

Η GENERATION Z ΦΕΡΝΕΙ ΑΛΛΑΓΕΣ,

Ποια είναι τα χαρακτηριστικά της γενιάς Z, που εισέρχεται όλο και περισσότερο στο εργασιακό περιβάλλον, και τι σημαίνει αυτό για τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού;

Γράφει η Βασιλική Αλεξοπούλου, MSc in Human Resources Management & BSc in Management Science and Technology, ΟΠΙΑ



Βασιλική
Αλεξοπούλου

Είναι γεγονός πως τις τελευταίες δεκαετίες, μέσω της ταχείας εξέλιξης της τεχνολογίας και του αυξανόμενου ανταγωνισμού στην αγορά, κρίνεται αναγκαία η προσαρμοστικότητα (adaptability) των επιχειρήσεων, καθώς και η ανάλυση της συμπεριφοράς και των αναγκών κάθε διαφορετικής γενιάς που εισέρχεται στους οργανισμούς.

Έτσι, είναι σημαντικό κάθε εταιρεία να κατανοήσει τις ιδιαιτερότητες κάθε γενιάς σε αξίες και χαρακτηριστικά, για να είναι σε θέση να την καθοδηγήσει αποτελεσματικά και να φτάσει στην υψηλότερη απόδοσή της (Schroth, 2019). Για τον λόγο αυτό, και αφού η Generation Z (η γενιά που έχει γεννηθεί μεταξύ 1995-2010, σύμφωνα με αρκετούς ερευνητές) είναι η γενιά που ακολουθεί τους Millennials και σύμφωνα με μία πρόσφατη έρευνα θα αποτελεί το 27% του ανθρώπινου δυναμικού το 2025, είναι αναγκαία η ανάλυση των χαρακτηριστικών της, ώστε τα τμήματα HR να προετοιμαστούν καλύτερα.

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ GENERATION Z

Όπως τόνισαν οι ερευνητές Chillakuri και Dwivedula, το βασικό χαρακτηριστικό της γενιάς Z είναι η σχέση της με την τεχνολογία και η χρήση του κινητού τηλεφώνου, που συνεπάγεται τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Τα περισσότερα μέλη της γενιάς αυτής περνούν πολλές ώρες στο κινητό τους τηλέφωνο και μοιράζουν τη ζωή τους μεταξύ πραγματικού και ψηφιακού κόσμου. Το γεγονός αυτό έχει συντελέσει στον καθορισμό της γενιάς αυτής, ως τη γενιά με τα υψηλότερα ποσοστά κατάθλιψης που αντιμετωπίζει προβλήματα, όπως είναι η δυσκολία πραγματικής επικοινωνίας και η απώλεια συγκέντρωσης.

Ως απόρροια της τεχνολογίας, τα μέλη της γενιάς Z επιδιώκουν την αυτονομία στην εργασία τους και παράλληλα, αποφεύγουν τη διαπροσωπική επικοινωνία. Η εν λόγω στάση έρχεται να τονίσει σε όλα τα τμήματα HR, πόσο δύσκολη είναι η προσέγγιση των ατόμων στη γενιά αυτή και η εξισορρόπηση της χρήσης τεχνολογίας με την ουσιαστική και αμφίδρομη επικοινωνία.

Αντίστοιχα, οι παραπάνω ερευνητές αναφέρουν πως η γενιά Z επικεντρώνεται και επιδιώκει την οικονομική σταθερότητα και τις παροχές υγείας που της εξασφαλίζουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (work-life balance), περισσότερο

από κάθε άλλη γενιά έως σήμερα. Ακόμα, σε σύγκριση με τους Millennials, η Generation Z επιδιώκει το καλό κλίμα και όχι τόσο την επαγγελματική εξέλιξη - καριέρα, καθώς οι πρώτοι είναι πιο ανταγωνιστικά άτομα και όχι τόσο ομαδικοί παίκτες.

Επιπρόσθετα, βασική ανάγκη της γενιάς Z είναι η ρεαλιστική περιγραφή της εργασίας της, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει κάθε πιθανό εμπόδιο. Είναι η γενιά που δεν έχει καθόλου προϋπηρεσία, αφού έχει την ασφάλεια των γονιών της, και έτσι δημιουργεί τις προσδοκίες από τις πρώτες εργασιακές της εμπειρίες. Ακόμα, κατά τη σκιαγράφηση των χαρακτηριστικών της γενιάς αυτής, φαίνεται πως αναζητά το συχνό feedback σε υπερβολικό βαθμό, διότι επιδιώκει την ψυχολογική ικανοποίηση και την αυτονομία, παράγοντες που μόνο με συχνή ανατροφοδότηση είναι σε θέση να κατακτηθούν.

Τελευταίο αλλά και πολύ βασικό στοιχείο της Generation Z είναι η δικαιοσύνη. Είναι άτομα τα οποία είναι φυλετικά και ηθικά διαφορετικά και πιστεύουν περισσότερο από κάθε άλλη γενιά στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη κάθε ατόμου. Επομένως, η ισότητα και η θετική επίδραση στον κόσμο και το περιβάλλον, είναι κομβικά στοιχεία που αναζητούν στο εργασιακό τους περιβάλλον. Για τον λόγο αυτό, τα άτομα της Generation Z υποστηρίζουν ενεργά την ελευθερία του λόγου και την κοινωνική δικαιοσύνη, επιζητούν την καλή συνεργασία, με διαφάνεια, ακεραιότητα, καινοτομία και φυσικά τις δίκαιες αποδοχές. Τα στοιχεία αυτά τους επηρεάζουν στην τελική επιλογή εργοδότη, καλώντας τη διαφύλαξή τους από τα τμήματα HR επιτακτικά.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΑ

Τα εν λόγω χαρακτηριστικά οδηγούν σε αλλαγές που υιοθετούνται από τα τμήματα HR, τα οποία όσο καλύτερα ενσωματώσουν τις ανάγκες της γενιάς αυτής, τόσο γρηγορότερα θα την ικανοποιήσουν και θα φτάσουν σε υψηλή οργανωσιακή απόδοση. Επομένως, κρίνεται απαραίτητη η προσαρμογή των εταιρικών στις νέες τεχνολογίες και η ενίσχυση της ουσιαστικής επικοινωνίας. Επιπλέον, είναι αναγκαία η συχνή και εποικοδομητική ανατροφοδότηση που δημιουργεί ένα αίσθημα εμπιστοσύνης, βοηθώντας τα άτομα αυτά να δρουν αυτόνομα. Τέλος, είναι χρήσιμη η δημιουργία ενός καλού κλίματος που δημιουργεί το αίσθημα της ασφάλειας και φυσικά ο μετασχηματισμός των επιχειρήσεων σε οργανισμούς που αποδέχονται τη διαφορετικότητα και νοιάζονται για το περιβάλλον και την κοινωνία. **HR**