



Jedni ih ne mogu dovoljno nahvaliti, a drugi im samo "broje" mane i nedostatke. Kakvo je vaše mišljenje o novoj generaciji radnika koji krupnim koracima osvajaju tržište rada? Prvi dojam o osobi stvaramo u svega nekoliko sekundi nakon upoznavanja. Brzinom svjetlosti skenirajući i analizirajući izgled, držanje, boju glasa, stisak ruke, miris i energiju osobe koju smo prvi put ugledali.

Kad govorimo o procjeni učinka novog zaposlenika obično uzimamo period od 6 mjeseci. To je, slaže se većina, sasvim dovoljno vremena kako bismo uvidjeli kojim znanjima i vještinama osoba raspolaže, kako se snašla u novoj okolini i s novim radnim zadacima, slaže li se s kolegama i slično. Pripadnici tzv. Gen Z, odnosno osobe rođene između 1995. i 2010. godine su već nekoliko godina prisutni na tržištu rada, stoga je došao pravi trenutak da ocijenimo kako su se dosad snašli.

Jesu li, i u kojoj mjeri, različiti u odnosu na svoje prethodnike - babyboomerse, generaciju X i milenijalce? Koje osobine i ponašanja su donijeli sa sobom u radne okoline? Jesu li "tvrdi orah" kad je riječ o pregovorima oko plaće, uvjeta rada i drugim stavrima vezanim uz posao? Mijenjaju li posao češće?

## **Velik dio radne snage**

Zaposlenici Generacije Z koji imaju od 18 do 41 godinu, čine velik dio trenutne radne snage. Work Trend Indeks 2022. pokazao je da zaposlenici ponovo procjenjuju ulogu posla u svom životu, a ono što žele od posla i što su spremni dati zauzvrat procjenjuju po ključu "vrijedi li". Istraživanje je otkrilo da će 49% zaposlenih Generacije Z i milenijalaca ove godine razmotriti

promjenu poslodavca, 46% će vjerojatno početi raditi na daljinu.

Više nego druge generacije zaposlenika, oni visoko cijene slobodu izbora kada i gdje će raditi. No, zaposlenici Generacije Z ne žele samo fleksibilnost. Work Trend Index 2022. otkrio je da su, nakon plaće, tim zaposlenicima prioriteti na radnom mjestu pozitivna radna kultura (46%), pogodnosti usmjerene na njihovu dobrobit (42%) i osjećaj svrhe ili smisla (40%). Istraživanje je pokazalo i da je veća vjerojatnost da će pripadnici generacije Z i milenijalci otici kad im nešto ne odgovara.

## **Hibridni rad - ključan faktor**

Zaposlenici Generacije Z će u budućnosti sve više preuzimati rukovodeće pozicije. Da bi privukle nabolje talente – sada i u budućnosti – organizacije trebaju prilagoditi svoje poslovne prakse kako bi ispunile nova očekivanja zaposlenika. Poslovni lideri i voditelji ljudskih resursa zato će morati stvoriti organizacije u kojima se te skupine osjećaju uključeno te imaju osjećaj lojalnosti i svrhe.

"Nemoguće je izbrisati proživljena iskustva i trajan utjecaj svega što smo proživjeli tijekom protekle dvije godine u vrijeme corona epidemije. Osnaživanje menadžera da se prilagode novim očekivanjima zaposlenika pomaže poslovnim sustavima da postave temelje za dugoročan uspjeh. Sjajan alat za pomoći timovima tijekom ove promjene je Microsoft Viva koji pomaže timovima unutar tvrtke ili organizacije da napreduju dajući im preporuke kako poboljšati produktivnost i brinuti o dobrobiti članova tima" komentirala je Ketevan Ratiani, voditeljica divizije moderno radno mjesto, Microsoft CEE Multi-Country regija.

## **Timska pravila poslovanja**

Mijenjaju se pravila poslovanja Ipak, tek je nekolicina tvrtki, odnosno samo 27% njih, uspostavila timska pravila kako bi jasno definirala ove nove norme. Da bi izgradili učinkovite hibridne timove, menadžeri će morati uvesti timska pravila koja utvrđuju zašto, kada i kako dolaziti u ured, svrhu suradnje uživo, dogovore o tome kada se okupiti uživo, kao i definiciju pravila hibridnih sastanka te novo osmišljavanje prostora koji će podržati novi način rada. Ova pravila trebaju svima osigurati isti osjećaj angažmana na poslu, bilo da su u uredu ili rade na daljinu. Kolaborativna, digitalna kultura može pomoći da se premosti geografska udaljenost i

druge razlike onda kada lideri odluče koristiti tehnologiju u te svrhe.

**[Moj-posao.net](#)**

**VEZANI SADRŽAJI**

{loadposition related}