

نسل زد در محیط کار

نسل زد که در حال حاضر تقریباً بین ۱۲ تا ۲۶ سال سن دارند، در حال ورود به بازار هستند. ورود این نسل به بازار کار با شیوع ویروس کرونا همزمان شد و دو سال اول دوران کاریشان را اگر نگوئیم خراب کرد، ولی بسیار متفاوت کرد. اثرات کوتاه‌مدت این دوران بر بازار کار و اقتصاد جهانی را در حال نظاره هستیم؛ اما اثرات بلندمدت این دوران هنوز برای کسی واضح نیست. بدون شک یکی از تأثیرات مهم این ویروس، که بزرگ‌ترین بحران جهان بعد از جنگ جهانی دوم شناخته می‌شود، تأثیر زیادی بر روی نیروی کاری که تازه وارد بازار کار شده یا قصد ورود دارد، داشته است.

درواقع تمرکز ما اینجا صرفاً بر روی نسل Z با هر نسل دیگری نیست؛ بلکه تمرکز ما بر روی افرادی هستند که کمتر از ۴ سال سابقه کاری دارند و این دوران کرونا هم جزئی از زندگی کاریشان محسوب می‌شود. در این مقاله در مورد نسل زد از [سیمپل اچ آر](#)، با توجه به تأثیراتی که این دوران بر روی این افراد گذاشته، بررسی می‌کنیم که چه کاری می‌توانیم انجام دهیم تا شرایط بهتری برایشان مهیا کنیم.

آموزش؛ اولویت نسل زد

نسل زد در مهارت‌های موردنیاز در محیط کار نیازمند کمک هستند. آن‌ها اگر دانشگاه بودند، که با آنلاین شدن کلاس‌ها کیفیت آموزش‌هایشان افت کرده، و اگر هم مشغول به کار به صورت ریموت بودند، چیزی از چارت سازمانی و [رفتار سازمانی](#) متوجه نشده‌اند. علاوه بر این، این نسل در دورانی وارد بازار کار شدند که حتی اگر ویروس کرونا هم وجود نداشت، به دلیل اختلاف زیاد چیزی که دانشگاه به آنان یاد داده بود و چیزی که بازار کار نیاز داشت، دچار سردرگمی و بی‌اعتمادی نسبت به مدیرانشان شده بودند. حال با گذر کردن از این دوران، سردرگمی آنان بیشتر نیز شده است.

برای اینکه بهتر بتوانید با نسل زد کار کنید، باید نگاه جامع‌تری نسبت به [آموزش سازمانی](#) و استراتژی آن در مجموعه خود داشته باشید. برای مثال، برای نسل Z باید [فرآیند](#) [آنیور دینگ](#) را به صورت طولانی‌تری طراحی کنید. همچنین در برنامه‌های آموزشی از [منتورینگ](#) استفاده و حتماً برایشان یک شخص را به عنوان منتور قرار دهید و سوپرایز نشوید اگر لازم بود برای مهارت‌های سخت کاری، مانند مهارت‌های مهندسی، نیاز به برگزاری دوره آموزشی باشد.

بحران استرس در نسل Z

بیش از یک دهه است که تحقیقات در نسل زد، استرس و اضطراب بالاتری را در مقایسه با بقیه نسل‌ها اعلام می‌کند. البته وارد دلیل این اتفاق در سال‌های گذشته نمی‌شویم اما با در نظر داشتن این اطلاعات، تصور کنید که حال این نسل بعد از بحران کرونا چطور خواهد بود! همچنین شرایط خاص ایران و فشارهای مضاعف اجتماعی و اقتصادی را نیز بر این نسل در نظر بگیرید. به نظر، تعجبی ندارد که این نسل، رفتارهایی از خود بروز دهد که با تمام نسل‌های گذشته متفاوت باشد.

حال شما به عنوان مدیر منابع انسانی سازمان با درک این موضوع، می‌توانید این دانش را به سایر مدیران سازمان نیز منتقل کنید. برای [اعتماد در محیط کار](#) و کاهش اضطراب، جلسات «انتقال نگرانی‌ها» را برگزار کنید که در آن، افراد از نگرانی‌های خود صحبت می‌کنند یا حتی با کمک گرفتن از متخصصین روانشناسی برای بهبود شرایط این نسل کمک کنید.

هوش هیجانی نسل زد

هوش هیجانی، که به صورت کلی شامل خودآگاهی، انگیزه‌ها، تمایلات، احساس همدلی و مهارت‌های ارتباطی گفته می‌شود، از مهارت‌های لازم محیط کار به شمار می‌آید. اما متأسفانه نسل زد به محض ورود به بازار کار، قبل از اینکه [مهارت‌های بین فردی در محل کار](#) را بشناسند، باید نوع دیگر و ناشناخته‌ای از ارتباط را تجربه می‌کردند که برای اکثر افراد جدید بود. بنابراین، ضعف در هوش هیجانی یکی دیگر از اتفاقات طبیعی است که برای نسل Z رخ داده است.

پرورش هوش هیجانی نیازمند زمان و تجربه ارتباطات گوناگون است. شاید بهترین کاری که شما بتوانید برای این ضعف مهارتی انجام دهید، صبوری کردن در کنار آموزش‌های لازم است تا آن زمان دو ساله، رفته‌رفته جبران شود.

کارفرمای ایده آل نسل زد

برخلاف تصورات، که توقع نسل Z محیط کاری عجیب و غریب و شبیه محیط کار گوگل است، تحقیقات نشان می‌دهد که مهم‌ترین اولویت نسل زد برای انتخاب محیط کار، جایی است که سلامت روانی آنان را حفظ و بهبود می‌بخشد. بر این اساس، تحقیقات نشان داد که بیش از ۹۰ درصد سازمان‌ها، بودجه برنامه‌های سلامت روان خود را افزایش داده‌اند، ۷۶ درصد آنان در مدیریت استرس، افزایش سرمایه‌گذاری داشته و ۷۰ درصد آنان در برنامه‌های مدیتیشن، سرمایه‌گذاری خود را افزایش داده‌اند.

البته منظور از کارفرمایی که به سلامت روان اهمیت می‌دهد، سازمانی نیست که صرفاً کارگاه‌ها و برنامه‌های سلامت ذهن و روان را برگزار می‌کند؛ بلکه منظور، کارفرمایی است که [فرهنگ سازمانی](#) دارد که در آن، از فشار بیهوده بروی افراد جلوگیری می‌شود. ([مقاله سلامت روان در محیط کار](#)، راهنمای مناسبی در این زمینه است.)

فرآیند ایده آل شروع به کار برای نسل Z چیست؟

فرآیند شروع به کار یا همان جامعه‌پذیری یا آنبردینگ (On boarding) شامل بخش‌های مختلفی از جمله آموزش‌های تکنیکال، معرفی همکاران، آموزش فرآیندهای سازمانی و قسمت‌های بسیار دیگر می‌شود که در بدو ورود فرد جدید، برایشان پیاده‌سازی می‌شود و ممکن است از چندساعت تا چند ماه طول بکشد. اما چیزی که برای نسل زد در فرآیند آنبردینگ بیش از پیش اهمیت دارد، فعالیت‌های Community Builder در این فرآیند یا همان پروسه‌آشنایی با اعضای تیم و فرهنگ سازمانی است؛ اما چرا؟ زیرا آموزش‌های تکنیکال را همه سازمان‌ها دارند و مجبور هستند که انجام دهند، اما فعالیت‌های گروهی معرفی اعضا در سازمان است که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و بین کارفرماهای مختلف، تفاوت ایجاد می‌کند. لازم به ذکر است که فرآیند آنبردینگ صحیح می‌تواند به [برند کارفرمایی](#) کمک شایانی کند.

به سادگی، با نسل زد همکار شوید

نسل زد ، گروه افرادی هستند که بحران‌ها و اتفاقاتی را پشت سر گذاشته و اشتراکات زیادی باهم دارند؛ در نتیجه، خصوصیات اخلاقی و رفتاری «احتمالاً» مشابهی در آن‌ها ایجاد گردیده. راهکارهایی که برای بهبود روابط با این نسل پیشنهاد شده است، می‌تواند برای افرادی درست باشد و می‌تواند برای افرادی دیگر نادرست باشد. ما تلاش کردیم با ارائه دیدی باز نسبت به مسائلی که اکثر افراد نسل Z با آن‌ها درگیر هستند، به بهبود روابط این نسل با کارفرماها کمک کرده باشیم.