

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

IN THE NAME OF

ALLAH



GENERATION Z

سازمان ها و نسل

Z

مهدی برآبادی دکترای مدیریت دولتی-منابع انسانی
مدرس و مشاور منابع انسانی سازمان ها
مدیر و موسس سایت مدیران و مشاوران منابع
انسانی

HRMODIRAN.IR



رزومی مدرس

0912 097 3052



- دکترای مدیریت منابع انسانی
- مشاور منابع انسانی سازمان ها
- مولف و مترجم کتابها و مقالات متعدد در زمینه فلسفه و مدیریت
- محقق و مدرس در زمینه نسل زد در سازمان ها
- محقق در زمینه جایگاه منابع انسانی در آینده سازمان ها
- محقق در زمینه جایگاه اخلاق در مدیریت
- مشاوره، برنامه ریزی و مدیریت فرآیند جذب و استخدام نسل جدید (نسل زد)
 - طراحی و اجرای برنامه های آموزشی و توسعه حرفه ای برای کارکنان
 - مدرس و مشاور دوره های MBA و DBA
- دریافت گواهی جهت سخنرانی در کنفرانس بین المللی فناوری اطلاعات و مدیریت
- بیش از ده سال سابقه مدیریت در حوزه های عملیاتی و رفتار سازمانی کارکنان واحد های عملیاتی



عناوین اصلی



تعریف نسل Z

ویژگی های روانشناختی نسل Z

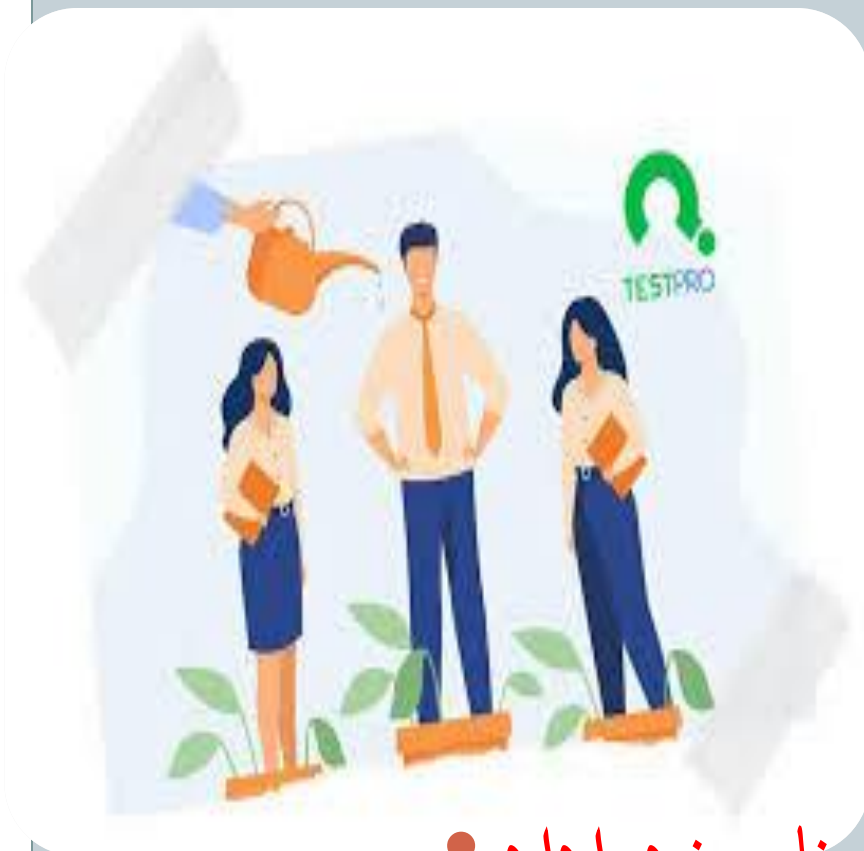
ویژگی های سازمانی نسل Z

اهمیت جذب و استخدام

روش های جذب , استخدام و نگهداشت نسل Z

پیچیدگی های مدیریت نسل Z

- هر نسل نیازها و ساختار انگیزشی خاص خود را دارد



تعریف نسل



- نسل اشاره به افرادی دارد که در یک **محدوده زمانی** متولد شده، وقایع و رخداد‌های
- یکسانی را در محیط اطراف خود تجربه کرده و دارای سیستم ارزشی، ادراکی، نگرشی

و **ترجیحات** تقریباً یکسانی هستند







مارگارت مید انسان شناس فرهنگی (آمریکا قرن ۱۹)



ویژگی انواع نسل ها از نگاه مارگارت مید



• نوع اول: نسل همراه

- جامع های است که در آن فرهنگ قبلی تعیین کننده ماهیت فرهنگ بعدی است، نسل قبل به طور کامل در نسل بعد تجلی مییابد و هر فرزندی که متولد میشود میداند و میبیند که آینده ای مانند والدین خود خواهد داشت.

• نوع دوم: نسل متفاوت

- جوامعی است که دیگر نسل گذشته مدل مناسبی برای زندگی نسل بعدی نیست و هر نسل می پذیرد که وضع زندگی آنها نمیتواند مشابه هم باشد در این حالت نسل جدید برای یادگیری سبک زندگی و وضع مناسب حال و آینده خود به اعضای دیگر هم نسل خود رو میآورد و الگوی زندگی خود را در آنجا جستجو میکند.

• نوع سوم: نسل مخالف

- حالت وضعیتی است که در جامعه دگرگونیهای بسیار شدید روی میدهد به طوری که نه تنها نسل گذشته نمیتواند الگوی نسل جدید باشد، بلکه بایست برای تداوم حیات خود ارزشها و هنجارهای قدیمی خود را بر مبنای فرهنگ نسل بعدی اصلاح کند و دست به اجتماعی شدن مجدد بزند و بسیاری از چیزها را از فرزندان خود بیاموزد

فرض کنید یک نوجوان هستید



- برنامه تان برای تابستان چیست؟
- نسل ایکس
- نسل زد

با توجه به نظریه مارگارت مید



• امروز ما در سازمانمان با کدام نسل مواجهیم؟



• نسل همراه

• نسل متفاوت

• نسل مخالف

• چرا؟

اهمیت آشنایی با نسل های مختلف در مدیریت



- نسلهای مختلفی از کارکنان در محیطهای کاری فعالیت می کنند که
- هر کدام نیازها، انتظارات و ارزشهای خاص خود را دارا بوده و شناخت آنها کمک موثری در اتخاذ اقدامات و سیاستهای منابع انسانی از جمله نگهداشت میکند.



متولدین بین سال‌های
۱۹۹۵ تا ۲۰۱۰ (۱۳۷۳ تا
۱۳۸۸) 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.



تعاریف سازمانی



• جذب:

- در حوزه استخدام، جذب به فرآیند جلب نیروی کار برای پر کردن یک شغل خاص یا استخدام کارمندان جدید اشاره دارد.

• استخدام:

- استخدام به معنای انتخاب و استفاده از یک شخص برای انجام یک کار یا پر کردن یک موقعیت شغلی خاص است.

• نگهداشت:

- توانایی یک سازمان برای حفظ کارکنان خود و تضمین پایداری آن است.

اهمیت جذب و استخدام



- استخدام از مهمترین اقدامات و تصمیمات در حوزه مدیریت منابع انسانی است
 - استخدام سنگ بنای موفقیت سازمان‌ها
- به عقیده آقای پیتز دراکر هیچ سازمانی نمی‌تواند کاری بیش از توانایی کارکنانش انجام دهد.
- علت اصلی همه طلاق‌ها ازدواج است. با این استدلال و از این نگاه علت همه ماندن‌ها و رفتن‌های کارکنان هم به موضوع مهم استخدام بر می‌گردد.





خصوصیات روانشناختی نسل

- ۱. علاقه شدید به ارتباطات مجازی و رسانه های دیجیتال
- ۲. طرفداری از خلاقیت و نوآوری
- ۳. اظهار نظرات و احساسات شخصی به صورت آزاد (آزادی بیان) اگر...
- ۴. اعتقاد جدی به گفتگو و مذاکره برای بهبود وضعیت اگر...
- ۵. واقع بینی و درک واقعیت اگر...
- ۶. نیازمند باور و اعتماد



- ۷-انتظار سرعت و عندالمطالبه

- ۸-ارزش گذاری به زمان

- ۸-شب زنده دار

نسل زد در یک نگاه



- همانگونه که پرندگان روی درختان از شاخه ای به شاخه
- دیگر می پرند، این نسل نیز تمایل زیادی به تغییر مداوم سازمان دارند . به عبارتی

چسبندگی

- سازمانی کمتری داشته و هرگز نگران یافتن شغل جدید نیستند؛ چراکه
- مهارتها و قابلیت‌های
- خود را باور دارند

ویژگی سازمانی نسل زد



- ۱- مشتاق و کارآفرین
- ۲- اهل پس انداز اما اگر چیزی ارزش پول خرج کردن داشته باشد به راحتی هزینه می کنند.
- ۳- پتانسیل درآمد در آینده
- ۴- درآمد زایی با تکنولوژی و فضای مجازی
- ۵- اهل تکنولوژی
- ۶- وفادار به برند
- ۷- به دور از کار سطحی
- ۸- عاشق یادگیری
- ۹- یادگیری رسانه ای
- ۱۰- گوشی به عنوان بخشی از مغز آنهاست.



دو چالش عمده در خصوص نسل زد

- نبود مطالعات کافی در شناخت نسل زد موجب سر در گمی در شناخت این نسل شده است.
- نسل زد تمایلی به ماندن طولانی مدت در سازمان را نداشته و به سوی سازمانی که ارضاکننده خواسته ها و تمایلاتشان است سوق پیدا می کند لذا بنا به عوامل مختلف نرخ ترک کار در همه جوامع در این نسل زیاد است.



روش های تبلیغات استخدای



اهمیت متن آگهی جذب و استخدام نسل زد



- **نسل زد** انتظار دارد حرف آخر رو اول بشنود:

- هرچه لیست استخدام شما کامل تر باشد، افراد مناسب تری به شما مراجعه خواهند کرد که می خواهند و می توانند بخشی از موفقیت شرکت شما باشند و در آینده نیز درباره موارد

کمتری از شما سؤال می شود

- چنین ویژگی هایی، **هزینه های استخدام** را کاهش و **سرعت استخدام** را افزایش می دهد .
- متن آگهی استخدام شما **نشانه کیفیت و ارزش سازمان شما** برای این نسل خواهد بود.

روش های نوشتن متن آگهی جذاب



مطمئن شوید که خواندن و فهم متن آگهی آسان است.

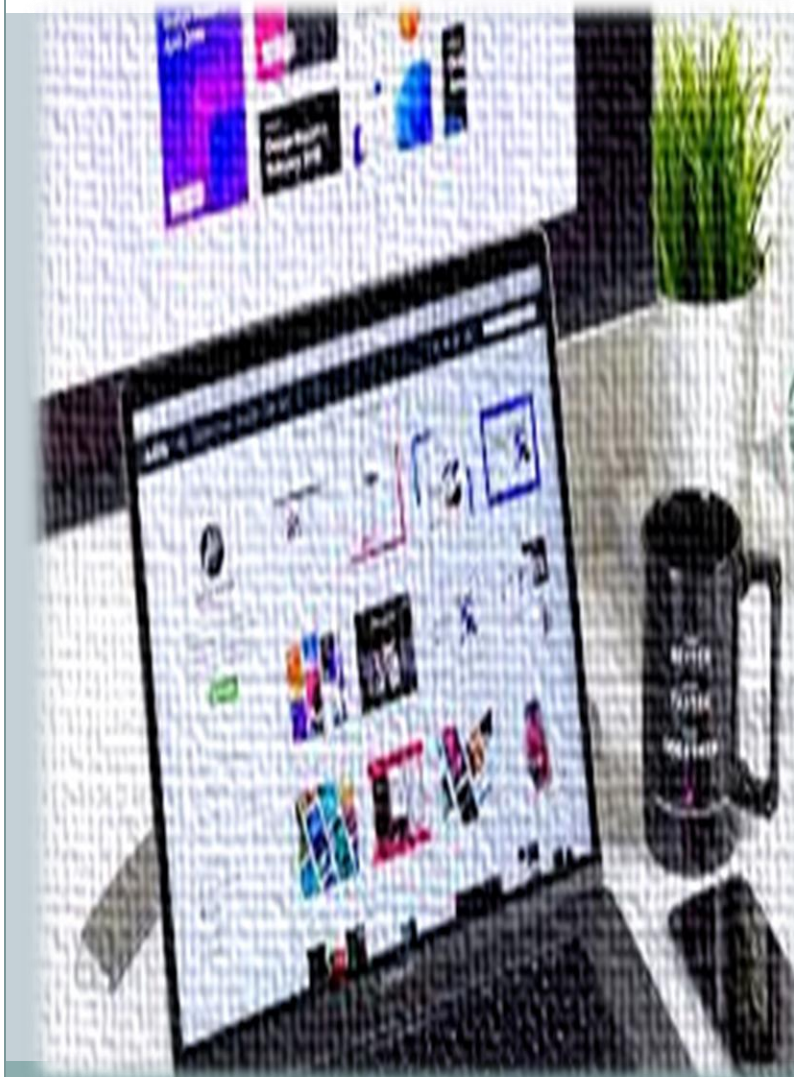
- نمایی کلی از شرکت را در آن بنویسید.
- در پاراگراف کوتاهی، نمای کلی از موقعیت را ارائه دهید.
- ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان مورد نیاز را خلاصه کنید.
- مسئولیت‌های موقعیت شغلی را ذکر کنید.
- مهارت‌ها و الزامات شغلی را لیست کنید.
- در صورت لزوم، اطلاعات اضافه را بنویسید.

کجا آگهی کنیم تا بهتر نتیجه بگیریم؟



- سایت شرکت خودمان ترجیحا اگر برند هستیم.
- سایت های کاریابی
- اپلیکیشن هایی مانند دیوار، تلگرام، اینستاگرام و
- سایت های معتبر و پر بازدید.
- از شرکت یا سایت کاریابی بخواهید با جامعه هدف تماس بگیرد و یا پیامک ارسال کنند.
- از درخواست نیرو در گروه های خانوادگی جدا "پرهیز کنید مگر برای شخص خاصی که مطمئن هستید مناسب کار شماست."

برخی از سایت های ثبت تبلیغات رایگان اینترنتی:



- ۱. سایت تبلیغات رایگان اینترنتی ایستگاه
- ۲. سایت تبلیغات رایگان اینترنتی ایفروش
- ۳. سایت تبلیغات رایگان اینترنتی شیپور
- ۴. سایت تبلیغات رایگان اینترنتی ویستا
- ۵. سایت تبلیغات رایگان اینترنتی پیام سرا
- ۶. سایت تبلیغات رایگان اینترنتی دیوار
- ۷. سایت تبلیغات رایگان اینترنتی درج آگهی
- ۸. سایت تبلیغات رایگان اینترنتی نوین تبلیغ
- ۹. سایت تبلیغات رایگان اینترنتی نیازپرداز
- ۱۰. سایت تبلیغات رایگان اینترنتی تکرو

- آیا می‌دانید هزینه استخدام اشتباه ۳ تا ۶ برابر حقوق

دریافتی کارمند است؟

چگونه مصاحبه کنیم؟

در جلسات استخدام چه سؤالاتی بپرسیم که بتوانیم زوایای پنهان و مورد نیاز

شغل را در فرد کشف کنیم؟

مصاحبه اصولی چگونه است؟



جلسه مصاحبه شغلی



محیط روانی جلسه مصاحبه شغلی با نسل زد

- تا حد امکان در قالب گروه و پنل تخصصی با افراد مصاحبه کنید .
- قبل از مصاحبه در مورد سوالاتتان به توافق برسید.
- مصاحبه کنندگان اختلاف نظرشان را در حضور مصاحبه شوندگان ابراز نکنند.
- از بحث کردن با گروه خودتان یا مصاحبه شوندگان پرهیز کنید.
- با شتاب زدگی و احساسات اقدام به استخدام نکنید.
- برخورد اخلاقی با مصاحبه شوندگان داشته باشید.
- از گفتن کلمه نمیدانم ابائی نداشته باشید.



- افراد اخلاق مدار را در اولویت قرار دهید.

- در صورت نیاز از کارشناسان خارج از سازمانتان در انجام مصاحبه کمک بگیرید.

- تا جای امکان در جلسه مصاحبه وارد زندگی خصوصی و اعتقادات دینی افراد نشوید.

- در جریان مصاحبه از شرایط روحی و روانی افراد غفلت نکنید .

- مطمئن شوید مصاحبه شونده سوال شما را کاملاً درک کرده و راحت است.

- با توجه به اهمیت یادگیری برای این نسل حتماً در طی مصاحبه به آنها نشان دهید که سازمانتان یک سازمان یادگیرنده و رو به جلو است.

- در مورد ارتقاء شغلی و افزایش دستمزد در آینده با آنها واقع بینانه صحبت کنید.

- از برخورد صادقانه با آنها غفلت نکنید.

- آنها را متوجه اهمیت فضای مجازی کرده و به آنها بفهمانید که استفاده از آن در صورتی که به ارتقاء سازمان کمک کند با مجوز مدیر قسمت ارزشمند است و در صورتیکه صرفاً سرگرمی باشد استفاده از آن در محل کار مجاز نمی باشد.

۵ نکته در ارتباط با نحوه برخورد با مصاحبه‌شونده در جلسه مصاحبه

۱ تلفظ صحیح و محترمانه نام متقاضی حین مصاحبه کردن

۲ ایجاد محیطی آرام برای مصاحبه

۳ برقراری رابطه دوستانه با متقاضی از طریق سوالات خاکستری

۴ مراقب اثر هاله‌ای باشید!

۵ توجه به لحن صدای خود حین مصاحبه شغلی

چگونه مصاحبه را شروع کنیم؟



- در ابتدای مصاحبه ضمن خوشامدگویی گرم به متقاضی، خودتان را معرفی کنید و اطلاعاتی راجع به خودتان، پوزیشن و جایگاه شغلی مورد نظرتان به فرد مصاحبه شونده بدهید. مدت زمان حدودی مصاحبه را به متقاضی اعلام کنید و اگر قرار است افراد دیگری نیز برای مصاحبه وارد جلسه شوند، در ابتدا به متقاضی اطلاع دهید.

چگونه جلسه مصاحبه را ادامه دهیم؟



۱. پرسیدن سوال‌های پشت سر هم
۲. پرسیدن سوال‌های نامربوط و درخواست کارهای عجیب
۳. پرسیدن سوال‌های نامربوط به کار
۴. دعوت به رستوران
۵. حل یک مسئله واقعی
۶. تکنیک آسانسور

نحوه اتمام مصاحبه شغلی



- پس از اتمام مصاحبه شغلی حتما از متقاضی عذرخواهی کنید و به وی بگویید که اگر جایی صحبت او را قطع و موضوع بحث را عوض کرده اید، ناراحت نشود. قطع کردن صحبت هنگام مصاحبه کردن فقط به معنای این است که در آن مورد خاص به اندازه کافی اطلاعات به دست آورده اید.
- اگر متقاضی فرد احتمالی برای استخدام باشد حتما در مورد شرح وظایف شغلی و... اطلاعاتی به وی بدهید.
- حتما به متقاضی زمانی بدهید تا در انتهای مصاحبه سوال هایش را بپرسد.
- در نهایت حتما از متقاضی تشکر کنید و به وی اعلام کنید که پس از بررسی رزومه ها و جمع بندی نظرات مصاحبه کنندگان، نتیجه را به ایشان اعلام می کنید. زمان اعلام نتیجه را به وی در خاتمه اطلاع دهید.
-

سوالات سنتی در مصاحبه:



- سوابق کاری خود را بیان کنید.
- بزرگترین نقاط قوت یا ضعف شما چیست؟
- در آخرین موقعیت خود از چه چیزی بیشتر لذت بردید؟
 - ویژگی های خود را کمی توصیف کنید؟
 - چه نوع کتاب و نشریاتی می خوانید؟
- آیا ترجیح می دهید به تنهایی کار کنید یا گروهی؟
 - می خواهید پنج سال دیگر کجا باشید؟
- چقدر تحت فشار/استرس/مهلت های کم، می توانید کار کنید؟
 - همکاران یا مدیر شما، شما را چگونه توصیف می کنند؟

سوالات خلاقیت:



- اگر دارایی های موقعیتی و مالی نامحدودی داشتید، چه می کردید؟
- قهرمانان شما چه کسانی هستند و چه چیزی آنها را قهرمان شما می کند؟

سوالات موقعیتی:



- اگر شخصی بالاتر از شما در سازمان به شما دستور دهد کاری را غیر قانونی و غیر اخلاقی انجام دهید، چه می کنید؟
- با کارمندی که مطابق انتظارات عمل نکند چگونه رفتار می کنید؟
- فرض کنید رئیس شما باید مدتی سازمان را ترک کند تا به مشکل فوری پیش آمده در شهر دیگری رسیدگی کند و این در حالی است که او به شما پروژه بسیار مهمی داده که باید قبل از بازگشت وی...

شرکت های مطرح با نسل زد چگونه مصاحبه می کنند؟



- گوگل
- تویوتا
- اپل

مصاحبه شغلی شرکت گوگل:



- چرا می خواهید برای گوگل کار کنید؟
- چرا شما برای این کار مناسب هستید؟
- خودتان را چگونه توصیف می کنید؟
- بزرگ ترین دستاورد شما تا به امروز چیست؟
- محصول مورد علاقه شما در گوگل چیست و چگونه می توانید آن را توسعه می دهید؟
- اگر همکار شما دائماً با ارباب رجوع پشت تلفن بی ادبی کند، چه کار خواهید کرد؟
- بازخورد را چگونه کنترل می کنید؟
- برای محصولات ما پیشنهادی دارید؟

مصاحبه شغلی شرکت اپل:



۱- "کار خاصی که در زندگی خود انجام داده اید و به آن مفتخر هستید را توضیح دهید."

۲- "شکست های زندگی خود را بگویید و چگونه موفق به حل آن شدید."

۳- "یک مسئله جالبی که برایتان رخ داده است و توانستید حل کنید را شرح دهید."

۴- "عملکرد و قابلیت های یک مودم/روتر را به یک کودک ۸ ساله توضیح دهید"

۵- "چه چیزی باعث شده است که امروز اینجا باشید؟"

۶- "از الان تا ۵ سال آینده چه کاری انجام خواهید داد؟"



فلسفه منابع انسانی تویوتا



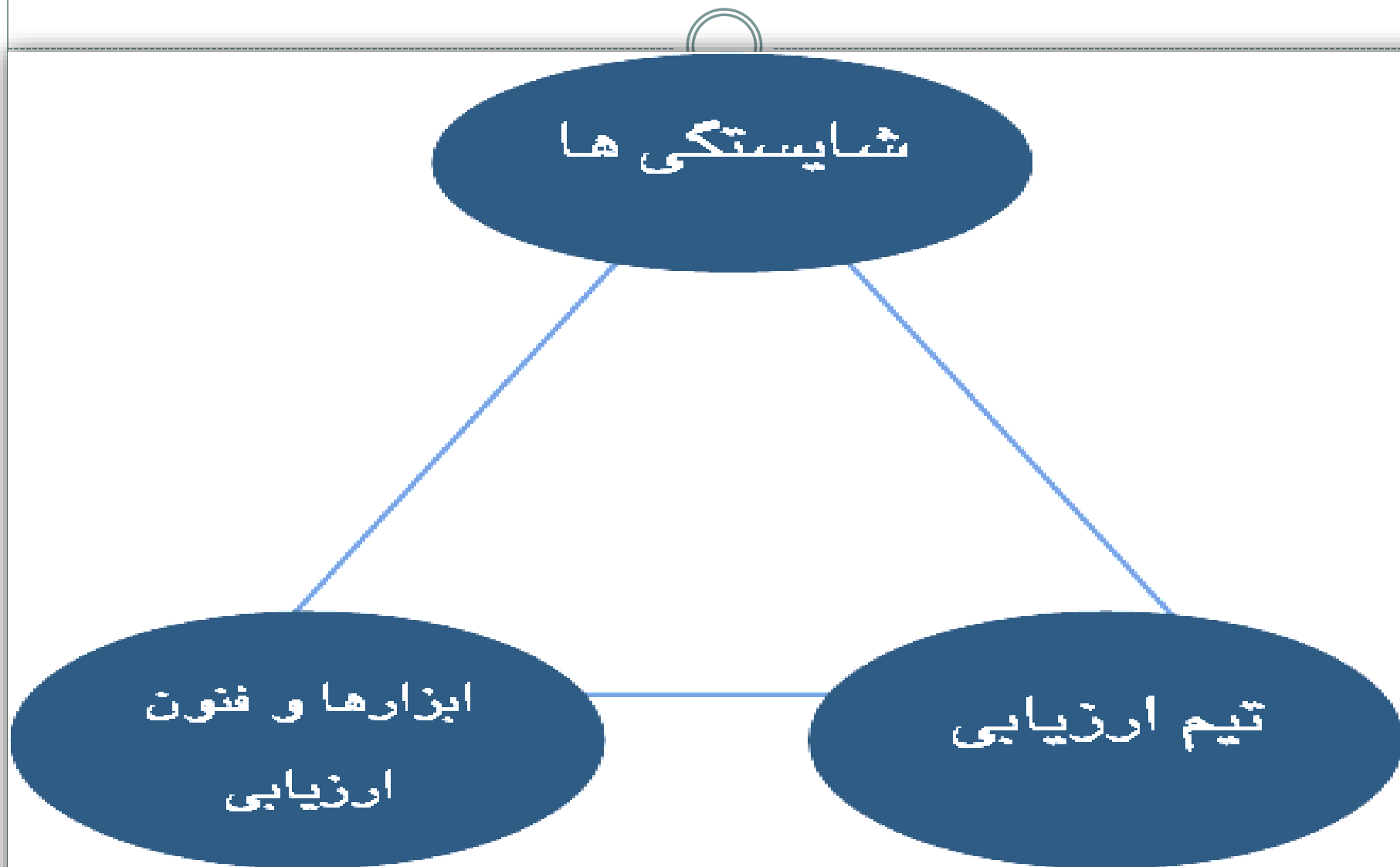
- اجرای برنامه‌های آموزشی وسیع
- تأکید بر اهمیت سلامت و ایمنی کارکنان
- ایجاد یک محیط کاری مثبت و متمرکز بر توانمندسازی پرسنل
- علاوه بر این، تویوتا استراتژی‌های خود را با تمرکز بر تنوع و پذیرش تفاوت‌ها در راستای تبدیل شدن به یک شرکت جهانی تطبیق داده است.







مثلت استخدام



شایستگی‌ها



- فهرستی از قابلیت‌ها یا شایستگی‌ها که نشان می‌دهد سازمان در جستجوی چه فرد یا افرادی با کدام دانش، مهارت و ویژگی‌ها و توانایی‌هاست.



منظور از شایستگی چیست؟



- منظور از قابلیت‌ها یا شایستگی‌ها، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و خصوصیات زیربنایی فرد است که او را قادر می‌سازد در یک شغل، نقش یا موقعیت تعریف شده، عملکرد پیشرو و برجسته‌ای داشته باشد



ابزارها و آزمون‌ها



- انتخاب ابزارهای ارزیابی را می‌بایست براساس مدل **شایستگی** ها انجام داد به گونه‌ای که بتواند **شایستگی** های مورد نظر را با دقت و صحت مورد نظر بسنجد.



گروه ارزیابی و استعداد یابی



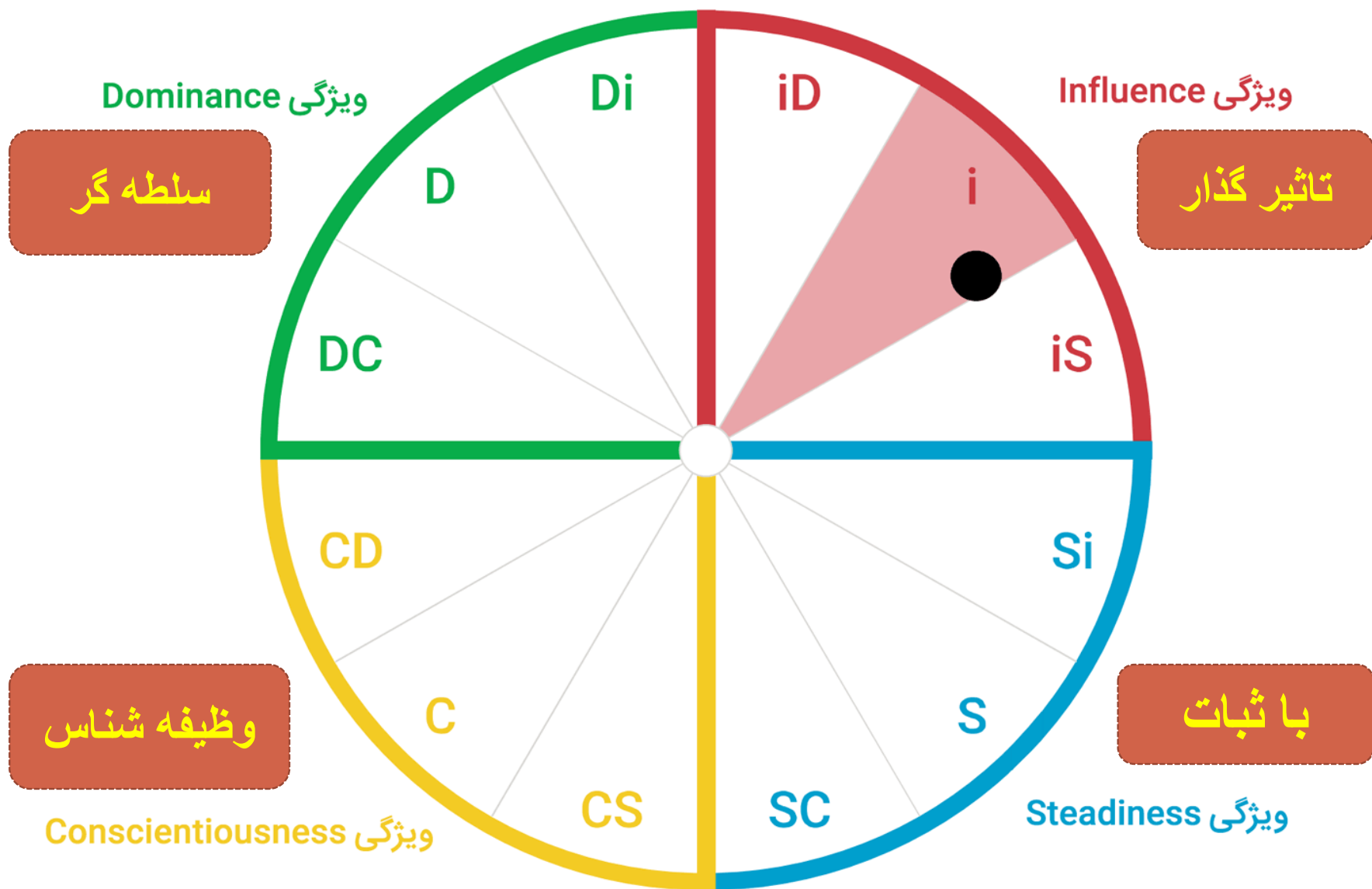
- گروه ارزیابی با بکارگیری ابزارها و آزمون‌های موجود به ارزیابی قابلیت‌ها و مهارت‌های داوطلبان استخدام می‌پردازد.



انواع آزمون های شخصیتی



- تست اختلال ضدا اجتماعی میلون
- MBTI تست شخصیت
- تست شخصیت شناسی نئو
- تست رغبت سنج استرانگ
- MCMII تست شخصیت میلون
- تست شخصیت ۱۶ عاملی کتل
- DISC تست شخصیت شناسی دیسک
- تست تعهد سازمانی آلن و مایر
- تست استرس شغلی اسیپو
- MBI تست فرسودگی شغلی مسلش
- تست هوش هیجانی بار آن



آزمون شخصیت شناسی دیسک

(سلطه‌گر)

خودمدار
بااراده
قوی



(تاثیرگذار)

ترغیب‌کننده
باسیاست
پرتحرک

(وظیفه‌شناس)

قانون‌مدار
دقیق



(بایثبات)

پرسشگر
صبور
محافظه‌کار

این تست می‌تواند در موارد زیر شما را راهنمایی کند:



- ۱- شیوه رفتار و اولویت‌های افراد
- ۲- رفتارهایی که احتمالاً در شغل فعلی و در شرایط مختلف افراد نشان خواهند داد؛
- ۳- هرگونه تنش بین رفتار اصلی و ظاهری افراد؛
- ۴- شیوه ارتباط برقرار کردن افراد با دیگران؛
- ۵- آنچه که به آنها انگیزه می‌دهد؛
- ۶- سبک تصمیم‌گیری افراد؛
- ۷- ترجیح می‌دهند که مدیرشان چگونه آنها را مدیریت کند.

اهمیت نگهداشت کارکنان



- عدم موفقیت سازمان در نگهداشت کارکنان به خصوص کارکنان با عملکرد بالا پیامدهایی منفی از قبیل افزایش **هزینه** های کوتاه مدت مانند هزینه های صرف
- شده بابت استخدام و آموزش، **افزایش حجم کاری سایر کارکنان** و تاثیرات مخرب محتمل آن بر
- **انگیزش سایر کارکنان** و **خروج دارایی ناملموسی** با عنوان شایستگی از سازمان به تبع خروج فرد دارای این شایستگی را به دنبال خواهد داشت

مدیران مناسب نسل زد



- سبک مدیریتی متقاعدکننده
- سبک مدیریتی مشورتی
- سبک مدیریتی مشارکتی
- سبک مدیریتی همکارانه
- سبک مدیریتی تحول‌گرا
- سبک مدیریتی کوچینگ



راه‌های نگهداشت کارمندان نسل زد



- **اصلاح روش‌های استخدام**

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**

- 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.

از موبایل و اپلیکیشن‌ها استفاده کنید

- 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 ردیاب 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 زد 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 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 زد 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.

• رهبری تأثیرگذار داشته باشید

• نسل زد 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. کارمندانی 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.

• نیازهای آنها را درک کنید

• 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.

فرصت‌های رشد را فراهم کنید

- کارمندان نسل زد عموماً زندگی کاری خود را راهی برای **یادگیری، رشد، توسعه و چالش** می‌بینند و به یک نقش یا شرکت وابسته نیستند.
- آنها 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.

از تمایل نسل زد برای تغییر استفاده کنید

- نسل زد به چالش کشیدن وضعیت موجود ادامه خواهد داد و تأثیر بیشتری در محل کار خواهد داشت. رهبران باید بدانند که این نسل یک **کاتالیزور** جمعی برای تغییر هستند که می‌توانند برای هدایت تغییرات استراتژیک و فرهنگی بسیار مفید باشند.



• برای یادگیری از آنها منعطف و آماده باشید

- نسل زد به دلیل راحتی ارتباط با **تکنولوژی** متمایز از نسل‌های قبلی است. آنها با تکنولوژی متولد شده‌اند و برای ارتباط و کار با آن به طور ذاتی راحت هستند.
- رهبران بهتر است حس کنجکاوی داشته باشند و بدانند که از کارمندان نسل جوان یاد خواهند گرفت.

• Walk The Culture Talk

- نسل زد 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.



• ایجاد یک محیط حمایتی

- نسل زد هنجارهای موجود در محل کار سنتی را به راحتی به چالش می کشند. رهبران می توانند 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.

• 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.



• انتظارات روشن داشته باشید

- رهبران باید برای مدیریت نسل زد 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.

• در سبک مدیریتی خود انعطاف داشته باشید

- رهبران باید سعی کنند ارزش‌های کارمندان نسل زد 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 استفاده کنند.

• ارتباطات شفاف و روشن را ترویج دهید

- واقعیت این است کارمندان نسل زد با نیازهای خود بیشتر هماهنگ هستند، بنابراین این بدان معنی است که شما گفتگوهای صادقانه و شفاف با آنها خواهید داشت. شما می‌توانید از این تجربه برای فرصت دادن به کارمندان دیگر برای صحبت بیشتر استفاده کنید.
- رهبرانی که در مهار قدرت نسل زد شکست خورده‌اند، سازمان‌های خود را در موقعیتی ضعیف قرار می‌دهند.

چگونه آنها را به خود جذب کنیم؟



- **گوش دهید:** در موقعیتهای سخت و تنشزا، گوش دادن به صحبت های افراد نسل زد حتی اگر حق با آنها نیست، می تواند زمینه پذیرش حرف شما و آرام شدن اوضاع را فراهم کند.
- **در رفتار و عمل با آنها متعهد باشید:** یکی از نکات مهم در روانشناسی نسل زد، تعهد به قول و قرارهایی است که با آنها می گذارید. پس حتما نسبت به صحبت های خود توجه کنید؛ چرا که افراد نسل زد به آن ها اهمیت می دهند.
- **واقع بین باشید:** برای موفقیت در تعامل و ارتباط با نسل زد
- به قول جان دیوید سون، شاعر اسکاتلندی، جوانان فریاد می زنند که هیچ عملی ، هیچ اندیشه ای، هیچ رسمی و هیچ حرمتی وجود ندارد که نشود از آن تخطی کرد

تئوری لایه های نیازها و اتاق انتظار

نیازهای نسل زد در سازمان



- آموزش
- توسعه و کارراهه شغلی
- سرپرست بلاواسطه (مستقیم)
 - ارزیابی عملکرد
 - ارتباطات
- فرصت‌های برابر
- رفتارهای منصفانه
- حقوق و مزایای عادلانه
 - ایمنی و سلامت،
 - همکاری و تعاملات
 - خانواده و دوستان
- رضایت شغلی

مدیران و نگهداشت نسل زد در سازمان



- سازمان یادگیرنده داشته باشید.
- نگاه عمودی نداشته باشید
- حرمتشان را بین همکارانشان حفظ کنید.
- حتی بعد از استخدام نیز با کارمندانتان مصاحبه کنید و آنها را بطور شفاف ارزیابی نمایید و هم اینکه از انتظارات و ایده های جدیدشان مطلع شوید.
- طرحی پیاده سازی کنید که در آن پرداختی به هر فرد مبتنی بر حقوق و مزایای شخص، شغل و عملکرد باشد (پرداخت حقوق و مزایای سلف سرویسی داشته باشید).

نکته...



- آنها معتقدند هر چیزی در جهان ممکن است و با اتکا به خود و تجهیزات در دسترسشان، میتوانند کاری را که تمایل دارند انجام دهند.



نتیجه گیری



- نسل زد از سازمان شما صرفاً ممکن است به عنوان یک آموزشگاه یا رزومی استفاده کند



- اگر رفتار شما انسانی نباشد
- اگر پرداخت عادلانه و متغیر نباشد
- اگر شفافیت اطلاعات و عدالت رفتاری وجود نداشته باشد
- اگر برند شما برند مطرحی نباشد (برند کارفرما)
- اگر شغل برایشان تنوع نداشته باشد و یکنواخت شود
- اگر آنها احساس کنند دیده نمی شوند
- اگر احساس کنند نیازهایشان برآورده نمی شود
- اگر روابط بیش از حد رسمی و خشک و انعطاف ناپذیر باشد
- اگر احساس کنند در سازمان شما چیز بیشتری نمی آموزند

سخن پایانی



- برای سازمانتان یک مدیر و یا مشاور منابع انسانی در نظر بگیرید چرا که امروزه مدیران بعلاوه دانش تخصصی نیازمند دانش روانشناسی و مدیریت در کسب و کار می باشند.
- سیاست یک روش متناسب برای همه, دیگر پاسخگو نیست
- نسل زد هم همکار شما هستند و هم بیشترین مصرف کنندگان محصولات شمايند آنها را نادیده نگیرید.
- نه تنها برای فروش محصولات بلکه برای جذب نیرو نیز باید بازاریابی کنیم.

مباحث آینده



- -بازاریابی نسل زد
- -هوش مصنوعی و نسل زد
- -استقبال از نسل آلفا(ما دیر متوجه حضور و تفاوت های نسل زد شدیم)

بیان

خدا یا چنان کن سرانجام کار

تو خوشو باشی و ما رستگار

مکتوب از حضرت علی علیه السلام

مکتوب از حضرت علی علیه السلام



0912 097 3052

www.hrmodiran.ir