

MILENIJALCI I GENERACIJA „Z“

ulog u budućnost uspješnog poslovanja

"Novo- normalno"

U današnje vrijeme, više nego ikada, najteže je upravo mlađim generacijama jer, ne samo da ne mogu doći do radnog mjesta, već često isti ne mogu niti zadržati. Najčešće, problem je u malim početnim plaćama (koje duže vrijeme budu početne), beskrajnim ugovorima na određeno, nesigurnosti radnog mjesta, radnoj okolini, lošim međuljudskim odnosima itd. Radnici dolaze i odlaze, sve češće se ne vraćaju, a poslodavci i dalje ne prepoznaju problem....



Budući da je svijet oko nas još uvijek usred definiranja "novog" normalnog, tvrtkama je izazov predvidjeti svoja buduća poslovanja, međutim, žele li izbjeći probleme sa radnicima, tvrtke se moraju fokusirati na rješavanje ovog problema. Ako poslodavci i dalje imaju viziju kako su stvari izgledale nekad prije i žive na toj "staroj slavi", neće daleko dogurati, ovo je novo vrijeme i fokus mora biti na budućnosti.

Poslodavci moraju shvatiti nešto što im ne nikako ne uspijeva, a to je činjenica da radnici nisu **TROŠAK**, već su **INVESTICIJA** nužna za budućnost uspješnog poslovanja. Zbog ovakvog stava poslodavaca, jasno se vide razlike između onih uspješnih, koji su to prepoznali na vrijeme i onih neuspješnih, koji su vidljivo pali na tom ispitku. Na posljetku, doći će vrijeme kada će starija generacija radnika otići od svojih poslodavaca, a tko će tada nastaviti raditi i kome će ti isti radnici na odlasku prenijeti svoja znanja i "*tajne zanata*"? Kod Baby boomer generacije, praksa je bila kad se jednom zaposliš, ostaješ na tom radnom mjestu do mirovine. Sa novim generacijama nije takav slučaj, oni su danas ovdje, a sutra? - sutra su tamo gdje im se pruži bolja prilika.

Investirati sada za mirnije sutra

Poslodavci danas troše jako puno sredstava za vrlo česta i nepotrebna zapošljavanja na određeno vrijeme, što je veliki trošak kojeg, evidentno ne prepoznaju. No zanimljivo je, kako ulaganje u mlade radnike na neodređeno vrijeme, prepoznaju kao velik trošak... Takvi neracionalni potezi ne samo da previše koštaju poslodavce, već u konačnici donose i popratne probleme. Trenutno imamo tu internet generaciju, koja dobar ali isto tako i loš glas, prenese kroz društvene medije na jako veliki broj ljudi i to u jako kratko vrijeme, tako da je za poslodavce danas neizbježno, da im nakon nekog vremena ili raste ili pada kredibilitet dobrog poslodavca u očima budućih mladih kandidata. Kada se loš glas o poslodavcu jednom prenese, puno je vremena potrebno da se vrati kredibilitet.

Generacijske razlike u radnoj snazi

- Baby Boomers rođeni su između 1946. i 1964. godine.
- Gen X rođeni su između 1965. i 1979./80.
- Gen Y ili Milenijalci, rođeni su između 1981. i 1994.
- Gen Z je najnovija generacija, rođena između 1994. i 2004.



Mladi i tehnologija

Mladi radnici nisu samo okretni, milenijalci i generacije Y i Z za razliku od starijih generacija, odrasle su uz tehnologiju. Njihov prirodni afinitet prema tehnologiji i njihova sposobnost, primjene i razumijevanja različitih tehnologija, brzo ih izdvajaju od ostalih generacija. To je dobro zbog pozitivnog i važnog utjecaja na poticanje poslovanja unaprijed, te u usvajanju i korištenju novih softvera i tehnologije. Isto tako, to može biti od velike koristi u promjenjivom okruženju, suvremenih radnih mjesta na kojima se procesi, tehnologija i prioriteti stalno mijenjaju. S gospodarskim, društvenim i političkim granicama u stanju velikih i naglih promjena, ta prilagodljivost mladima, daje prednost u radnom okruženju koje je agilnije, promjenjivije i brže nego ikad prije.

Mladi zaposlenici mogu donijeti svježju perspektivu i drugačiji način razmišljanja u poslovanju. Većina mladih radnika željna je učenja, izgradnje svog radnog iskustva i primjene svojih vještina u radnom okruženju. Ovaj entuzijizam odličan je za produktivnost i moral na svakom radnom mjestu. Mlađi radnici navikli su učiti i žele se dokazati. Budući da nemaju veliku količinu prethodnog iskustva, oni su idealni za kreiranje radnika, po potrebi svake pojedine tvrtke jer neka zanimanja se stvaraju isključivo na postojećim radnim pozicijama. To svakoj tvrtki pruža priliku, da razvije radnu snagu mladih ljudi, posebno obučenih za zadovoljavanje potreba i kulture svoje organizacije.

Mlađi zaposlenici žele razvijati sebe i svoje karijere, a privlače ih organizacije koje pružaju kontinuirane razvojne mogućnosti za učenje, rast i razvoj, zbog čega je potrebno ulagati u njih. Mlađi radnici, za razliku od starijih radnika, rangiraju svoj razvoj karijere, i to im je jako važno. Odani su poslodavcima koji prepoznaju kvalitete u radniku i nude mogućnost napredovanja u karijeri, koja nije samo slovo na papiru.

Poslodavci koji to shvaćaju, uzimaju si vremena da shvate mlađe generacije i provedu u praksi svoje strategije, kako bi ih privukli i što je najvažnije, zadržali mlade radnike. Ako tvrtka ne razmišlja o mlađim generacijama, o načinu kako će ih privući i zadržati, krajnje je vrijeme za početak ili će se u protivnom suočiti sa značajnim poslovnim izazovima.

Kako zadržati mlade radnike

Istraživanja su pokazala, kako plaća nije najvažnija stavka kod zaposlenja ali je važna. Mladi radnici prvenstveno žele stabilno radno mjesto što znači da žele ugovore na neodređeno, poštene plaće i dostojanstvene uvjete za rad, isto tako žele znati, da imaju prostora za rast i razvoj karijere pri odabiru poslodavca. Ova skupina radnika želi unaprijed znati koliko će im trebati da napreduju i kako to postići, kada to znaju, vjerojatnije je da će ostati i raditi na tim ciljevima dok ne postignu željeno.



Zbog toga je važno da tijekom procesa intervjuiranja, poslodavci istaknu programe obuke tvrtke, mogućnosti i korake potrebne za daljnje usavršavanje i napredovanje a sve to mora biti i jasno vremenski definirano. Na posljetku, jednom kada se zaposle, treba ih zadržati jer jednom kada odu, teško da će se više vratiti.

NSSA00H

21. ožujka 2022.g.