

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



نسل نو، نگاه نو

ضرورت بازاندیشی در فضای کار

محمد علی شاه حسینی

عضویت علمی دانشکده مدیریت



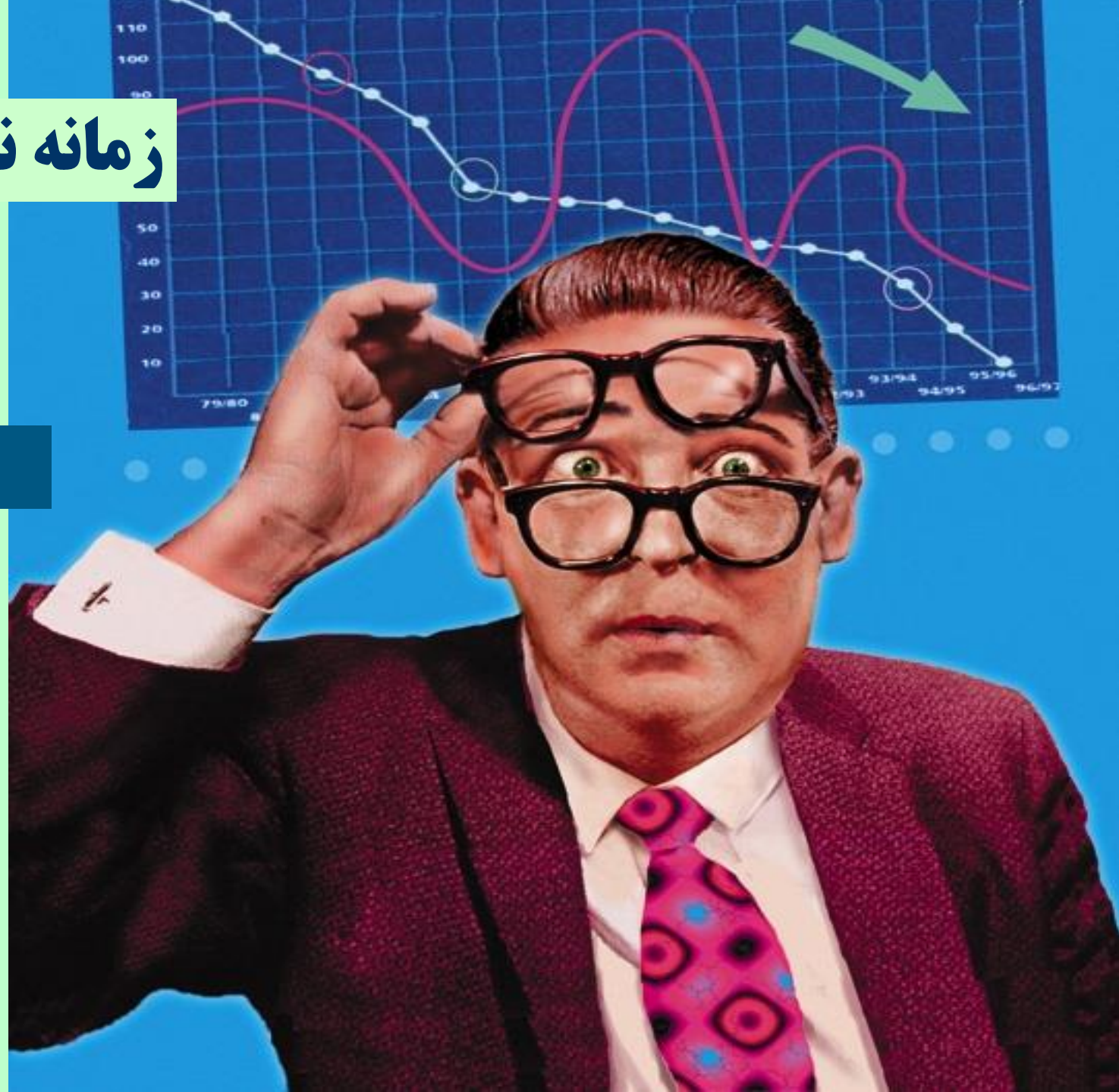
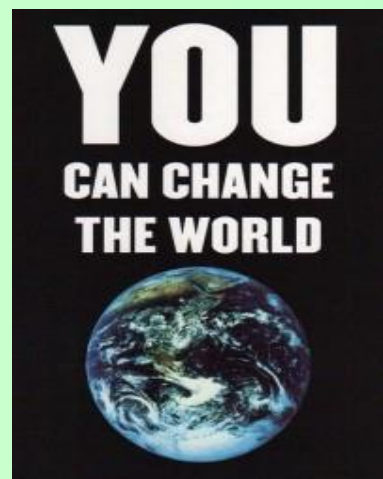
زمانه نو

نگاه نو

زبان نو

ذهن نو

عملکرد نو

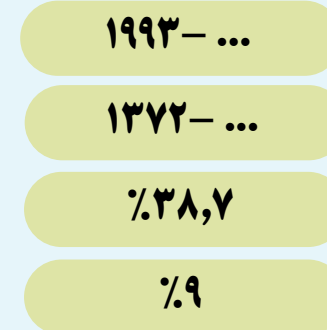
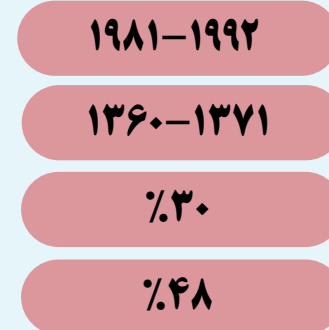




آیا سازمان ها مهيای حضور نسل جديد هستند؟

?





Geek Gen.
Juice Gen.

اختلافات و تفاوت بین نسل ها در ...

۱ آرمان ها و اهداف و ارزش ها ۴ اصطلاحات روزمره

۲ انتظارات ۵ ظاهر، پوشش و نوع سخن گفتن

۳ الگویابی و گروه های مرجع ۶ محیط کاری و شرایط مورد انتظار در محیط کاری

لزوم بازنگری در راهبردهای منابع انسانی و توجه به انسجام نسلی

انسجام نسلی

انطباق نسلی

تفاوت نسلی

شکاف نسلی

انقطاع نسلی

- نسبت به کارفرمای خود (رئیس مجموعه) تعهد دارند و همین انتظار را از وی دارند؛
- به واسطه حق مسئولیت و تصدی، انتظار دریافت پاداش دارند؛
- اخلاق کاری = کارآیی و سخت کوشی
- باثبات، دقیق و جزئی نگر هستند؛
- با سیستم مخالفت نمی کنند؛
- از تعارض و اختلاف نظر پرهیز می کنند؛
- تمایل به تغییر بنیادی ندارند.



ارزش های کاری برای نسل ساکت



- ثبات رفتاری و احترام متقابل را به عنوان ارزش قلمداد می کنند؛
- می خواهند شاهد موفقیت های خود باشند؛
- به کار اعتیاد دارند و در برقراری تعادل در زندگی ناتوانند؛
- رقابت طلب هستند؛
- خود را به عنوان استاندارد به جهت قیاس با جوان ها می پندارند؛
- اخلاق کاری = ساعت کار طولانی = تعهد
- تیم گرا و به دنبال ایجاد روابط هستند (تعارض را نمی پسندند)؛
- نسبت به بازخورد، حساس هستند.

ارزش های کاری برای نسل ازدیاد جمعیت

- نگاه بدبینانه به امور دارند؛
- تعادل کار و زندگی را دوست دارند؛
- جهانی فکر می کنند و به دنبال استقلال هستند؛
- به تکنولوژی علاقه مند هستند و خواهان محیط کاری غیررسمی هستند؛
- ارتباطات برایشان مهم است و ارتباطات خوبی دارند.
- معتقدند که پاداش باید بر اساس بهره وری باشد نه ساعات کار؛
- کنترل بر خود، زمان و آینده برای آنها مهم است؛
- به افراد وفادار هستند (نه شرکت)؛
- نسبت به تحمل افراد ضعیف (به لحاظ مهارتی) بی حوصله و بی قرار هستند.



ارزش های کاری برای نسل X

آنچه می خواهند و تمایل دارند ...

- توانایی کار کردن در هر زمان و در هر کجا که اراده کنند؛
- تنوع در کار؛
- دریافت بازخورد مداوم از سرپرستان؛
- فرصت هایی برای یادگیری، بازسازی و تجدید نظر در خود؛
- چالش و مشکلات جدید؛
- مسئولیت زندگی و آینده خود را به عهده داشته باشند.



ارزش های کاری برای نسل Y

نسبت به آنچه تمایل ندارند ...

- سنت های ارج گذاری به ارشدیت (بعد زمانی)؛
- انجام کارها به صورتی که همیشه انجام شده اند؛
- چگونگی دستیابی مدیرانشان به جایگاه کنونی (رتبه)
- اخلاق کاری که لازمه آن انجام ۱۰ (ده) ساعت کار باشد؛
- وفاداری بی قید و شرط نسبت به سازمان.

اگر احساس کنند
نظرات و ایده هایشان
توسط دیگران
شنیده می شود
احساس رضایت
بیشتری می کنند.

زندگی شخصی و
ارتباطات
خصوصی خود را
بر همه چیز مقدم
می دانند.

کمتر از نسل های
قبلی خود به
ساختارهای سازمانی
عمودی و
سلسله مراتبی علاقه
نشان می دهند.

دوران کودکی خود را
در رفاه گذرانده اند.
والدین آنها شاغل
هستند. تربیت این
نسل تربیت
هلیکوپتری است.

از اینکه تمامی
فعالیت های ریز آن
ها تحت نظارت باشد
خوششان نمی آید و
در عوض انتظار
باز خورد از کارهایی
که انجام می دهند را
نیز دارند.

هر زمان که
صلاح بدانند،
سازمان را ترک
می کنند.

تنها در زمان های
مشخص و تعیین شده
خود را نسبت به
کارشان متعهد
میدانند و خارج از
محیط کاری به زندگی
شخصی خود
مشغولند.

خواهان رشد
سریع در
سازمان ها می
باشند

زنان این نسل،
تعهد کاری
بیشتری نسبت
به نسل های
قبل دارند.

در مقایسه با
سایر نسل ها،
وفاداری
کمتری به شغل
خود دارند.

فناوری
جزئی از
زندگی آنها
است.

فناوری روی
استاندارد ها و
رفتارهای
سازمانی آنان
اثرگذار است.



خصوصیات نسل Z

قدردانی از
کار بسیار
مهم است.

در مهارت های بین
فردی و از دیدگاه
وسیع تر توانایی در
تفکر انتقادی و
توانایی حل
مسئله ضعیف
هستند.

خواهان
انعطاف و
آزادی بیشتر
در زمان کاری
هستند.

وسایل ارتباطی و
ابزارهای فناوری
نقش مهمی در
رضایت شغلی
این افراد
دارد.

مردان
به راحتی مدیر
بودن و رییس
بودن زنان را می
پذیرند.

به دنبال وظایف
خلاقانه در محیط
کارند . عملکرد
محور و نتیجه گرا
می باشند

نسل مسن تر



نسل جوان تر



	نسل Z	نسل Y	نسل X	نسل ازدیاد جمعیت	نسل ساکت
ویژگی های کلیدی شخصیتی	• خود آموخته، توانا به پردازش سریع اطلاعات؛ • جهت گیری تیمی کمتر.	• زیرک، به راحتی خسته شوند، مشتاق پیشرفت و دارای توان ارزشی؛ • جهت گیری تیمی دارند.	• درک تکنولوژی و کار کردن سخت؛ • زمان انعطاف پذیر، کار مشارکتی، و ارتباط از راه دور.	• کار سخت یا فلسفه کار برای زندگی؛ • تعریف جدیدی از بازنشستگی ارائه کرده اند به طوری که هنوز درگیر شرایط کارند.	• احترام به اختیار رسمی و سنت؛ • معتمد کارفرمایشان هستند.
سرمایه ای که با خود به سازمان می آورند	• توانا به پردازش میزان زیادی از اطلاعات، خلاقیت، جهت گیری تکنولوژیکی.	• خوش بین، توانا به اجرای چند وظیفه، فهم تکنولوژی، رویکرد تیمی، مسئول به طور اجتماعی.	• سازگاری، خلاقیت، دانش تکنولوژیک، خواهان به چالش کشیدن وضع فعلی.	• دیدگاه تیمی، متعهد، باتجربه، دارای دانش.	• کار سخت، ثبات، قابلیت اعتماد، توجه به جزئیات.

انگیزش در هر نسل



نسل ساکت

- تجربه شما در اینجا مورد احترام است؛
- آنچه در گذشته جواب داده یا نداده، کماکان معتبر است؛
- به پایداری بها داده می شود.

نسل ازدیاد جمعیت

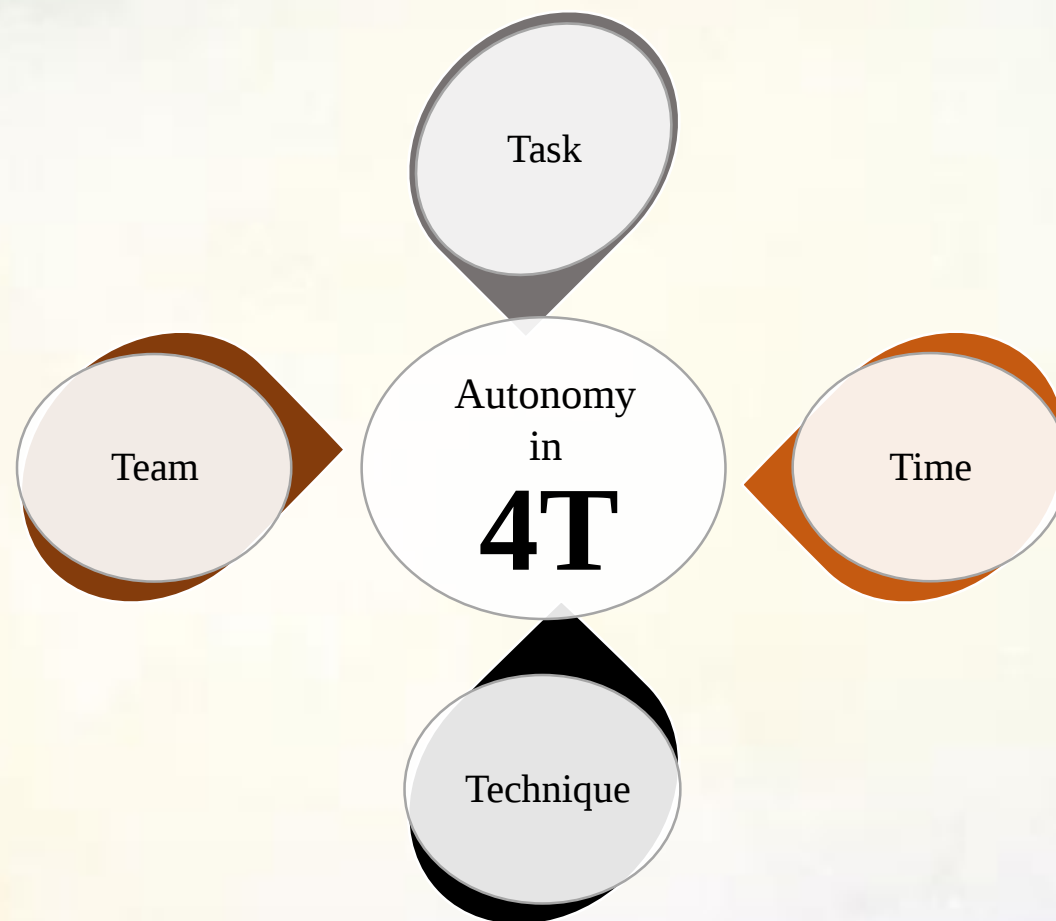
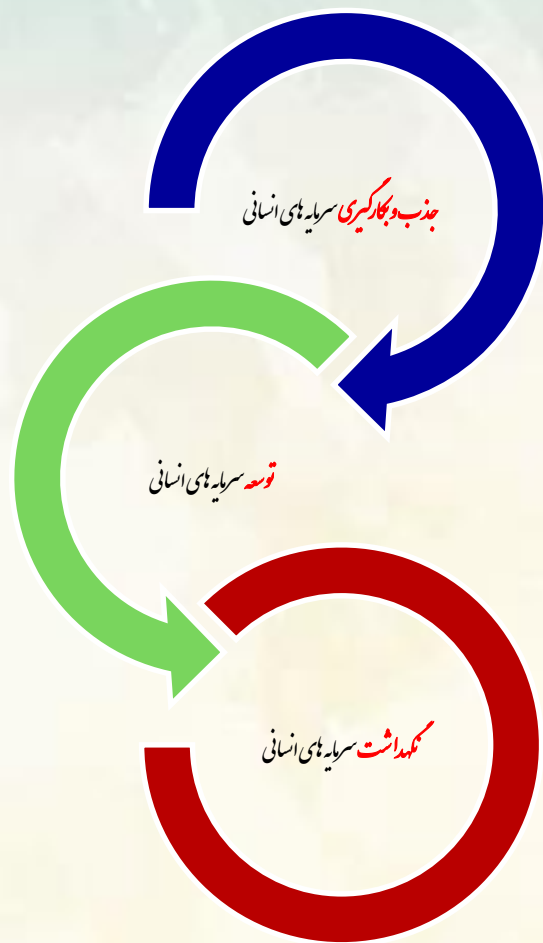
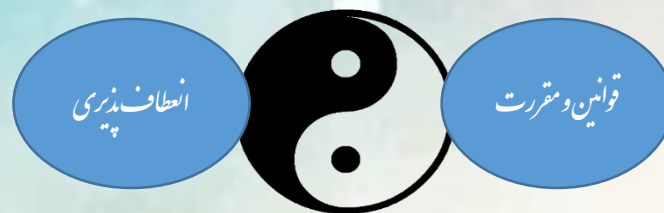
- شما برای موفقیت شرکت مهم هستید؛
- مشارکت شما منحصربه فرد و ارزشمند است؛
- ما به شما احتیاج داریم.

نسل X

- به سبک خودتان کارها را انجام دهید؛
- در اینجا مقررات زیادی وجود ندارد؛

نسل Y

- شما در اینجا با تعدادی دیگر از افراد دانا و خلاق همکار هستید؛
- می توانید این شرکت را متحول کنید؛
- شما می توانید قهرمان باشید؛
- ما به کارکنان مستقل بها می دهیم؛
- رئیس شما به شما در رسیدن به موفقیت کمک می کند.



ایجاد انسجام نسلی از طریق ...





از توجه شما سپاسگزاریم.

