

Abstrakt

Uniwersytet Jagielloński, Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej

Autor: mgr. Anna Pietraszek

Motywacja do pracy pierwszego pokolenia cyfrowego Millenium (Millennials „Y”)

Promotorzy: dr hab. Wiktor Adamus, prof. UJ, prof. dr hab. Marek Bugdol

W światowych korporacjach, motywacje do pracy pierwszego cyfrowego pokolenia Millennials, powszechnie znanego jako pokolenie „Y”, są rozważane i badane jako priorytetowe i perspektywiczne. Czynniki motywujące ludzi młodych do pracy, są obecnie odmienne od dotychczas stosowanych. W wielu przypadkach motywacja, ma inne znaczenie u kobiet niż u mężczyzn. Dostępność do nowoczesnych technologii powoduje, że Millennials są bardzo wydajnymi pracownikami. Technologia internetowa stała się dla nich strategią życia, przeżycia i rozwoju w XXI wieku.

Rozprawa ma na celu identyfikację niematerialnych kryteriów i subkryteriów w procesie decyzyjnym, w zakresie systemu motywacyjnego pierwszego pokolenia cyfrowego Millennials. W pracy podjęto próby aplikacji metody wielokrotnego podejmowania decyzji – Analitycznego Procesu Hierarchicznego (AHP). Przeprowadzono badania i analizy z wywiadów pogłębionych i studium przypadku. Metoda AHP, to oryginalna i jednocześnie najbardziej znana teoria decyzyjna, umożliwiająca wprowadzenie relatywnej skali ocen/priorytetów oraz policzalnych i niepoliczalnych kryteriów. Wywiady oparte na kwestionariuszach AHP, przeprowadzono wśród studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie oraz studentów na uniwersytecie Florida International University w Miami.

Przeprowadzone badania były podstawą oceny, systemu motywacyjnego pierwszego cyfrowego pokolenia Millennials, oraz wykazania różnic i podobieństw pomiędzy badanym pokoleniem w Polsce i w Stanach Zjednoczonych. Prace badawcze umożliwiły utworzenie dwóch grup systemu motywacyjnego pierwszego pokolenia cyfrowego. Autorskie analizy numeryczne pozwoliły na dokonanie oceny, najważniejszych czynników motywujących młodych ludzi do pracy, wg. kryterium wynagrodzenia i rozwoju zawodowego.

Przytoczone w rozprawie analizy tematyczne i wyniki z badań, mogą zostać wykorzystane w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi oraz w procesie motywacji i rekrutacji pracowników. Opracowane nowe systemy motywacyjne, mogą pomóc organizacjom, utrzymać wysokie zaangażowanie pracowników Millennials oraz umożliwić im rozwój własnych kompetencji.

Zawarte w rozprawie tematyczne rozwiązania, mogą być zastosowane przez pracodawców i menedżerów. Spowodują one zwiększenie ogólnego poziomu zadowolenia pracowników z pracy, czyniąc ich bardziej chętnymi do pozostania i budowania swojej kariery w organizacji. W ten sposób organizacja może zminimalizować szanse utracenia utalentowanych osób i zwiększyć przewagę konkurencyjną.

26.10.2017r.

