

Mission (im)possible?



EWA
ROZPĘDOWSKA

Mają po dwadzieścia parę lat i ogromne oczekiwania. *Generacja globalna – cyfrowe dzieci wolnego rynku. Nie znają świata bez Internetu, e-maili i komórek (...).* Pokolenie Y.

Nonkonformistyczni, kwestionujący autorytety, mający problem z lojalnością i dyspozycyjnością. Dziś rozglądają się za pierwszą pracą, niejednokrotnie sięgając postrach wśród pracodawców. Dzisiejsi dwudziestolatki to pokolenie dorastające w zupełnie nowym systemie edukacyjnym (gimnazjum i nowa matura), w warunkach transformacji ustrojowej i rewolucji technologicznej. Dzieci zapracowanych rodziców, troszczących się o edukację swoich pociech, uwalniających ich od uciążliwych obowiązków i dbających, aby materialnie – niczego im nie brakowało.

Już w okresie szkolnym, funkcjonując w dwóch „światach równoległych” – realnym i wirtualnym, zdecydowanie lepiej

czuli się w tym drugim. Codzienne surfowanie po Internecie, porozumiewanie się za pomocą komunikatorów, wcielanie się w kolejne postaci z gier komputerowych – zaowocowało umiejętnością efektywnego wykonywania wielu czynności jednocześnie (tzw. *multitasking*), poczuciem braku jakichkolwiek ograniczeń, otwartością na nowe wyzwania i zmiany oraz potrzebą uzyskiwania natychmiastowej informacji zwrotnej (akcja-reakcja).

Jednocześnie deficyt czasu i uwagi, pracujących po dwanaście godzin dziennie, rodziców przyniósł efekty w postaci niedojrzałości emocjonalnej. Igreków, ich egoistycznego nastawienia do życia i lekceważącego stosunku do wszelkiego rodzaju norm i zasad. Poszukując pracy, wysyłają oni swoje CV niemal wszędzie, bez przywiązywania wagi do szczegółów, zapominając czasami o wstawieniu właściwego adresata „seryjnego” maila. Rezygnacja z umówionej rozmowy kwalifikacyjnej nie obliuguje ich do zawiadomienia o tym potencjalnego pracodawcy. Przychodząc, często szokują swoim wyglądem tzw. „krawaciarzy”, prezentując totalny luz. O dostosowaniu się do tzw. *dress-codu* możemy zapomnieć. Dzięki sieci, są z reguły znakomicie zorientowani w meandrach procesu rekrutacji, wiedzą, jak odpowiadać na pytania,

aby zadowolić pracodawcę. Nie mają problemu z wyartykułowaniem swoich oczekiwań finansowych, nierzadko zbyt wygórowanych w stosunku do posiadanych kwalifikacji. Potrafią stawiać granice. Nie czują potrzeby poświęcania się dla firmy, nie identyfikują się z nią.

Szef Igreków „powinien” wiedzieć, że sama pozycja w hierarchii firmy nie wystarczy, aby został obdarzony szacunkiem. Musi sobie na niego zasłużyć. Najlepiej, okazując podwładnemu wyrozumiałość i tolerancję w stosunku do jego kontrowersyjnych posunięć oraz podziw i stosowną gratyfikację za jego kreatywność. Trzeba bowiem pamiętać, że to życie osobiste, realizacja własnych celów i zainteresowań – ma dla Igreków priorytetowe znaczenie, stąd oczekują dostosowania warunków pracy do własnych, stale zmieniających się potrzeb. Grają na sobie, na swój rozwój. Unikają rutyny. Jeśli praca nie spełnia ich oczekiwań, po prostu ją rzucają.

Wydaje się, że nie ma już innego wyjścia dla pracodawców, poza stopniowym dostosowaniem się do nowego „typu” pracowników. Takie działania podjęło już wiele firm i koncernów, m.in. LG Electronics, rezygnując z wielu formalnych ograniczeń i procedur, szkoląc „szefów w garniturach” w zakresie optymalnej „obsługi” nowego, młodego narybku.



Oni ufają naszym produktom.
Dołącz do ich grona.

Komponenty metalowe i paski dostarczamy najlepszym producentom samochodów na świecie. Szukając części zamiennych pomyśl o Gates.

Dowiedz się więcej o naszych produktach na stronie:
Gates.pl



Ekspert w układach napędowych

