

Starzenie się społeczeństwa coraz wyraźniej zmienia polski rynek pracy. Przedsiębiorstwa będą musiały przygotować się zarówno na dłuższą aktywność zawodową starszych pracowników, jak i na pojawianie się kolejnych generacji o innych doświadczeniach i oczekiwaniach. Odpowiedzią ma być skuteczniejsze zarządzanie wiekiem, przekazywanie wiedzy oraz przełamywanie stereotypów utrudniających współpracę międzypokoleniową.

Kurczy się grupa młodszych pracowników

Skalę zmian pokazują dane Głównego Urzędu Statystycznego. Pod koniec 2025 roku w wieku produkcyjnym znajdowało się 21,7 mln osób, czyli o około 128 tys. mniej niż rok wcześniej.

Szczególnie widoczny jest spadek liczby osób w wieku produkcyjnym mobilnym, obejmującym przedział 18–44 lata. Było ich 12,8 mln, co odpowiadało 34,3 proc. ludności. Dla porównania w 2000 roku udział ten wynosił 39,8 proc. Jednocześnie około 8,9 mln osób znajdowało się w wieku 45–59/64 lata.

Zmiany te oznaczają, że utrzymywanie starszych pracowników w zatrudnieniu i tworzenie warunków pozwalających im dłużej pozostać aktywnymi będzie nabierało coraz większego znaczenia.

Wiek nie przesądza o współpracy

Jedną z przeszkód pozostają stereotypy przypisujące określonym generacjom konkretne zachowania, podejście do technologii czy stosunek do pracy. Tymczasem badania wskazują, że różnice wieku nie muszą utrudniać codziennej współpracy.

Aż 98 proc. uczestników jednego z badań deklarowało doświadczenie pracy w zespołach zróżnicowanych wiekowo. Spośród tej grupy 51 proc. nie zauważało różnic we współpracy między pokoleniami, natomiast dostrzegało je 29 proc.

Niezależnie od wieku za najważniejsze elementy dobrej współpracy uznawano przede wszystkim wzajemny szacunek i wspierającą atmosferę, właściwą komunikację oraz gotowość do wzajemnej pomocy.

Wiedza musi pozostać w organizacji

Wraz ze zmianami demograficznymi coraz ważniejsze staje się zarządzanie wiedzą. Odejście doświadczonych pracowników może oznaczać utratę kompetencji, znajomości organizacji oraz doświadczeń zdobywanych przez wiele lat. Potrzebne są więc mechanizmy pozwalające przekazywać tę wiedzę młodszym osobom.

Jednocześnie transfer kompetencji może odbywać się w obu kierunkach. Młodszy pracownicy mogą dzielić się m.in. znajomością nowych technologii, cyfrowych narzędzi czy sztucznej inteligencji. Temu służą rozwiązania takie jak mentoring i mentoring odwrócony, w których przedstawiciele różnych generacji uczą się od siebie.

Firmy chcą wypracować wspólne rozwiązania

Temu zagadnieniu poświęcona została inicjatywa „Power Age – siła tkwi w pokoleniach”,

Rynek pracy się starzeje. Firmy muszą połączyć pokolenia

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 29, wrzesień 2026 08:05

Tomasz Smaś

Odsłony: 187

zainaugurowana przez siedem dużych przedsiębiorstw wspólnie z think tankiem zajmującym się różnorodnością. Zapowiedziano wymianę doświadczeń, rozwijanie programów mentoringu międzypokoleniowego, działania edukacyjne oraz tworzenie dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem.

W przedsiębiorstwach testowane są już m.in. zespoły łączące osoby dzielone znaczną różnicą wieku, rady młodych pracowników czy warsztaty służące przełamywaniu stereotypów generacyjnych. Wspólne projekty dotyczą nowych technologii, sztucznej inteligencji, automatyzacji, dobrostanu i środowiska.

Wraz ze starzeniem się społeczeństwa zarządzanie różnorodnością wiekową może przestać być dodatkowym elementem polityki kadrowej, a stać się jednym z podstawowych wyzwań pracodawców. Kluczowe będzie stworzenie takich warunków, w których doświadczenie starszych osób i kompetencje młodszych pracowników będą się uzupełniały, zamiast ze sobą konkurować.

Źródło: Newseria