

# آیا برای استخدام نسل Z آماده ایم؟

فرشته کسرای | زمستان 1400

# مروری بر نسلها

نسل خاموش

1925 تا 1945  
جنگ جهانی دوم  
رکورد بزرگ اقتصادی

نسل انفجار

1946 تا 1964  
جنگ ویتنام  
جنبش حقوق بشر  
سفر به فضا

نسل X

1965 تا 1978  
برداشتن دیوار برلین  
بیماری ایدز

نسل Y یا هزاره

1979 تا 1995  
گوگل  
شبکه های اجتماعی  
ویدیو گیم

نسل Z

1996 تا 2010  
کووید 19  
اولین رئیس جمهور سیاه پوست  
ظهور و تشویق پوپولیسم

# نسل خاموش

- اعتقاد به وظیفه
- باور به تبعیت کردن
- همیشه آماده فداکاری و صرفه‌جوئی
- توجه بالا به رسمی بودن



# نسل انفجار

- زادهٔ دوره رفاه و رونق اقتصادی در جهان
- ریسک‌پذیر و کارآفرین و خلق
- همه چیز ممکن است
- اهمیت به تصویرسازی مثبت از خود



نسل X

- در پی تغییر
- به ندرت ۱۰ سال در یک شرکت کار
- متعهد به یک سیستم
- باور: اتکا بر خود
- شخصیت‌های غیر رسمی
- دسترسی به امکانات سطح جهانی
- توانایی برقراری ارتباط با جامعه اطرافشان



## نسل ۷ یا هزاره

- متکی به نفس و جاه طلب
- به نظر مغرور
- اهمیت بیشتر به خانواده و دوستان نسبت به کار
- به دنبال چالش های جدید
- توقعات بالاتر از واقعیت و متعاقب آن گاهی غمگینی



## نسل Z

- متولدین سالهای 1996 تا 2010 میلادی
- نسل اینترنت
- مواجهه از کودکی با فن آوری‌های پیشرفته  
نظیر شبکه‌های اجتماعی، پیام‌رسانهای  
فوری، SMS، MP3 پلیرها، تلفن‌های  
همراه و یوتیوب و غیره





# نسل Z



جهانی تر / فهم  
بیشتر از وضعیت  
دنیا



تحت تاثیر  
Social  
Media



جاه طلب



تمایل به  
دیده شدن  
و تمایز

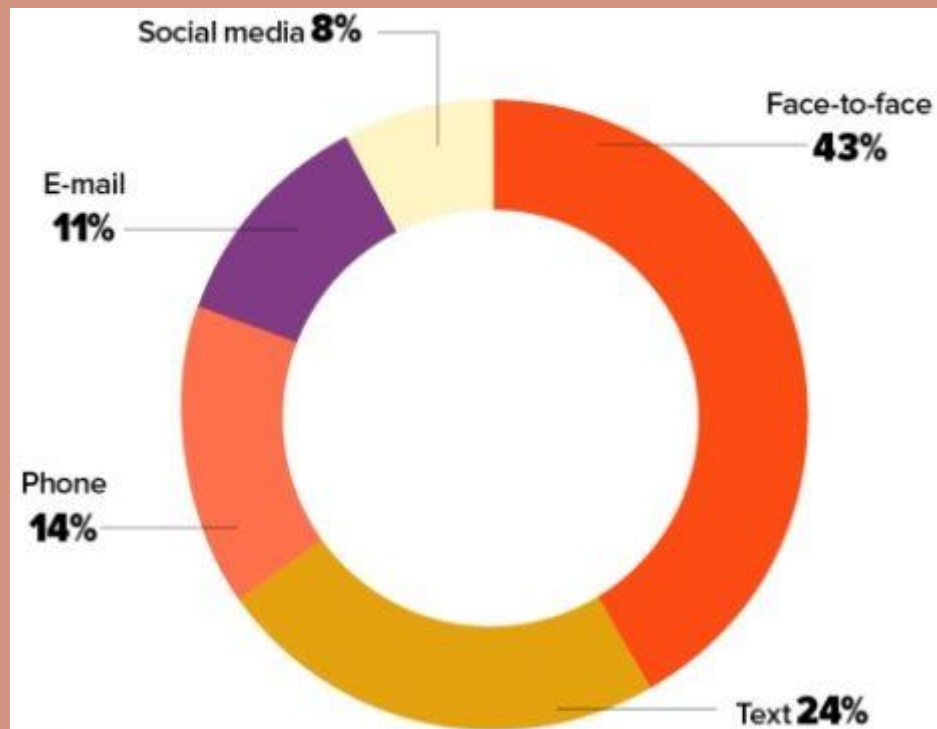


به دنبال  
کسب  
تجربه



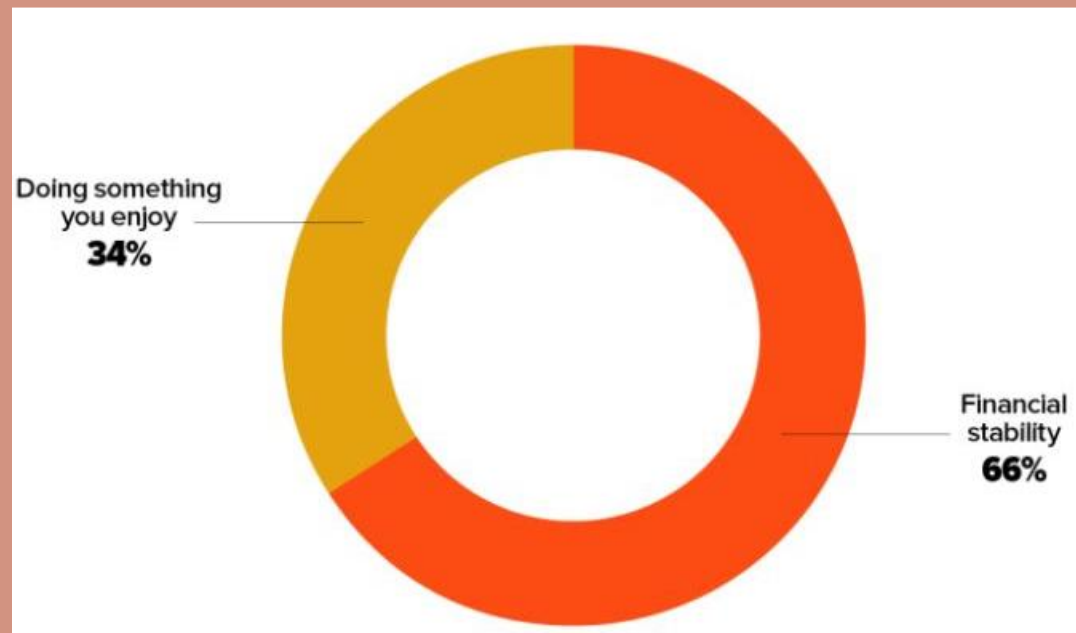
طرفدار مسئولیت  
اجتماعی

## ویژگی های رفتاری (1)



- تکنولوژی محور
- همیشه وصل بودن (تشنه ارتباط)
- استقبال زیاد از تغییر
- طرفدار تنوع فرهنگی، مذهبی، کاری و ...
- ترجیح به پیام دادن به جای صحبت کردن
- شروع کننده
- اهمیت به کیفیت
- توقع به پاسخگویی سریع
- تمایل به ابراز خود

## ویژگی های رفتاری (2)



- تمرکز بر موضوعات مالی
- کار آفرین
- تاثیر رکود بر طرز فکر آنها
- تلاش برای تبدیل سرگرمی به کار
- به دنبال امنیت
- تمایل زیاد به همیشه برنده بودن
- رقابتی

## شیوه یادگیری

### HOW DOES GEN Z LEARN?



By doing  
(e.g., working through  
examples)



By seeing  
(e.g., reading course  
materials)



By listening  
(e.g., classroom  
lecture)

- یادگیری از طریق انجام دادن
- استفاده از ابزارهای تصویری به ویژه ویدیو
- یادگیری از طریق تبادل اطلاعات و مشارکتی
- یادگیری همیشه در دسترس

## ترجیحات کاری

### مهمترین انگیزه ها برای انتخاب شغل ایده آل

1. ایجاد ارزش برای چیزی فراتر از خود

2. تعادل زندگی و کار

3. جبران خدمات

چهل و هشت درصد

باور دارند آشنایی به  
تکنولوژی از آنها  
نیروی کار بهتری  
میسازد

یک از سه

نمی دانند چه نوع  
کاری میخواهند

بیش از نیم

دنبال مشاغلی هستند  
که هنوز وجود ندارد

یک از سه

نسبت به شروع کار  
نامطمئن یا نگران

سی و دو درصد

میخواهند در شرکت  
بتوانند مشاغل  
دیگری را هم تجربه  
کنند

شصت و یک درصد

رئیزی میخواهند که  
برایشان قابل احترام  
باشد

چهل و چهار درصد

ترجیح میدهند بیکار  
باشند تا کاری را که  
دوست ندارند انجام  
بدهند

شصت و چهار درصد

تکنولوژی بازار کار را  
تغییر داده و فرصتهای  
کاری بهتری خلق شده

## نظر کارفرما در مورد نسل Z

- کمبود تجربه
- ناآشنایی با فضاهای تولیدی و اقتصادی
- عدم وفاداری و ثبات
- نداشتن رویکرد و تفکر بلندمدت



نیروی کار ایده آل کارفرما



حضور سر وقت، ظاهر مناسب، دقت در کار،

تجربه کاری مرتبط، وفاداری سازمانی، رعایت سلسله مراتب،

پیروی از دستورالعملها، نظم و ترتیب، روحیه کار تیمی،

تحصیلات مرتبط، حداقل سن X سال

# سفارشی سازی؟!

- فرم استخدام
- شرح شغل
- ریاست، معاونت
- اتاق من، میز من
- نیروی کار قدیمی و وفادار
- سابقه کار بالاتر
- قوانین ارتقای سازمانی
- دوره آزمایشی
- ارزیابی عملکرد
- پاداش
- .....



# ارزش پیشنهادی کارکنان

## جبران خدمات

- حقوق
- افزایش حقوق
- پاداش
- عدالت



## مزایا

- مرخصی
- بیمه سلامت
- دورکاری



## کارراهه شغلی

- ارتقا
- آموزش
- کوچینگ



## فرهنگ

- ماموریت
- ارزشها
- اتمسفر
- کار تیمی



# آماده سازی نیازهای نسل Z (1)

## برنامه جامع آنبوردینگ

- آشنایی با سازمان از طریق کتابچه های راهنما، پرزنتیشن و یا فیلمهای کوتاه
- چرخش در سراسر سازمان ارائه دهد جهت آشنایی با واحدها و فرهنگ محل کار
- آشنایی با اهداف و مقاصد سازمان برای اینکه بدانند چرا اهمیت دارند از طریق منتورینگ و مربیگری صحیح
- گنجاندن برنامه های راهنمایی معکوس جوان به کارکنان ارشد در خصوص فناوری و رسانه های اجتماعی



## آماده سازی نیازهای نسل Z (2)

### آموزش مدیریت استرس

- لزوم برنامه‌های مؤثر برای کمک به کارکنان جهت سلامت روان به دلیل تجربه سطوح بالاتر اضطراب و افسردگی نسبت به نسل های دیگر از قبیل گفتگوهای جمعی، اطلاع رسانی و کوچینگ که می تواند اعتماد فرد را در توانایی موفقیت خود افزایش داده و اضطراب را کاهش دهد

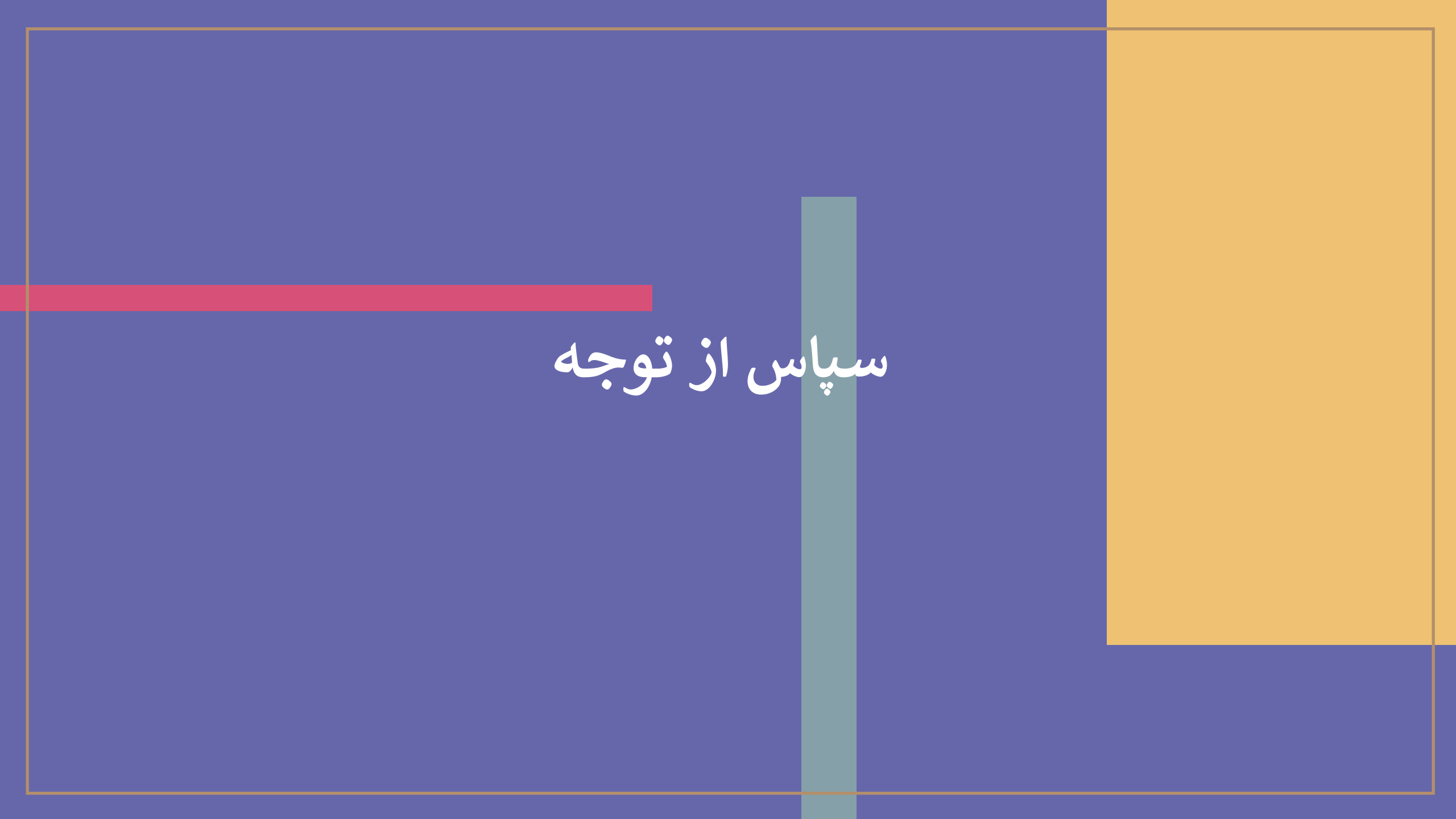


## آماده سازی نیازهای نسل Z (3)

### هوش هیجانی

- هوش هیجانی، متشکل از خودآگاهی، انگیزه، همدلی و مهارت‌های اجتماعی، عنصری حیاتی برای رهبری مؤثر است و می‌توان آن را آموزش داد و آموخت.
- ارائه آموزش جهت ایجاد هوش هیجانی از همان ابتدای کار - نه چند سال بعد، چراکه این نسل با سطح بیشتری از همدلی و سازگاری وارد محیط کار میشود و بهترین پتانسیل را برای نسل بعدی رهبران بزرگ دارند.
- فیدبک، فیدبک، فیدبک





# سیاس از توجه