

انتظارات نسل زد از محیط کاری



مقدمه

نسل زد وارد محیط کاری شده اند، اما قبل از ورود باید نگاه عمیق تری به ویژگی های شخصیتی و انتظارات آن ها داشته باشیم. بدون داشتن شناخت از این نسل، سازمان ها با چالش های زیادی رو به رو می شوند. افراد در زمینه ی منابع انسانی و مدیران ارشد می بایست نقشه ذهنی خود در استخدام و نگهداشت را به روز رسانی کنند تا بتوانند پذیرای این نسل باشند.

ورود نسل زد

با ظهور نسل زد در محیط های کاری، سازمان ها که تاکنون با نسل های پیشین همکاری داشتند، با رفتارها و انتظارات جدید و ناآشنایی رو به رو شدند. تحقیقات نشان می دهد که هر نسل دارای روش و متد مخصوص به خود می باشد و نمی توانیم یک رفتار ثابت و یکسان را برای تمامی نسل ها به کار برد.

انگیزه

نسل زد با تکنولوژی به دنیا آمده اند. بر خلاف نسل پیشین، با مفهوم "دشواری" خیلی آشنایی ندارند. آن ها باهوش و واقع بین هستند و ریسک پذیری بالایی دارند. این نسل نسبت به نسل های دیگر عجول تر و جاه طلب تر هستند. آن ها مسیر شغلی خود را بنا به میل خود انتخاب می کنند نه چیزی که در بازار کاری نیاز است و از آن ها انتظار می رود. آن ها توجه ویژه ای به برقراری تعادل بین کار و زندگی و همچنین امنیت شغلی خود دارند. به دنبال انتقادهای کارآمد و فیدبک هستند.

رویارویی با مشکلات

این نسل برخلاف نسل قبلی رقابتی تر هستند. همچنین بیشتر ترجیح می دهند افرادی کار کنند تا کارهای گروهی اما در حل مشکلات و چالش ها بسیار خلاق هستند. بسیاری از مدیران بر این باور هستند که این نسل مدت زمان زیادی در یک شغل باقی نمی ماند اما تحقیقات نشان می دهد در صورتی که از مهارت ها و توانایی آن ها در طی کار به خوبی استفاده شوند میانگین ماندگاری آن ها 5 سال برآورد می شود.

انعطاف پذیری

مفهوم دورکاری در بسیاری از سازمان ها روشی تلقی می شود که با کارآمدی زیادی همراه نیست اما نسل زد این ذهنیت را به چالش کشیدند. این نسل باور دارند مشاغل با ساعت کاری صبح تا عصر لزوماً به معنای کارایی نیست چرا که افراد

مختلف در ساعت های مختلف بازدهی متفاوتی دارند. نسل زد به شفافیت در سازمان ها اهمیت می دهد. آن ها به سلسله مراتب کثش چندانی ندارند و دوست دارند با مافوق های خود رو در رو صحبت کنند و ارتباط مستقیم داشته باشند.

ریسک و امنیت

نسل زد شاهد رکود اقتصادی و همچنین دست و پنجه نرم کردن والدین خود با تورم ها و مشکلات اقتصادی بودند و از این رو نمی خواهند به سرنوشت آن ها دچار شوند. بنابراین پول برای آن ها اهمیت زیادی دارد. به رشد تحصیلی خود اهمیت زیادی می دهند چرا که یک فاکتور مهم در امنیت شغلی آن ها به حساب می آید. به وام های دانشجویی علاقه ای ندارند و به دنبال راه های بهتر مانند بورسیه هستند.

ارتقای شغلی و جبران خدمات

نسل زد معتقد است دوران کارآموزی و پوزیشن های اولیه در سازمان ها نباید بیشتر از 6 تا 12 ماه طول بکشد و بعد از آن باید به پوزیشن بالاتری ارتقا پیدا کنند و اگر این اتفاق در سازمانی تحقق نیابد احتمال خروج و ترک آن ها بسیار زیاد می باشد.

مدیریت دلسوز

این نسل از مقام مافوق خود انتظار دارند مانند استادی دلسوز با آن ها رفتار کنند و رابطه مستقیم و شفافی باهم داشته باشند. آن ها هم انتظار انتقاد سازنده و هم تشویق و انگیزه گرفتن از مدیر خود را دارند. در کنار رابطه کارا با مدیر خود، نیازمند روابط سازنده با همکاران خود نیز هستند تا بتوانند انگیزه و رشد شخصی خود را تقویت کنند.

نتیجه گیری:

عموم نسل زد برای خود یک نقشه راه و مسیر شغلی دارند. سازمان هایی که خود را با الگوهای جدید و ارتقای نسل ها به روز رسانی نکنند از استخدام و نگهداشت نسل زد جا می مانند و این نسل در صورت استخدام در این سازمان ها بی انگیزه و منفعل می شوند. امروزه در بسیاری از مقالات و تحقیقات روش های زیادی برای ساختن ارتباط موثر با این نسل وجود دارد و به مدیران کسب و کارها توصیه می شود خود را با این تغییرات تطبیق دهند.

Amity Business School, Amity University Madhya Pradesh Vol. IX, No. 2, July–December, 2021: رفرنس:

ISSN: 2347-1832 (Print)| ISSN: 2581-5261 (Online) 1 EXPECTATIONS OF GENERATION Z FROM THE

WORKPLACE