

Już nie Millenialsi czy pokolenie Y – w 2018 roku rynek pracy coraz bardziej zasiedlany będzie przez pracowników urodzonych nie wcześniej niż w 1995 roku, czyli pokolenie Z. Jacy są 22-letni pracownicy?

Czasy, w jakich przyszli na świat definiują ich charakter i aspiracje. – *Ostatnie 20 lat to okres bardzo intensywnego rozwoju technologii. Ci młodzi ludzie nie poznawali jej w miarę nauki, tak jak my, czyli ich rodzice – oni się w tym zdigitalizowanym świecie już urodzili, a jego rozwój biegł równolegle z ich dorastaniem. Tak, jak dla starszych zupełnie zwyczajne jest posiadanie telewizora, a jego obsługa nie nastęrcza nikomu trudności, tak dla 20-latków zupełnie naturalne jest korzystanie ze smartfona czy tabletu. Młodzi wiedzę o tych sprzętach przyswajają z wielką łatwością – dziś nikogo nie dziwi, że 8-latek nie opanował jeszcze dobrze tabliczki mnożenia, ale za to doskonale daje sobie radę w obsłudze komputera i, co więcej, ta nauka przychodzi mu zupełnie naturalnie – żartuje Robert Strzelecki, wiceprezes TenderHut. – To przywiązanie do technologii determinuje ich życiowe wybory, np. te dotyczące pracy i to właśnie stanowi dla przedsiębiorców wyzwanie.*

Kolejną, mocno zauważalną cechą wśród pokolenia Z jest brak przywiązania do miejsca.

– *Urodzeni po 1995 roku to osoby, które wyjeżdżały zagranicę już od dziecka, więc świat pojmują nie jako tajemnicze miejsce, do którego trudno się dostać, ale jako otwartą przestrzeń, która niesie ze sobą wiele możliwości. Brak przywiązania rozumiem tutaj zarówno w skali makro, jak i mikro, bo nie chodzi tylko o wyjazdy zagraniczne, ale także o zmiany mieszkań w zależności od potrzeb, zmianę pracy czy choćby... biurka w pracy – zauważa Strzelecki.*

Wędrowanie w skali mikro może dotyczyć miejsca pracy nawet w obrębie jednej firmy. – *Nie jest żadną nowością przemieszczanie się pracowników między oddziałami firmy, ale nowością z pewnością jest wędrowanie między biurkami. Model pracy zmienił się w ostatnich latach w sposób bardzo znaczący: teraz to nie miejsce determinuje realizowany projekt, a odwrotnie. Zależnie od tego, co mamy robić wybieramy miejsce pracy. I tak do zadań grupowych wybiera się przestronną salę konferencyjną, a do zrealizowania czegoś w skupieniu zaciszny gabinet. Zespół projektowy na czas realizacji wspólnego projektu pracuje w jednym pokoju, a po jego skończeniu wszyscy rozsiadają się w innych lokalizacjach, przy innych biurkach, przy innych projektach, z innymi ludźmi – tłumaczy Robert Strzelecki. Trend, o którym mówi ekspert nosi nazwę desk sharingu i z roku na rok zyskuje coraz większą popularność w firmach. Odpowiada to bowiem stylowi pracy, w jakim najlepiej czują się młodzi ludzie: ciągle nowe wyzwania, zmienność sytuacji i zwiększona integracja pracownicza, bo zmieniając miejsce pracy mamy szansę na zapoznanie się z większą ilością osób z firmy. To także sposób na oszczędność przestrzeni, bowiem wewnętrzne badania firm pokazują, że w firmie prawie nigdy nie ma 100% pracowników, a codziennie używane jest średnio ok. 40% biurek, ponieważ reszta pracowników z różnych powodów pozostaje poza firmą.*

Desk sharing ma jednak także swoje wady, w tym tę najważniejszą: może wprowadzać zamęt w firmie. Nigdy nie wiadomo, gdzie kto pracuje i gdzie go znaleźć.

– *Nowe technologie, ale także elastyczność form pracy, umożliwienie sprawdzenia się na wielu płaszczyznach zawodowych, wspieranie rozwoju – wymienia Strzelecki. – To wszystko może zainteresować pracowników z pokolenia Z, bo odpowiada ich wymaganiom wolności i spełniania się. Jeśli chodzi o informatyków to praca z domu czy jakiegokolwiek innego miejsca jest bardzo popularna, w ten sposób funkcjonuje już co 10 specjalista IT – dodaje.. Coraz większą popularność zyskuje np. forma pracy zdalnej i przychodzenie do biura tylko na konkretne spotkania, kiedy projekt wymaga naszej*

Czy pokolenie Z zmieni nasz sposób pracy?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 25, styczeń 2018 10:04

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1691

obecności. To odpowiada młodym z generacji Z, bo jedną z ich aspiracji jest samodzielne decydowanie o czasie spędzonym na pracy. Nie należy się bać tej formy, ponieważ, jak pokazują badania, praca zdalna wcale nie oznacza zmniejszonego zaangażowania w wykonanie powierzonych zadań. Pokolenie Z z pewnością okaże się wyzwaniem dla HR-owców, ale zmiany w zarządzaniu są nieuniknione.