**Różnice międzypokoleniowe - WNIOSKI**

Każde pokolenie wzrastało i rozwijało się w innych okolicznościach historycznych, gospodarczych czy społecznych, każde z nich wnosi do organizacji inne umiejętności, oczekiwania, preferencje, postawy czy sposoby komunikowania. Dla menedżerów jest to bardzo trudny i pełen wyzwań temat, a zarządzanie tak różnorodnym zespołem może stwarzać trudności na wielu płaszczyznach. Źródłem napięć może być poczucie, że starsze pokolenie blokuje młodych, nie pozwala im budować spektakularnych karier. Konflikty mogą pojawiać się również ze względu na oczekiwania stawiane przez zarządzających w firmach menedżerów, głównie z generacji X. Mogą oni oczekiwać od młodszych pracowników tyle, ile wymagali od siebie, a więc absolutnego poświęcenia i oddania firmie prywatnego czasu. Jednocześnie demonizowanie inności generacji Y czy też przesadne pobłażanie, stawianie im mniejszych wymagań może prowadzić do niższej efektywności organizacji. Ważne jest poznanie korzyści i ograniczeń, każdej ze stron oraz odpowiednie zarządzanie nimi, które może stanowić ważny element wypracowywania efektywnego **intermentoringu**, czyli narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi. Narzędzie to służy wykorzystywaniu wiedzy, umiejętności i doświadczenia pracowników w różnym wieku, w celu sprawnego transferu wiedzy w organizacji. Organizacje, które chcą najlepiej wykorzystać możliwości i atuty pracowników nowej generacji już na etapie doboru pracowników powinny oddzielić autokreację i wiedzę internetową od rzeczywistych umiejętności kandydatów, a następnie stworzyć takie środowisko pracy, aby młody człowiek w firmie czuł się potrzebny, doceniony i miał szansę dalszego rozwoju. Pracownicy muszą czuć, że mają możliwość ciągłego doskonalenia się, ale też nie bez znaczenia jest dla nich sprawiedliwe powiązanie efektów pracy z uzyskiwanym poziomem wynagrodzenia.

W Polsce dominuje też silna krytyka podwładnych ze strony przełożonych, przez ciągłe wytykanie im błędów, porażek, demonstrowanie swojej wyższości, co najczęściej skutkuje „zabijaniem” motywacji i kreatywności wśród pracowników. Umiejętności przywódcze, kontrola czy tworzenie dobrej atmosfery w pracy stanowią jedynie wstępne warunki powodzenia działań kadry zarządzającej. Bardzo ważne jest też zwiększenie wśród tej kadry wiedzy i umiejętności w sferze zarządzania różnorodnością i zarządzania pokoleniowego, gdyż w przeciwnym razie organizacja może mieć trudności by skutecznie zarządzać zaangażowaniem zróżnicowanych wiekowo pracowników.

Przedstawicieli różnych pokoleń będą motywować różne czynniki. Na przykład ze świadczeń pozapłacowych, typu sponsorowanie siłowni czy basenu, chętnie będą korzystać osoby, gdzie średnia wieku wynosi 23-24 lata, starsze osoby będą bardziej zadowolone z wyjazdu zakładowego lub wycieczki. Systemy benefitów muszą być zatem dostosowane do wieku.