

Οι αξίες που αναζητούν οι νέες γενιές στους χώρους εργασίας

ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΤΟΙΜΕΣ ΝΑ ΕΝΣΤΕΡΝΙΣΤΟΥΝ ΤΙΣ ΑΞΙΕΣ ΤΩΝ MILLENNIALS ΚΑΙ ΤΗΣ ΓΕΝΙΑΣ Ζ ΩΣΤΕ ΝΑ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΟΥΝ ΚΑΙ ΝΑ ΚΡΑΤΗΣΟΥΝ ΤΑ ΝΕΑ ΤΑΛΕΝΤΑ;

Γράφει η Δήμητρα Ιορδάνογλου, Επίκουρη Καθηγήτρια Οργάνωσης και Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Στον σημερινό πολύπλοκο επιχειρηματικό κόσμο που χαρακτηρίζεται από τον ψηφιακό μετασχηματισμό και την ποικιλομορφία του ανθρώπινου δυναμικού, η δημιουργία της κατάλληλης οργανωσιακής κουλτούρας θεωρείται εξαιρετικά κρίσιμη. Ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι από διαφορετικές γενιές έχουν διαφορετικές προσδοκίες από τον χώρο εργασίας, δημιουργώντας πολλές προκλήσεις στους οργανισμούς. Οι εργασιακές αξίες αποτελούν την πηγή των σημαντικότερων διαφορών και συγκρούσεων μεταξύ των διαφορετικών γενεών στους χώρους εργασίας, σύμφωνα με το Society for Human Resource Management.


Οι Millennials ή Γενιά Y (γεννημένοι μεταξύ 1981-1996) αποτελούν την πολυπληθέστερη ηλικιακή ομάδα στο ανθρώπινο δυναμικό των ΗΠΑ και άλλων χωρών, ενώ η Γενιά Z (γεννημένοι μεταξύ 1996-2010) τώρα εισέρχεται στην αγορά εργασίας και προβλέπεται ότι έως το 2030 σχεδόν κάθε νέα πρόσληψη θα καλύπτεται από άτομα της Γενιάς Z. Παρόλο που η Γενιά Z μοιράζεται πολλά κοινά χαρακτηριστικά με τη γενιά των Millennials, φέρνει επίσης νέα πρότυπα συμπεριφοράς, τα οποία θα πρέπει να κατανοήσουν οι ηγέτες των οργανισμών σήμερα. Μερικά χαρακτηριστικά αυτών των δύο γενεών εργαζομένων είναι τα παρακάτω:

- ▶ Προτιμούν να εργάζονται για εταιρείες που ενστερνίζονται τις αξίες τους.
- ▶ Τείνουν να καθοδηγούνται από τον σκοπό, τονίζοντας την ανάγκη να κάνουν τη

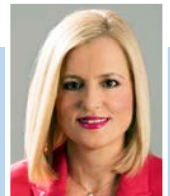
διαφορά στην κοινωνία και τους οργανισμούς τους.

- ▶ Προτιμούν ηγέτες που δίνουν έμφαση στις διαπροσωπικές σχέσεις και φροντίζουν ατομικά κάθε μέλος της ομάδας τους.
- ▶ Ορισμένες πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι η γενιά Z προτιμά την ανεξάρτητη εργασία.

Με βάση τις οργανωσιακές αξίες που υποθετούν «οι καλύτερες εταιρείες για να εργάζεται κανείς» στις ΗΠΑ (Dominick et al. 2021), ερευνήσαμε (σε συνεργασία με τους καθηγητές Γ. Πραστάκο και Ρ. Dominick από το Stevens Institute of Technology των ΗΠΑ) τις οργανωσιακές αξίες που οι νέοι σε Ελλάδα και Αμερική αναζητούν στους χώρους εργασίας και τον βαθμό που αυτές διαφέρουν από τις υπάρχουσες. Το δείγμα αποτέλεσαν 1.350 Έλληνες και 350 Αμερικανοί νέοι και νέες που ανήκουν στις γενιές Y και Z. Τα πρώτα αποτελέσματα από το ελληνικό δείγμα δείχνουν ότι οι πιο δημοφιλείς αξίες είναι, κυρίως, όσες αφορούν τις σχέσεις μέσα στους χώρους εργασίας (σεβασμός, δικαιοσύνη, εμπιστοσύνη) και λιγότερο όσες σχετίζονται με τα οργανωσιακά αποτελέσματα. Αντίθετα, οι πιο σημαντικές οργανωσιακές αξίες των «καλύτερων εταιρειών για να εργάζεται κανείς» αφορούν, κυρίως, την απόδοση και τα αποτελέσματα. Επίσης, αναδείχθηκε ένα σημαντικό χάσμα μεταξύ των αξιών που αναζητούν και αυτών που βρίσκουν σήμερα στους χώρους εργασίας οι νέες αυτές γενιές.

Συμπερασματικά, οι οργανισμοί θα πρέπει να είναι έτοιμοι να αλλάξουν, δημιουργώντας μία οργανωσιακή κουλτούρα, βασισμένη σε αξίες και εστιάζοντας στις ανάγκες των νέων εργαζομένων ώστε να μπορέσουν όχι μόνο να προσελκύσουν, αλλά και να κρατήσουν τα νέα talenta. 

SHORT BIO



Η Δήμητρα Ιορδάνογλου είναι Επίκουρη Καθηγήτρια στο Τμήμα Επικοινωνίας, Μέσων

και Πολιτισμού του Παντείου Πανεπιστημίου. Διδάσκει στα ΠΜΣ «Πολιτιστική Διαχείριση, Επικοινωνία και Μέσα» του Παντείου Πανεπιστημίου και «Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού» του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, από το οποίο τιμήθηκε με τίτλο υψηλής διδακτικής επίδοσης. Είναι συγγραφέας των βιβλίων «Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις Σύγχρονες Οργανώσεις» και «Ηγέτες του Μέλλοντος» (με συνεργάτες). Ως Fulbright Visiting Scholar, εκπόνησε έρευνα στο Stevens Institute of Technology των ΗΠΑ και συμμετέχει στο Διεθνές Ερευνητικό Δίκτυο Management Curriculum for the Digital Era. Είναι μέλος του NeuroLeadership Institute και εξουσιοδοτημένη σύμβουλος/coach Συναισθηματικής Νοημοσύνης.