**W jaki sposób "nowe pokolenie" podchodzi do kultury organizacyjnej i relacji?**

**Tylko w Stanach Zjednoczonych nowe Pokolenie Z stanowi prawie jedną czwartą całej populacji[[1]](#footnote-1). Osoby urodzone między 1995 a 2012 rokiem mają zupełnie inne potrzeby i oczekiwania niż ich poprzednicy – Millenialsi. Zetki posiadają odmienne podejście do pracy. Uważają, że ta ma być środkiem, umożlwiającym wygodne życie, a nie celem samym w sobie. Istotny jest dla nich work-life-balance, a także budowanie relacji ze współpracownikami. Jak zatem zaspokoić potrzeby młodych pracowników? Kluczem jest sukcesywna organizacja stacjonarnych eventów.**

Pokolenie Z jest zależne od technologii, chce przeżyć życie według własnych zasad, a także ma swoje przyzwyczajenia. Młodzi ludzie są mniej lojalni wobec marek – na co wskazują badania Delloite, a także – jako pierwsze cyfrowo natywne pokolenie – doceniają wszelkie aktywności online. Bądź te wykorzystujące nowe technologie.

**Zetki w pracy to spore wyzwanie**

Pokolenie Z boryka się z wieloma problemami. Wzrost kosztów edukacji, a także koszty najmu mieszkań wskazują, że jest to najbardziej wykształcone, a jednocześnie zadłużone pokolenie. Ponadto młodzi ludzie doświadczają drastycznych wzrostów cen usług, produktów, a także galopującej inflacji czy trudnej sytuacji geopolitycznej, związanej z agresją Rosji na Ukrainę. To także pokolenie, które miało do czynienia z ogólnoświatową pandemią koronawirusa.

 – *Wszystkie te czynniki sprawiają, że młodzi ludzie mają zupełnie inne podejście do otaczającego świata niż osoby urodzone w latach osiemdziesiątych i wcześniej. Na własne oczy widzieli szereg zmian politycznych i gospodarczych. Dla nich ogromną rolę odgrywa równowaga między życiem prywatnym a obowiązkami zawodowymi. W związku z tym pracodawcy wymyślają nowe sposoby nie tylko na zrekrutowanie pracownika, ale także na zatrzymanie go w firmie –* wyjaśnia Anna Goławska z Commplace.

**Czego oczekuje Pokolenie Z?**

Pokolenie Z to niezależne, przedsiębiorcze pokolenie, ale jest inne od Millenialsów, których ścieżki rozwoju kariery wydawały się być skierowane do startupów i firm we wczesnej fazie rozwoju. Młodzi – co może być zaskakujące – oczekują stabilnego zatrudnienia u pewnego pracodawcy. Cyfrowi tubylcy z pokolenia Z są zainteresowani pracą w branży technologicznej – 58 proc. osób wybiera taką drogę. Co jeszcze jest dla nich istotne? Aby firma wspierała edukację (41 proc.), a także oferowała opiekę zdrowotną – 37 proc[[2]](#footnote-2).

 – *Wszelkie benefity poza płacowe są bardzo doceniane przez młodego pracownika. Organizujemy setki imprez integracyjnych w ciągu roku i widzimy, jak bardzo różni się młode pokolenie od osób, z którymi mieliśmy do czynienia jeszcze kilka lat temu. Pandemia spowodowała, że coraz więcej z nich chce spędzać czas ze współpracownikami. Brakuje im wyjazdów, a jednocześnie nie ciągnie ich do dużych miast. Obserwujemy zwiększone zainteresowanie wypoczynkiem, a także organizacją wyjazdów integracyjnych w góry. Nie mogą to być jednak zwykłe imprezy. Pracownicy wymagają kreatywnego podejścia. Najlepiej, aby było eco i w myśl najnowszych technologii –* wylicza Joanna Hoc-Kopiej, ekspert w organizowaniu eventów firmowych w górskim obiekcie Dwór Korona Karkonoszy.

Jakie atrakcje są w trendzie? Młodzi pracownicy doceniają imprezy, podczas których mogą porozmawiać ze swoimi kolegami z pracy. Świetnie sprawdzają się ogniska czy biesiady na świeżym powietrzu. Ponadto w trendzie są wszelkie sportowe aktywności, jak wspólne rajdy czy zawody.

1. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html> [↑](#footnote-ref-2)