

نسل Z را نمی‌توان با روش‌های قدیمی مدیریت کرد

آنچه مدیران باید درباره نسل جدید کارکنان بدانند

نویسنده: تیم پژوهش و توسعه IRE Coach

«نیروهای جدید مسئولیت‌پذیر نیستند.»

«حوصله کار کردن ندارند.»

«زود خسته می‌شوند.»

«وفاداری نسل‌های قبل را ندارند.»

این جملات را این روزها از بسیاری از مدیران می‌شنویم.

با ورود نسل جدید کارکنان به بازار کار، بسیاری از مدیران احساس می‌کنند با نسلی کاملاً متفاوت روبه‌رو هستند. نسلی که انتظارات، انگیزه‌ها و نگرش‌های متفاوتی نسبت به کار دارد.

اما آیا واقعاً نسل Z مشکل دارد؟

یا روش‌های مدیریت ما دیگر با واقعیت‌های جدید بازار کار هماهنگ نیست؟

نسل Z چه کسانی هستند؟

نسل Z به افرادی گفته می‌شود که تقریباً بین سال‌های ۱۹۹۷ تا ۲۰۱۲ متولد شده‌اند.

این نسل با اینترنت، شبکه‌های اجتماعی، تلفن هوشمند و دسترسی سریع به اطلاعات رشد کرده است.

برخلاف نسل‌های قبل، آن‌ها از کودکی یاد گرفته‌اند که انتخاب‌های زیادی پیش رویشان وجود دارد.

همین موضوع باعث شده نگاه متفاوتی به کار، رشد و آینده شغلی داشته باشند.

چرا مدیران با نسل Z دچار چالش می‌شوند؟

بسیاری از مدیران امروزی متعلق به نسل‌هایی هستند که ارزش‌هایی مانند:

* ثبات شغلی

* وفاداری بلندمدت

* سلسله مراتب سازمانی

* اطاعت از مدیر

برای آن‌ها اهمیت بالایی داشته است.

اما نسل Z نگاه متفاوتی دارد.

برای آن‌ها موارد زیر اهمیت بیشتری دارد:

* یادگیری

* رشد سریع

* معنا داشتن کار

* انعطاف‌پذیری

* بازخورد مستمر

* تعادل بین کار و زندگی

به همین دلیل گاهی مدیر و کارمند، هر دو از رفتار یکدیگر متعجب می‌شوند.

اشتباه بزرگ مدیران

بزرگترین اشتباه این است که تلاش کنیم نسل جدید را مانند نسل‌های گذشته مدیریت کنیم.

بسیاری از مدیران هنوز تصور می‌کنند:

«فقط دستور بده، کار انجام می‌شود.»

اما نسل Z معمولاً می‌خواهد بداند:

- * چرا این کار مهم است؟
- * چه تأثیری ایجاد می‌کند؟
- * چه چیزی یاد می‌گیرد؟
- * چگونه رشد خواهد کرد؟

اگر پاسخ روشنی برای این سؤالات وجود نداشته باشد، انگیزه آن‌ها به سرعت کاهش پیدا می‌کند.

نسل Z به دنبال مدیر نیست؛ به دنبال مربی است

یکی از مهمترین تفاوت‌های نسل جدید این است که از مدیران فقط انتظار نظارت ندارند.

آن‌ها به دنبال راهنما، مربی و توسعه‌دهنده هستند.

اصطلاح حرفه‌ای:

****Coaching Leadership****

رهبری مبتنی بر کوچینگ

یعنی مدیری که به جای دستور دادن، به رشد افراد کمک می‌کند.

سازمان‌هایی که مدیران آن‌ها نقش مربی را ایفا می‌کنند، معمولاً موفق‌تر از سازمان‌هایی هستند که صرفاً بر کنترل و نظارت تأکید دارند.

بازخورد؛ نیاز حیاتی نسل جدید

در گذشته بسیاری از کارکنان شاید سالی یک بار ارزیابی عملکرد می‌شدند.

اما نسل Z به بازخورد سریع عادت دارد.

آن‌ها می‌خواهند بدانند:

* عملکردشان چگونه بوده است؟

* چه کاری را خوب انجام داده‌اند؟

* در چه زمینه‌ای باید بهتر شوند؟

مدیرانی که بازخورد مؤثر ارائه می‌دهند، ارتباط قوی‌تری با این نسل برقرار می‌کنند.

آیا نسل Z وفادار نیست؟

شاید بهتر باشد سؤال را این‌گونه مطرح کنیم:

آیا سازمان‌ها دلیل کافی برای ماندن به آن‌ها می‌دهند؟

نسل جدید حاضر است در سازمانی بماند که:

* فرصت یادگیری داشته باشد.

* رشد شغلی را تجربه کند.

* احساس ارزشمندی کند.

* مدیران به توسعه او اهمیت بدهند.

وفاداری امروز دیگر فقط با حقوق و مزایا ایجاد نمی‌شود.

وفاداری حاصل تجربه کاری مثبت است.

جمع‌بندی

نسل Z نه بهتر از نسل‌های قبل است و نه بدتر.

فقط متفاوت است.

مدیرانی که این تفاوت را درک کنند، می‌توانند از ظرفیت فوق‌العاده این نسل برای نوآوری، یادگیری و رشد سازمان استفاده کنند.

اما مدیرانی که همچنان با الگوهای قدیمی به سراغ نسل جدید بروند، احتمالاً با چالش‌های بیشتری در جذب، نگهداشت و توسعه کارکنان مواجه خواهند شد.

موفق‌ترین سازمان‌های آینده، سازمان‌هایی خواهند بود که بتوانند میان تجربه نسل‌های قدیمی و انرژی نسل جدید پلی مؤثر ایجاد کنند.

سوالات متداول

نسل Z چه تفاوتی با نسل‌های قبل دارد؟

نسل Z با فناوری دیجیتال رشد کرده و معمولاً به یادگیری سریع، بازخورد مستمر، انعطاف‌پذیری و رشد شغلی اهمیت بیشتری می‌دهد.

مهمترین چالش مدیران در کار با نسل Z چیست؟

تفاوت در انتظارات، سبک ارتباطی و نگاه به کار از مهمترین چالش‌هاست.

چگونه می‌توان نسل Z را در سازمان حفظ کرد؟

با ایجاد فرصت یادگیری، مسیر رشد شغلی، بازخورد مستمر و سبک رهبری مبتنی بر کوچینگ.

آیا نسل Z وفاداری کمتری به سازمان دارد؟

وفاداری این نسل بیشتر به کیفیت تجربه کاری، فرصت رشد و کیفیت رهبری وابسته است تا صرفاً حقوق و مزایا.

آیا جذب و نگهداشت نسل جدید کارکنان برای سازمان شما به چالش تبدیل شده است؟

تفاوت نسل‌ها یکی از مهم‌ترین چالش‌های منابع انسانی در کسب‌وکارهای امروز است.

تیم IRE Coach با ارزیابی فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و تجربه کارکنان، به شما کمک می‌کند محیطی ایجاد کنید که نسل‌های مختلف بتوانند در کنار یکدیگر رشد کنند.

****برای دریافت جلسه ارزیابی سرمایه انسانی سازمان با ما در ارتباط باشید.****

#منابع و مطالعات پیشنهادی

The Deloitte Global Gen Z & Millennial Survey

Gallup – Managing Gen Z in the Workplace

SHRM – Generation Z at Work

Gen Z @ Work – David Stillman & Jonah Stillman

Harvard Business Review – Leading the New Workforce