

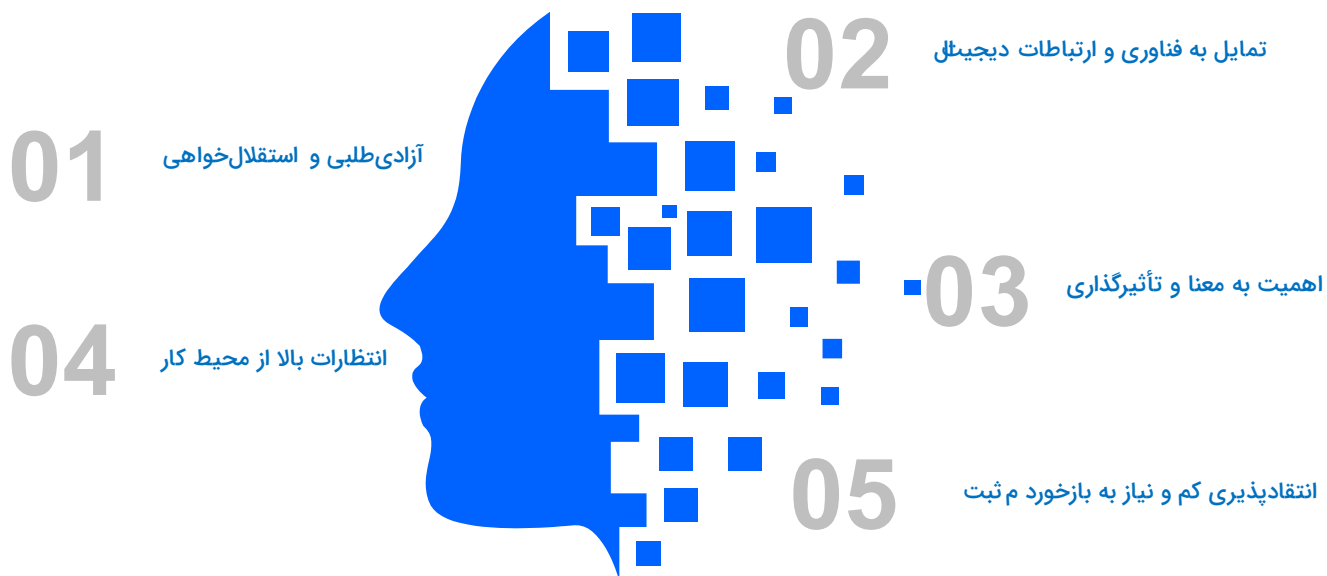
چالش یا چاله مدیریت

یادگیری تعامل با نسل دهه ۸۰

آقای شریفی، مدیرعامل یک شرکت بازرگانی متوسط، روزی در جلسه‌ای با مدیر منابع انسانی خود نشسته بود و به مشکل جدیدی فکر می‌کرد. چندین کارمند جوان، متولد دهه ۸۰، به تازگی به شرکت او پیوسته بودند و به نظر می‌رسید که ارتباط و هماهنگی با این نسل، چالشی جدی برای او و تیم مدیریتی‌اش شده است.

"این نسل عجیب است! چرا بیشتر از تعهد به کار، دنبال تأثیرگذاری و آزادی‌اند؟" آقای شریفی با کنجکاوی به مدیر منابع انسانی گفت.

خانم تهرانی، مدیر منابع انسانی، لبخندی زد و پاسخ داد: "نسل دهه ۸۰ متفاوت فکر می‌کند. اگر بخواهیم موفق شویم، باید یاد بگیریم که به زبان آن‌ها حرف بزنیم و محیطی متناسب با ارزش‌هایشان ایجاد کنیم."



نسل دهه ۸۰: چه ویژگی‌هایی دارند؟

۱. آزادی طلبی و استقلال خواهی:

نسل دهه ۸۰ از محدودیت‌ها گریزان است و آزادی در کار برایشان اهمیت زیادی دارد. آن‌ها ترجیح می‌دهند به جای دستور گرفتن، خودشان تصمیم بگیرند و تأثیرگذار باشند.

۲. تمایل به فناوری و ارتباطات دیجیتال:

این نسل با گوشی‌های هوشمند و شبکه‌های اجتماعی بزرگ شده‌اند. آن‌ها انتظار دارند که ابزارهای دیجیتال بخشی از محیط کار باشد و ارتباطات سریع و ساده برقرار شود.

۳. اهمیت به معنا و تأثیرگذاری:

بیش از نسل‌های قبل، دهه هشتادی‌ها به دنبال شغلی هستند که برایشان معنا داشته باشد. آن‌ها دوست دارند کاری انجام دهند که تأثیری مثبت بر جامعه یا زندگی دیگران داشته باشد.

۴. انتظارات بالا از محیط کار:

این نسل خواهان محیطی جذاب، تعاملی و الهام‌بخش است. آن‌ها انتظار دارند که سازمان‌ها به رفاه، رشد شخصی و تعاملات انسانی اهمیت دهند.

۵. انتقادپذیری کم و نیاز به بازخورد مثبت:

دهه هشتادی‌ها به سرعت از انتقادهای مستقیم دلگیر می‌شوند. در عین حال، بازخورد مثبت و انگیزه‌بخش می‌تواند بهره‌وری و مشارکت آن‌ها را افزایش دهد.

چالش‌های مدیران در تعامل با نسل دهه ۸۰

آقای شریفی به این نتیجه رسید که برخی از سیاست‌ها و رویه‌های قدیمی شرکت دیگر برای این نسل جواب نمی‌دهد. او در جلسات اخیر شاهد بود که کارمندان دهه ۸۰ بیشتر از نسل‌های قدیمی‌تر به مرخصی‌های منعطف، ساعات کاری شناور و ارتباطات صریح با مدیران اهمیت می‌دهند.

راهکارها: چگونه با نسل دهه ۸۰ تعامل کنیم؟

۱. اعتماد به استقلال و تصمیم‌گیری آن‌ها:

مهم است که این نسل احساس کنند به آن‌ها اعتماد دارید. به جای تعیین دقیق مسیر، اهداف را مشخص کنید و اجازه دهید که خودشان روش دستیابی به آن‌ها را طراحی کنند.

مثال کاربردی:

در شرکت آقای شریفی، به تیم بازاریابی نسل دهه ۸۰ مسئولیت طراحی کمپین جدید داده شد. به جای اینکه مدیر بازاریابی جزئیات کار را تعیین کند، فقط هدف و مخاطب را مشخص کرد و از آن‌ها خواست ایده‌هایشان را ارائه دهند. نتیجه، کمپینی خلاقانه بود که همه را شگفت‌زده کرد.

۲. استفاده از ابزارهای فناوری:

ابزارهایی مانند نرم‌افزارهای مدیریت پروژه (مثل Trello یا Asana) و پیام‌رسان‌های کاری (مثل Slack) می‌توانند به ارتباط بهتر با این نسل کمک کنند.

۳. ارائه بازخورد مثبت و شفاف:

بازخورد باید هم صادقانه باشد و هم انگیزه‌بخش. به جای تمرکز صرف بر اشتباهات، نقاط قوت آن‌ها را برجسته کنید و نشان دهید که چقدر تلاششان را ارزشمند می‌دانید.

۴. ایجاد فرصت رشد و یادگیری:

این نسل به دنبال یادگیری مداوم است. ارائه دوره‌های آموزشی، فرصت‌های رشد درون‌سازمانی و حمایت از توسعه مهارت‌ها می‌تواند آن‌ها را به شرکت متعهدتر کند.

۵. فراهم کردن محیط کاری انعطاف‌پذیر:

زمان‌های کاری منعطف و امکان دورکاری می‌تواند به جذب و نگهداشت این نسل کمک کند.

نتیجه تعامل صحیح

چند ماه بعد، آقای شریفی تغییرات جدی در سازمان خود ایجاد کرد. او جلساتی برای گوش دادن به ایده‌ها و انتظارات کارمندان دهه ۸۰ ترتیب داد. با اعمال سیاست‌هایی مانند ساعات کاری منعطف، جلسات بازخورد ماهانه و استفاده از ابزارهای دیجیتال، بهره‌وری و رضایت کارکنانش افزایش یافت.

یکی از کارمندان جوان به او گفت:

"آقای شریفی، شما اولین مدیری هستید که واقعاً به ایده‌های ما گوش می‌دهید. همین باعث شده که با انگیزه بیشتری کار کنیم."

جمع‌بندی

تعامل موثر با نسل دهه ۸۰ به معنای درک تفاوت‌های آن‌ها و تطبیق سیاست‌های مدیریتی با نیازها و ارزش‌های این نسل است. اگر مدیران و رهبران سازمان‌های ایرانی به جای مقاومت در برابر تغییر، به استقبال آن بروند، می‌توانند نه تنها تیم‌های پویا و خلاق‌تری بسازند، بلکه آینده کسب‌وکار خود را تضمین کنند.

تهیه و تدوین : علی منتظرالظهور ۱۴۰۳