

مدیریت نسل زد (Z) چه ویژگی‌ها و چالش‌هایی برای منابع انسانی دارد؟

نسل Z متولدین بین سال‌های 1995 تا 2010 (1373 تا 1388) هستند که در حال حاضر در سنین نوجوانی و جوانی خود به سر می‌برند و وارد دوران بزرگسالی می‌شوند. به عنوان یک نسل، آنها چالش‌ها و فرصت‌های منحصر به فردی دارند که آینده را شکل خواهند داد. حال باید پرسید مدیریت نسل زد (Z) چه چالش‌هایی در محل کار به دنبال دارد؟

علی‌رغم انتقال آشفته آنها به بزرگسالی، نسل Z در حال حاضر به روش‌های متعددی بر جامعه و محل کار تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، کارمندان نسل جوان، ارزش‌ها و اولویت‌های خود را به محل کار می‌آورند، به‌ویژه تمایلشان به شفافیت در مورد مزایا و پاداش‌ها. با این حال، تحقیقات نشان می‌دهد که نسل زد (Z) ممکن است با چالش مشارکت تیمی در محل کار دست‌وپنجه نرم کند.

طبق نظرسنجی گالوپ در سال 2022، 54 درصد از کارمندان این نسل، بیشتر از نسل‌های دیگر دوست دارند به صورت هیبریدی و یا به عنوان فریلنسر کار کنند. همچنین مطابق تحقیقات تا سال 2025 حدود یک چهارم نیروی کار را نسل Z تشکیل می‌دهند.

مزایای داشتن نیروی کار نسل زد (Z) بسیار زیاد است: نوآوری و خلاقیت را در تیم بالا می‌برد، به ایجاد پل بین نسل‌های مختلف کمک می‌کند، اغلب هنجارها و باورهایی که برای دیگران “عادی” است را به چالش می‌کشد، در میان اعضای تیم ارتباط و درک بهتر را تقویت می‌کند.



برای دریافت دمو نرم افزار منابع انسانی

نسل Z چه چالش‌هایی را در محل کار ارائه می‌کند؟

نیروی کار نسل زد (Z) بسیار زیاد است و تأثیر قابل توجهی بر آینده تجارت خواهد داشت. آنها مستقل و خواستار تغییر و تحول هستند و شرکت‌های قدیمی باید با آنها سازگار شوند، در غیر این صورت با ورشکستگی روبه‌رو می‌شوند. برای مدیریت این نسل، تیم‌ها باید محیطی مولد، نوآور و پویا ایجاد کنند. هیچ پاسخ یکسانی برای مدیریت نسل زد (Z) وجود ندارد. این امر نیاز به خلاقیت، کار سخت و ارزیابی مداوم دارد. با این حال، با درک چالش‌هایی که نسل Z همراه با خود دارد و اجرای راه‌حل‌های متناسب با نیازهای آنها، تیم‌ها می‌توانند مطمئن شوند که جلوتر از منحنی رشد کسب و کار خود هستند و برای موفقیت در سال‌های آینده آماده‌اند.



• تقاضای خودمختاری بالا

کارمندان نسل Z بسیار مستقل هستند و استقلال را بیش از هر چیز دیگری یک ارزش می‌دانند. آنها می‌خواهند تصمیمات را خودشان بگیرند، در محیطی پویا کار کنند و مسیرهای شغلی‌شان را تحت کنترل داشته باشند. برای این منظور، کارفرمایان باید محیطی به وجود آورند که در آن کارکنان احساس قدرت داشته باشند و بتوانند به طور مستقل کار کنند. در غیر این صورت، نسل جدید کارمندان احساس می‌کنند در جریان مداوم کارهای تکراری گرفتار شده‌اند، جایی که آنها فقط یک چرخ‌دنده در ماشین هستند. این کارمندان به دنبال استقلال و انتخاب تصمیماتی هستند که پیامدهای دنیای واقعی را به دنبال دارد.

• دائماً به دنبال هیجان است

کارمندان نسل Z دائماً به دنبال فرصت‌های جدید و هیجان‌انگیز هستند. آنها می‌خواهند کارشان محرک، چالش‌برانگیز و پر از پتانسیل رشد باشد. شرکت‌های قدیمی که دچار رکود می‌شوند یا از آخرین روندها پیروی نمی‌کنند، خیلی زود کارکنان جوانی را که به دنبال هیجان در زندگی کاری خود هستند، از دست می‌دهند. کارفرمایان باید محیطی را به وجود آورند که در آن کارکنان احساس کنند در حال ایجاد تفاوت واقعی هستند و نظرات آنها ارزشمند است. علاوه بر این، فرهنگ شرکت - از رهبری گرفته تا اعضای تیم فردی - باید بیش از هر چیز بر نوآوری و خلاقیت تأکید کند. اگر کارمندان نسل Z ببینند که این ارزش‌ها در کل تیم نفوذ می‌کند، تشویق می‌شوند که برای مدت طولانی‌تری در شرکت بمانند.

با این حال، این مسئله یک چالش نیز ایجاد می‌کند. تعداد قابل توجهی از مدیران مستعد این هستند که کارمند نسل زد (Z) را یک بچه بیش‌فعال و بی‌توجه بدانند.

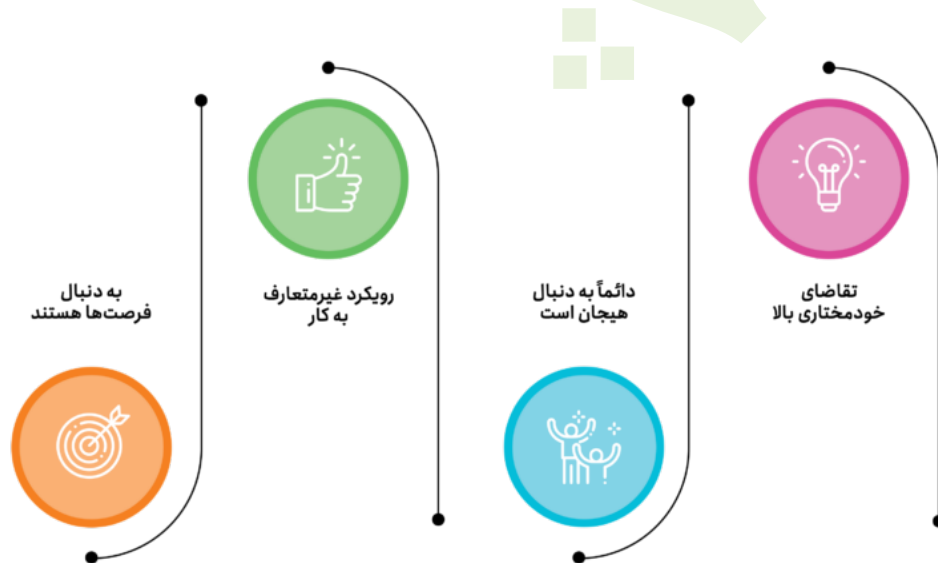
• رویکرد غیرمتعارف به کار

کارمندان نسل Z از نسلی می‌آیند که رویکردشان به کار با رویکرد مرسوم نسل‌های قبلی تفاوت دارد. کارمندان نسل جوان مشاغل جالب و چالش‌برانگیز پر از پتانسیل رشد شخصی می‌خواهند. این بدان معنی است که فرآیندهای تیم‌ها نباید خیلی سخت و سخت یا فرمولی باشد. علاوه بر این، کارمندان این نسل نمی‌خواهند به هنجارهایی که بر محل

کار حاکم است محدود شوند. آنها دائماً با مدیرانی از نسل‌های قدیمی که به سیستم‌های طراحی شده خود در سال‌ها پیش وفادارند، درگیر هستند.

• به دنبال فرصت‌ها هستند

کارمندان نسل زد (Z) همیشه به دنبال فرصت‌ها و چالش‌های جدید هستند. آنها می‌خواهند در محیط‌هایی کار کنند که به آنها اجازه می‌دهد از خلاقیت، تخیل و مهارت‌های حل مسئله خود استفاده کنند. حفظ این افراد که از تغییر شغل و محل کار ترسی ندارند، برای تیم‌هایی که نمی‌توانند فرصت کافی برای رشد کارکنان این نسل فراهم کنند، دشوار خواهد بود. ممکن است تمایل نسل Z به یادگیری مداوم مهارت‌های جدید و کاوش، برای مدیرانی که می‌خواهند تیم‌هایشان فقط روی کار تمرکز کنند، نامربوط و نادرست به نظر برسد. مدیران اغلب جذب کارمندان این نسل را چالش‌برانگیز می‌دانند.



راه‌های جذب و حفظ کارمندان نسل Z

از آنجایی که نسل زد (Z) به طور پیوسته وارد نیروی کار می‌شود، باید راه‌هایی بیابید که بتوانید این افراد را به سرعت جذب کنید. اساساً، شما باید به عنوان یک کارفرما، انعطاف‌پذیری‌تان را بالا ببرید.

• بهبود روش‌های استخدام

روش‌های سنتی استخدام ممکن است با نسل Z به خوبی کار نکند. برای جلب نظر آنها، باید بر برندسازی خود به عنوان سازمانی تمرکز کنید که محیط کار و مزایای مورد نظر آنها را فراهم می‌کند. بهتر است به دنبال ادغام فرآیندهای دیجیتالی بیشتر در شیوه‌های استخدام باشید.

• شرکت خود را "هوشمند" کنید

شکی وجود ندارد که فناوری هوشمند نقش فزاینده‌ای در آینده ایفا خواهد کرد و نسل زد (Z) نسلی خواهد بود که این بازار را پیش می‌برد. روی ارتقای فناوری سرمایه‌گذاری کنید و به دنبال راه‌هایی برای یکپارچه‌سازی اتصال باشید. همچنین روی فناوری ابری نیز سرمایه‌گذاری کنید تا پروژه‌ها و اطلاعات تیم را ایمن و در دسترس نگه دارید. کارمندان نسل Z قطعاً این نوع ابتکارات را ترجیح می‌دهند.

• از موبایل و اپلیکیشن‌ها استفاده کنید

با ادغام فناوری و برنامه‌های تلفن همراه در جریان کاری خود، از بهره‌وری بهتر نسل Z اطمینان حاصل کنید. به عنوان مثال، برگه‌های کاغذی، برگه‌های ورود به سیستم و سایر مکانیسم‌های “سنتی” را برای مدیریت گردش کار فراموش کنید. در عوض، به کارمندان خود دسترسی به برنامه‌ها و سایر خدمات آنلاین، مانند ریدایاب الکترونیکی زمان و نرم افزار حضور و غیاب، ماشین حساب مالیات آنلاین و برنامه‌های مدیریت پروژه را پیشنهاد دهید.

• گزینه‌های آموزشی را ارائه دهید

کارمندان نسل Z از تمام فرصت‌ها برای افزودن مهارت‌ها و توسعه فردی و حرفه‌ای خودشان استفاده می‌کنند. شما می‌توانید این موارد را به روش‌های متعددی از جمله بازپرداخت شهریه، فرصت‌های مشاوره رایگان، دوره‌های آنلاین بدون اعتبار یا حتی ویدیوهای آموزنده مانند یوتیوب در مورد فرآیندهای محل کار یا مسائل مربوط به صنعت به این افراد ارائه دهید.

• در زمان واقعی بازخورد ارائه دهید

نسل جوان برای موفقیت نیاز به بازخورد دارند. اگر در این مورد نگرانی داشته باشند، از

نظر حرفه‌ای متضرر می‌شوند، که این برای شما و سازمان نیز مفید نخواهد بود. محیطی ایجاد کنید که در آن نظرات و پیشنهادات کاری به صورت رسمی و غیررسمی آزادانه به اشتراک گذاشته شود.

• به ادغام گزینه‌های کاری انعطاف‌پذیر ادامه دهید

نسل Z به یک سبک زندگی متعادل نیاز دارد و آنها از یک شغل به سراغ شغل دیگر می‌روند تا زمانی که محیطی پیدا کنند که به آنها اجازه دهد فعالیت‌های کاری و غیرکاری را در برنامه‌های خود در طول روز و شب با هم ادغام کنند.

• برای فرصت‌های تبلیغاتی برنامه‌ریزی کنید

اگر نسل زد (Z) احساس امنیت نکند، به راه خود ادامه خواهد داد. آنها باید مسیرهای روشنی را برای پیشرفت از موقعیت فعلی خود ببینند. ریسک سرمایه‌گذاری زمان و منابع برای استخدام و آموزش آنها را نکنید، چرا که در این صورت باید به تماشای پرش و رفتن آنها به سوی شرکت رقیبتان بنشینید.



15 روشی که رهبران می‌توانند به طور مؤثرتری کارکنان نسل Z را مدیریت کنند

افراد از نسل‌های مختلف تمایل دارند دیدگاه‌های متفاوتی در مورد دنیای کار داشته باشند. به خصوص کارمندان نسل زد (Z) ممکن است با هم‌تایان خود ذهنیت مشابهی نداشته باشند.

همان‌طور که کارمندان نسل Z وارد نیروی کار می‌شوند و از طریق آن پیشرفت می‌کنند، درک تجربیات و انگیزه‌های این نسل نیز برای رهبران کسب و کار بسیار مهم می‌شود. در ادامه، در مورد تأثیری که جوان‌ترین نسل نیروی کار فعلی در محیط کار و آینده

سازمان می‌گذارد و اینکه چگونه رهبران می‌توانند به بهترین وجه برای مدیریت آنها آماده شوند، صحبت می‌کنیم.

1. تشویق نوآوری و تعادل بین کار و زندگی

با ورود کارمندان نسل Z به نیروی کار، نوآوری در مقیاس جهانی افزایش می‌یابد. این نسل نسبت به نسل‌های قبلی کارآفرین، متنوع‌تر و از نظر فناوری باهوش‌تر و فردگراتر است. کارمندان نسل جوان، تعادل بین کار و زندگی را ارزشمند می‌دانند و از سلامت روان خود مراقبت می‌کنند.

2. رهبری تأثیرگذار

نسل Z دوست ندارد به او گفته شود چه کاری انجام دهد و مانند نسل‌های قبلی به سادگی اطاعت نمی‌کند. الگوبرداری از طریق چشم‌انداز و بازخورد مهم‌تر از همیشه است. استخدام نیز اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. کارمندان را انتخاب کنید که می‌خواهند برای شما کار کنند و بعد آنها را در موقعیت‌هایی قرار دهید که خود را دارای بیشترین تأثیرگذاری می‌دانند. از این طریق آنها را به سمت‌وسوی رشد و توسعه هدایت کنید.



3. نیازهای آنها را درک کنید

نسل زد (Z) اولین نسلی است که خواسته‌هایی را برای آنچه که معتقدند در محل کار مهم است، مطرح می‌کند. خواسته‌هایی از جمله اولویت دادن به سلامت روان، داشتن **انعطاف‌پذیری** در ساعات کاری، داشتن زمان بیشتر برای تعطیلات و تسویه حساب به‌موقع. رهبران باید با گفتگوی شفاف، درخواست بازخورد و واکنش مناسب برای جلوگیری از استعفای بالای کارمندان، نیازهای کارکنان این نسل را درک کنند.

4. فرصت‌های رشد را فراهم کنید

کارمندان نسل Z عموماً زندگی کاری خود را راهی برای یادگیری، رشد و توسعه می‌بینند و به یک نقش یا شرکت وابسته نیستند. رهبران باید این طرز فکر را درک و فرصت‌هایی را برای استعدادهای خود فراهم کنند تا به طور مداوم یاد بگیرند و با تجربیات جدید به چالش کشیده شوند. کارمندان نسل Z همچنین دیدگاه‌های جدید و متفاوت خود را به محل کار می‌آورند که رهبران می‌توانند از آن بیاموزند، بنابراین مدیران می‌توانند حتی از راهنمایی معکوس بهره‌مند شوند.

5. از تمایل نسل Z برای تغییر استفاده کنید

نسل Z به چالش کشیدن وضعیت موجود ادامه خواهد داد و صدا و تأثیر بیشتری در محل کار خواهد داشت. رهبران باید بدانند که این نسل بیگانه‌هایی از سیاره دیگری نیستند (آن‌طور که اغلب به تصویر کشیده می‌شوند)، بلکه یک کاتالیزور جمعی برای تغییر هستند که می‌توانند برای هدایت تغییرات استراتژیک و فرهنگی بسیار مفید باشند. رهبرانی که در مهار قدرت نسل Z شکست خورده‌اند، سازمان‌های خود را در موقعیتی ضعیف قرار می‌دهند.

6. بر روی فرد تمرکز کنید

تمرکز بر فرد و آنچه که آنها را برمی انگیزد و الهام می بخشد، بهترین راه پیش رو برای رهبران و سازمان‌ها است. با علم به اینکه انگیزه کارکنان نسل زد (Z) با احساس ارزشمندی، مشارکت و ایجاد تغییر در جایی که مؤثر هستند افزایش می یابد، رهبران باید تلاش‌ها را برای تأثیرگذاری، تقویت قدردانی و سرمایه‌گذاری‌های کوچک در توسعه در نظر بگیرند تا تیم را رو به جلو نگه دارند.

7. برای یادگیری از آنها منعطف و آماده باشید

نسل Z به دلیل راحتی با تکنولوژی متمایز از نسل‌های قبلی است. آنها با تکنولوژی متولد شده‌اند و برای ارتباط و کار با آن به طور ذاتی راحت هستند. آنها به دنیا چنان می‌نگرند که همچون تکنولوژی‌های مختلف در دسترس است و ایده‌های بزرگ و جدیدی با خود به ارمغان می‌آورند! رهبران بهتر است حس کنجکاوی داشته باشند و بدانند که از کارمندان نسل جوان یاد خواهند گرفت.



8. Walk The Culture Talk

نسل Z فرهنگ‌های سمی، تبعیض، ناهماهنگی بین حرف و عمل مدیریت یا کارهایی را که متناسب با زندگی شخصی‌شان تغییر نمی‌کند را نمی‌پذیرند. رهبران برای ایجاد یک فرهنگ کار ایمن و همسو کردن انتظارات و تعهدات باید با همه اعضای تیم گفتگو کنند و با هم در مسیر فرهنگ قدم بگذارند.

9. با انسانیت رهبری کنید

تنها خوب بودن برای رهبران آینده کافی نیست تا از نظر کارمندان نسل Z مؤثر باشند و انتخاب شوند. همه چیز در مورد رهبری، در خصوص نوآوری و ایجاد تغییر است. همه چیز در مورد هدف و حس است. آینده رهبری باید هدایت شود و تغییر کند؛ زیرا نسل‌های جدید به دنبال ارتباطات اجتماعی، استقلال، انعطاف‌پذیری و تعادل هستند.

10. زودتر روی آنها سرمایه‌گذاری کنید

کارمندان نسل Z برای پیشرفت در یک محیط کاری در حوزه‌های مختلف آموزش دیده‌اند و کاربلد هستند، زیرا در اوایل حرفه خود مجبور شده بودند همه‌کاره‌تر و سازگارتر باشند. کارمندان نسل زد (Z) اغلب جسور، شجاع و انسان‌محور هستند. رهبران امروزی باید زودتر روی تجهیز آنها و آماده شدن برای مدیریت توسط آنها سرمایه‌گذاری کنند.

11. ایجاد یک محیط حمایتی

نسل Z هنجارهای موجود در محل کار سنتی را با راحت و صادق بودن در مورد نیازهای خود به چالش کشیده است. رهبران می‌توانند با شناختن آنها و درک نیازهایشان، برای مدیریت این نسل پویا آماده شوند و محیطی حمایتی را برای رشد و بهره‌وری آنها ایجاد کنند و در نتیجه اعتماد به وجود آورند. در غیر این صورت، آنها فرصت‌های خود را برای شکوفایی و رشد ایجاد می‌کنند!

12. کار را به عنوان بخشی از زندگی درک کنید

ارزش کار با ورود نسل‌های جدید به سازمان‌ها در حال تغییر است. کار به عنوان بخشی از زندگی تلقی می‌شود و کارفرمایان باید تأثیر این طرز فکر را درک کنند. این موضوع می‌تواند شامل افزایش انعطاف‌پذیری در کار، مزایای متفاوت کارکنان نسبت به گذشته، افزایش تمرکز بر هدف در کار و تأثیر شرکت بر کسب و کارهای دیگر باشد.

13. انتظارات روشن داشته باشید

رهبران باید برای مدیریت نسل زد (Z) به نتایج کار توجه کنند. این نسل انگیزه متفاوتی دارند و متفاوت از نسل‌های قبلی کار می‌کنند، اما در نهایت کار را به خوبی انجام خواهند داد. رهبران باید انتظارات روشنی از کارکنان نسل جوان و مهارت‌های آنها داشته باشند. جلسات هفتگی یک به یک با کارکنان این نسل تضمین می‌کند که آنها در مسیر درست قرار دارند.

14. در سبک مدیریتی خود انعطاف داشته باشید

رهبران باید سعی کنند ارزش‌های کارمندان نسل Z را درک کنند و در سبک مدیریتی خود در برخورد با این نسل انعطاف داشته باشند. کارمندان نسل جوان بیشتر در شرکت‌هایی باقی می‌مانند که احساس تعلق و ارزشمندی بیشتری به آنها می‌دهد.

شرکت‌ها باید بر توسعه فرهنگ سازمانی خود متمرکز شوند و از این ویژگی‌ها برای جذب و حفظ استعدادها و مدیریت نسل زد (Z) استفاده کنند.

15. ارتباطات شفاف و روشن را ترویج دهید

واقعیت این است کارمندان نسل Z با نیازهای خود بیشتر هماهنگ هستند، بنابراین این بدان معنی است که شما گفتگوهای صادقانه و شفافی با آنها خواهید داشت. شما می‌توانید از این تجربه برای فرصت دادن به کارمندان دیگر برای صحبت بیشتر استفاده کنید.



5 ویژگی نسل Z در محل کار

1. ترجیح ارتباطات حضوری

با وجود اینکه نسل Z با ارسال پیامک و پیام‌های فوری بزرگ شد، مطالعات نشان می‌دهد که ترجیح می‌دهند در محل کار رو در رو صحبت کنند. دلیل این امر می‌تواند این باشد که تفاسیر ظریف مربوط به ارتباط نوشتاری را دشوار می‌دانند و ترجیح می‌دهند اطمینان حاصل از تعامل شخصی را داشته باشند.

2. تمایل به کار فردی

محیط‌های تیمی برای نسل Z مشکلی ایجاد نمی‌کند، اما بسیاری از کارمندان جوان ترجیح می‌دهند تا حد امکان روی پروژه‌های فردی کار کنند. با کار مستقل، نسل Z قادر است مهارت‌ها و توانایی‌هایش را به عنوان راهی برای اثبات خود به کارفرمایان نشان دهد.

3. متکی به تلفن‌های هوشمند

نسل Z که با تلفن‌های هوشمند بزرگ شده است، به شدت به برنامه‌های بهره‌وری در

محل کار به کمک این تلفن‌های هوشمند متکی است. تلفن هوشمند به یک کمک کاری ضروری برای نسل Z تبدیل شده است.

4. با انگیزه و با ثبات

از آنجایی که نسل Z در دوران رکود اقتصادی جدی رشد کرد، آنها نسبت به نسل‌های دیگر ریسک‌گریزتر هستند. بنابراین، آنها برای ثبات ناشی از داشتن یک شغل قابل پیش‌بینی با مزایای جبرانی مشخص ارزش قائل هستند.

5. روحیه رقابتی

نسل Z به رقابت عادت کرده است و از چالش قرار دادن خود در برابر دیگران لذت می‌برد. اگر بتوانید حس رقابت سالم را در محل کار خود تشویق کنید، به ویژه در مرحله آموزش، می‌توانید کارمندان جوان را با انگیزه نگه دارید و به آنها کمک کنید تا بهترین کار خود را انجام دهند.

آینده حوزه‌های کاری مختلف با نسل Z چگونه خواهد

بود؟

1. اهمیت تنوع، برابری و شمول

به راحتی می‌توان حدس زد که پیشینه نسل زد (Z) و قرار گرفتن در معرض دیدگاه‌ها و عوامل مختلف روشن می‌کند که چرا آنها به این شیوه فکر می‌کنند و دوست دارند این نوع تفکر را در محیط کار خود ببینند.

دور هم جمع شدن و کار کردن با مردم بدون توجه به نژاد، جنسیت، سن، هویت، ناتوانی، گرایش جنسی و دیدگاه‌هاست.

اعضای نسل Z از طریق پلتفرم‌های رسانه‌های اجتماعی که طرز فکر آنها را شکل داده است، به خوبی از مسائل اجتماعی آگاه و در آن غرق شده‌اند. آنها برای اهدافی جمع شده‌اند و جنبش‌های اجتماعی را شکل داده‌اند که منجر به تغییر واقعی یا افزایش آگاهی بیشتر شده است.

نسل Z، که احتمالاً اولین کسانی هستند که هرگونه بی‌عدالتی، نابرابری یا بی‌نظمی را فریاد می‌زنند، می‌خواهند در شرکت‌هایی کار کنند که ارزش‌های اصلی آنها را منعکس می‌کند و به آنها اجازه می‌دهد در انجام کاری خوب برای جامعه مشارکت کنند.



2. بیش از یک فیش حقوق

مانند هر نسلی، نسل Z نیز نگران امور مالی خود است. آنها همه‌گیری کووید-19 را دیده‌اند که اقتصاد را تحت فشار قرار داده، بسیاری را بدون شغل رها کرده و زندگی و آینده شغلی آنها را متحول کرده است.

نسل زد (Z) به دریافت فیش حقوقی خود اهمیت می‌دهد، اما نیاز به کسب درآمد را با شادی و رشد خود متعادل می‌کند. نسل جوان برای افزایش حقوق و دستمزد بهتر مهارت‌ها و مدارک تحصیلی بسیاری دارد.

جدا از پرداخت، دو چیز وجود دارد که باعث می‌شود آنها کار خود را ترک کنند. یکی

این است که وقتی کار برای آنها کسل‌کننده یا بیش از حد خسته‌کننده می‌شود، به فرسودگی نزدیک می‌شوند. دوم زمانی است که آنها آماده راه‌اندازی یک کسب و کار در حوزه‌ای که دوست دارند می‌شوند.

عشق آنها به بازی، مد، زیبایی، فناوری، تناسب اندام، غذا، امور مالی شخصی و غیره منجر به سرمایه‌گذاری‌های استارت‌آپی جالبی شده است. برخی نیز به‌عنوان اینفلوئنسر موفق بوده‌اند و در سایت‌ها و پلتفرم‌های استریمینگ برای تولید محتوا بر اساس علایق خود درآمد خوبی کسب می‌کنند.

3. نسل آگاه به فناوری

نسل Z عملاً در دنیایی بزرگ شد که به لطف اینترنت و دستگاه‌های بی‌شمار همواره متصل و بدون مرز است. در سال 2018، آنها به طور متوسط روزانه 3 ساعت را در رسانه‌های اجتماعی سپری می‌کردند. امروزه، نسل زد (Z) در رسانه‌های اجتماعی عمدتاً برای بازی، گوش دادن به موسیقی و تعامل با محتوای تولید شده توسط کاربران دیگر حضور دارد.

به عنوان افراد بومی دیجیتال، نسل Zها عموماً با ابزارها و رسانه‌های اجتماعی مختلف برای هر جنبه از زندگی راحت هستند. این سازگاری امروزه یک امر ضروری است؛ زیرا تکنولوژی همیشه در حال تغییر است و شرایط کار می‌تواند در یک لحظه تغییر کند. راه‌اندازی کار از راه دور در طول همه‌گیری برای افراد شاغل در حوزه دیجیتال و

فریلنسرها چندان جدید نیست. با این حال، این یک آزمون و خطا برای افرادی بود که برای اولین بار تمام ارتباطات و عملیات را در خانه و آنلاین انجام می‌دادند.

نسل Zها به راحتی با «تکنولوژی پیشرفته» و شکست‌های احتمالی آن آشفته نمی‌شوند. آنها می‌دانند که با مراجعه به Google، YouTube، TikTok، همکاران یا کاربران تصادفی اینترنت، به سرعت به اطلاعات دسترسی پیدا می‌کنند.

کار هوشمند ممکن است شعار این نسل نیز باشد که می‌توانند بدون زحمت با فناوری کار کنند تا گردش کار خود را ساده کرده و بهره‌وری را افزایش دهند. آمادگی آنها برای یادگیری چیزهای جدید به آنها کمک می‌کند تا کار را به بهترین نحو ممکن انجام دهند.



4. سلامت روان در اولویت است

جدایی نسل Z از تلفن‌های هوشمند شاید غیرممکن باشد، زیرا این تلفن‌ها ابزاری برای مدیریت کارهای روزانه آنها است، اما این بدان معنا نیست که آنها پس از ساعات اداری به هر کسی پاسخ می‌دهند! برخی از آنها ترسی از مطرح کردن این موضوع یا تعیین حد و مرز برای سلامت روان خود ندارند.

تعجب‌آور نیست که نسل زد (Z) تمایل بیشتری به بحث در مورد چنین موضوعاتی در محل کار داشته باشد؛ زیرا درباره این موضوعات، آزادانه به صورت آنلاین یا در بین همکاران و دوستان خود بحث می‌کنند. رسانه‌های اجتماعی تا حدودی به اشتراک‌گذاری تجربیات و دیدگاه‌های مربوط به سلامت روان، مراقبت از خود، تعادل کار و زندگی و غیره را عادی کرده‌اند.

کارمندان نسل Z در اولویت دادن به سلامت روان خود ثابت‌قدم هستند و مشکلات و مسائلی را که می‌تواند مانع کار آنها شود، رد می‌کنند. قابل درک است شرکت‌هایی که برنامه‌های سلامت و بهداشت روانی شفاف دارند در صدر لیست آنها قرار می‌گیرند.

فرسودگی شغلی یک پدیده شغلی است که به دلیل حضور و غیاب و عملکرد ضعیف، بر سلامت کارکنان و شرایط مالی شرکت تأثیر می‌گذارد.

5. گزینه کار از راه دور و انعطاف‌پذیری ضروری است

این احساس تقریباً جهانی است و چیزی است که نسل Z می‌تواند به اشتراک بگذارد: توانایی کار از خانه یا هر مکانی با اتصال اینترنتی قابل اعتماد نه تنها به عنوان یک برنامه احتمالی بلکه به عنوان یک گزینه کار دائمی. در نهایت، انعطاف‌پذیری و تعادل بین کار و زندگی اولویت اصلی آنهاست.

مناسبات کاری انعطاف‌پذیر نیز از نظر عواملی که افراد را برای ماندن در شغل فعلی خود ترغیب می‌کند در رتبه دوم قرار دارد. انعطاف‌پذیری بیشتر نیز چیزی است که کارمندان می‌خواهند شرکت‌هایشان در اولویت بگذارند.

کار در خانه باعث آزاد شدن زمان و انرژی برای بودن با عزیزان، انجام کارهای خانه، مطالعه و غیره شده است. همچنین نه تنها مانعی برای بهره‌وری نیست، بلکه طبق گزارش‌ها میزان بهره‌وری ثابت مانده یا حتی افزایش یافته است.

وقتی کارمندان خوشحال هستند، از انجام کارهای خود نیز راضی‌اند. همچنین این احساس را دارند که کارفرمایان به آنها اهمیت می‌دهند.



درک رفتارهای نسل Z

اجازه دهید برخی از رفتارهای نسل Z را عمیقاً بررسی کنیم:

• چند وظیفه‌ای

نسل Z بیش از نسل‌های قبل چند کار را به طور هم‌زمان با هم انجام می‌دهد. نسل Z که در دنیای دیجیتالی بسیار پرسرعت رشد می‌کند، در معرض جریان دائمی اطلاعات و حواس‌پرتی قرار گرفته است. در نتیجه، آنها توانایی چند کار و مدیریت چندین پلتفرم و دستگاه را به طور هم‌زمان در خود پرورش داده‌اند.

انتظار می‌رود این توانایی چند وظیفه‌ای یک سرمایه در نیروی کار باشد، جایی که آنها قادر خواهند بود چندین کار را به طور هم‌زمان انجام دهند و چند وظیفه و مسئولیت را بر عهده بگیرند. این ممکن است در عصر کار از راه دور فعلی نیز مفید باشد، جایی که توانایی انجام چند کار حتی ارزشمندتر است.

• امنیت

نسل زد (Z) بیش از هر نسل دیگری انگیزه امنیتی دارد. آنها به احتمال زیاد هنگام تصمیم‌گیری ثبات و امنیت را در اولویت قرار می‌دهند؛ همچون انتخاب شغلی که حقوق، مزایا و برنامه‌های بازنشستگی مطمئن را ارائه می‌دهد. آنها احتمالاً برای پس‌انداز پول و سرمایه‌گذاری برای آینده بلندمدت برنامه‌ریزی‌های زیادی می‌کنند.

• رقابت

نسل Z ممکن است رقابتی‌تر از نسل‌های قبلی باشد. این امر به دلیل قرار گرفتن آنها در معرض فناوری و رسانه‌های اجتماعی است که باعث می‌شود آنها از میزان رقابتی که با آن روبه‌رو هستند، آگاه‌تر شوند و تمایل بیشتری برای بهترین بودن داشته باشند. علاوه بر این، آنها ریسک‌پذیرتر هستند و احتمال بیشتری وجود دارد که کارآفرین باشند و این امر می‌تواند منجر به رقابت بیشتر شود. در نهایت، نسل زد (Z) بیشتر بر روی شغل و موفقیت آینده خود متمرکز است، که می‌تواند منجر به ذهنیت رقابتی‌تر شود.



• استقلال

نسل Z نسبت به نسل‌های قبلی **استقلال** بیشتری می‌خواهد. اگرچه نسل جوان کار به تنهایی را ترجیح می‌دهد، استقلال آنها به روحیه رقابتیشان مرتبط است. به جای یک فضای کاری عمومی و مشترک، بسیاری از آنها می‌خواهند فضای کاری مخصوص به خود را داشته باشند. بسیاری از افراد نیز مایلند بر ابتکارات خود تکیه کنند تا استعدادهایشان دیده شود. آنها نمی‌خواهند برای انجام کار خود به دیگران تکیه کنند.

برخی از تصمیمات نسل Z در نحوه آموزش خود نشان‌دهنده این استقلال است. در مقایسه با نسل‌های گذشته، بسیاری از آنها تحصیلات عالی را رها کرده و بلافاصله وارد

نیروی کار می‌شوند. فقط به این دلیل که یک متقاضی فاقد مدارک تحصیلی‌ای است که شما معمولاً به دنبال آن هستید، به این معنی نیست که نباید آنها را قبول کنید. آنها ممکن است در واقع تمام مهارت‌های لازم را داشته باشند.

همچنین، آنها به احتمال زیاد اقتدار را زیر سؤال می‌برند و ریسک می‌کنند، که می‌تواند منجر به تمایل به استقلال بیشتر شود. در نهایت، آنها بیشتر روی آینده خود متمرکز هستند و می‌خواهند تصمیمات خود را بگیرند که می‌تواند منجر به تمایل شدید به استقلال شود.

• کارآفرینی

شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد نسل Z ممکن است بیشتر از نسل‌های گذشته کارآفرین باشد. رشد در دنیای دیجیتال به نسل Z امکان دسترسی به انبوهی از اطلاعات و منابع را داده است که می‌تواند به آنها کمک کند کسب و کار خود را راه‌اندازی و اداره کنند.

نسل Z با انبوهی از کارآفرینان موفق به عنوان الگو بزرگ شده است، از غول‌های فناوری مانند مارک زاکربرگ و ایلان ماسک گرفته تا تأثیرگذاران آنلاین و صاحبان مشاغل کوچک. افزایش سرمایه‌گذاری جمعی و اشکال جایگزین تأمین مالی، تأمین بودجه برای ایده‌های تجاری‌شان را برای نسل زد (Z) آسان‌تر کرده است. نسل Z همچنین بیشتر به انعطاف‌پذیری و استقلال شغلی اهمیت می‌دهد که می‌تواند از طریق

کارآفرینی به دست آید.

با این حال، شایان ذکر است که تمایل به کارآفرینی در هر نسل می‌تواند به طور قابل توجهی متفاوت باشد و همچنین به اهداف شخصی و حرفه‌ای افراد و همچنین دسترسی آنها به منابع و پشتیبانی بستگی دارد.



10 تفاوت نسل Z با نسل‌های قبل در محل کار

هوش فناوری: نسل Z که به «بومی‌های دیجیتال» نیز معروف است، در محاصره فناوری رشد کرده‌اند و انتظار می‌رود بیش از نسل‌های قبل در زمینه فناوری اطلاعات داشته باشند.

اولویت‌بندی و تعادل کار و زندگی: نسل Z احتمالاً بر تعادل کار و زندگی بیشتر تأکید می‌کند، با تمایل به ترتیبات کاری انعطاف‌پذیرتر و فرصت‌های کار از راه دور.

آگاهی از سلامت روان: نسل زد (Z) از مسائل مربوط به سلامت روان آگاهی بیشتری دارد و برای بحث در مورد آنها در محل کار راحت‌تر است.

آگاهی اجتماعی: نسل Z به داشتن آگاهی اجتماعی معروف است و احتمالاً کار با شرکت‌هایی که با ارزش‌ها و باورهای آنها همسو هستند را در اولویت قرار می‌دهد.

امنیت مالی: نسل Z از نظر مالی بیشتر از نسل‌های قبل آگاه است و احتمالاً امنیت شغلی و مزایا را بر حقوق اولویت می‌دهد.

ذهنیت کارآفرینی: نسل Z به احتمال زیاد ذهنیت کارآفرینی دارند و ممکن است علاقه بیشتری به راه‌اندازی کسب و کار خود یا کار مستقل داشته باشند.

تمرکز کوتاه‌مدت: نسل Z به داشتن دامنه توجه کوتاه‌تر معروف است که ممکن است در انتخاب‌های شغلی آنها با تمرکز بر اهداف کوتاه‌مدت و توسعه شغلی منعکس شود.

انطباق‌پذیری: انتظار می‌رود که نسل Z نسبت به نسل‌های قبل سازگارتر باشد و بتواند چندین کار را هم‌زمان انجام دهد، که احتمالاً برای نیروی کار در حال تغییر مفید خواهد بود.

اولویت‌بندی در تنوع کارها: نسل Z نسبت به نسل‌های قبل متنوع‌تر و فراگیرتر است، که

احتمالاً در رویکردشان در محل کار آنها منعکس می‌شود.

ارتباطات مجازی: نسل Z از دوران کودکی در معرض ارتباطات مجازی بوده است و با ارتباطات مجازی راحت‌تر خواهد بود، که احتمالاً در دوران کار از راه دور مفید است.



برای دریافت دمو نرم افزار منابع انسانی

سخن پایانی

شرکت‌ها مطمئناً می‌توانند از طرز فکر نسل زد (Z) یاد بگیرند. برنامه‌های قوی سلامت روان به کاهش فرسودگی و استرس کارکنان کمک می‌کند. حمایت کارفرما با توجه به امنیت روانی به عنوان یک موضوع مرتبط با کار و نه فقط یک نگرانی شخصی ضروری است.

انعطاف‌پذیری کلید جذب یا حفظ کارکنان است. اگر شکاف‌ها و موانع جدی در بهره‌وری وجود نداشته باشد، شرکت‌ها باید به فکر ارائه کار از راه دور به عنوان بخشی از کار خود باشند. به‌کارگیری فناوری ضروری است و نسل Z قطعاً می‌تواند با آن کار کند.

تنوع، برابری، و شمول از عناصر نامشهود کلیدی برای اعضای جوان نیروی کار هستند. آنها می‌خواهند خود را در شرکت‌هایی که ظرفیت فعالی برای تغییر دارند، رشد

کنند. آینده کار با نسل Z است. زمان آن است که محل کار و جهان گسترده‌تر را با طرز تفکر و انجام کارها تکان دهند.

چارگون