadczające w okresie dojrzewania tych samych kształtujących ich wydarzeń, co prowadzi do podobnego systemu wartości, percepcji i postaw. Pokolenie Y doświadczyło takich wydarzeń, jak pojawienie się Internetu, liberalizacji ekonomicznej, popularności mediów społecznych, wzrost świadomości ekologicznej czy zagrożenia terroryzmem. Rodzice większości przedstawicieli Pokolenia Y cieszą się stabilnością finansową, a oni sami wychowywali się w środowiskach wielokulturowych i technologicznie zaawansowanych, co ukształtowało ich osobowość jako beztroską, zainteresowaną przyjemnościami i chętną do podejmowania ryzyka. Ich wartości, styl i etyka pracy są całkowicie odmienne od Pokolenia X i wyżu demograficznego. Są kreatywni, ambitni, zorientowani na osiąganie celów, z silnym poczuciem własnej wartości i pewności co do swoich zdolności. Wykazują wysoki poziom optymizmu, asertywności i pewności siebie. Reprezentują społecznie połączone indywidualne jednostki z dużym obyciem technologicznym i silną orientacją na relacje społeczne. Preferują włączający styl zarządzania i chcą, aby ich przełożeni byli ich mentorami, dającymi im jednocześnie prawo podejmowania decyzji. Zależy im na otrzymywaniu natychmiastowej zwrotnej reakcji dotyczącej ich pracy i uznania ich wkładu w sukces firmy. Ponadto bardzo ważna jest dla nich możliwość zawodowego rozwoju i stałego podnoszenia kompetencji. Powoduje to, że szybko i często zmieniają pracę w poszukiwaniu korzystniejszych warunków pracy i możliwości awansu. Toteż w celu zatrzymania w pracy przedstawicieli Pokolenia Y, organizacje powinny budować specjalne strategie z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, uwzgledniające mentoring, strategiczne przywództwo, społeczne media, dzielenie się wiedzą oraz stały rozwój kompetencji.