**Andžej Rynkevič. Z karta kovoja dėl pagarbos, kurią turėjome būti seniai išsikovoję**

Z karta – tai žmonės, kurie lyg snaigės ištirpsta vos pajutę bet kokį spaudimą ir kurie darbo vietą palieka iškart po aštuonių darbo valandų, tai karta, kuri nenori persidirbti. Nors daugelis tai pabrėžia kaip šios kartos trūkumus, iš tiesų iš Z kartos galėtume pasimokyti visi, ypač vadovai. Jaunajai kartai svarbu, kad vadovas būtų tikras lyderis, šie žmonės stengiasi nedirbti su tais, kurių nemėgsta, jie ieško savęs ir vietų, kur galėtų tobulėti.

Dažnai, ieškodami darbo vietos, Z kartos atstovai vertina ne tik atlyginimą ar siūlomus papildomus privalumus, bet ir patikrina, kas vadovauja įmonei ar konkrečiam jos skyriui. Z kartos žmonės vaikosi idealų, darbo pokalbiuose jie klausia apie nuotolinio darbo galimybes ir įmonės kultūrą. Z karta yra pirmoji karta, kuri, vos pradėjusi savo karjerą, paiso pagarbos sau. Būtent įvairios formos pagarba jiems ir yra svarbiausia.

**Emocinis intelektas – ne privalumas, o būtinybė**

Dar ne taip seniai emocinis intelektas darbo aplinkoje buvo nevertinamas. Jis laikytas galima, bet nebūtina kompetencija. Vis dėlto Gen Z atstovai apie nerimą kalba atvirai. Norėdami susitvarkyti su psichologinėmis problemomis, jie prašo ne tik artimųjų ar profesionalių specialistų, bet ir vadovų pagalbos.

Šiais laikais dar įmanoma dirbti neturint didelio emocinio intelekto, tačiau tokiu atveju būti vadovu vis sudėtingiau, ir ši tendencija neabejotinai stiprės. „Psichologinis saugumas“ nebėra tik tušti įmonių žargono žodžiai – tai vienas svarbiausių Z kartos reikalavimų.

Anksčiau į klausimą „Kodėl?“ būdavo gana įprasta atsakyti: „Nes aš taip pasakiau.“ „LinkedIn“ tyrimas parodė, kad net 87 proc. Z kartos atstovų yra pasirengę palikti darbą, jei įmonės vertybės nesutampa su jų pačių vertybėmis. Tad galima net neabejoti, kad, išgirdęs tokį atsakymą, žmogus darbovietę paliks. Z kartos atstovams tikrai nebūdingi lojalumas ir pastovumas – būtent tuo išsiskiria vyresnės kartos. Tad neprisitaikius prie Z kartos poreikių, tokius darbuotojus galima labai greitai prarasti.

Z karta tikisi, kad vadovai aiškins savo sprendimus, pripažins klaidas ir į kolegas žiūrės kaip į tokius pat žmones. Nors tradicinė hierarchija išlieka net ir Z kartos atstovų valdomose įmonėse, šios kartos darbuotojai tikisi pagarbos, nesvarbu, kokia būtų jų pozicija. Beje, „Self Financial“ apklausa parodė, kad net 88,4 proc. žmonių mano, kad Gen Z atstovai yra geri vadovai, tad vyresnių kartų vadovams reikėtų kaip reikiant padirbėti lavinant savo emocinį intelektą – juk 2030 m. Z kartos atstovai sudarys net 30 proc. visos darbo jėgos.

**Z kartos darbuotojai nori planuoti laiką patys**

Jaunesni darbuotojai dažniau nori galimybės dirbti iš namų – tai jokia naujiena. Jie nori mažiau laiko leisti biure ir jį planuoti savarankiškai. Daug kas mano, kad Gen Z tiesiog nori nedirbti arba dirbti daug mažiau. Sakoma, kad jie tinginiai. 64,6 proc. tos pačios „Self Financial“ apklausos respondentų nurodė, kad jų Z kartos kolegos nuolat vėluoja į darbą.

Galima tai laikyti susireikšminimu. Juk iš tiesų Z kartos jaunuoliai dažnai mano, kad jie yra „pagrindiniai herojai“, kad jų laikas svarbiau nei visa kita pasaulyje. Kai kurios įmonės tai bando spręsti nuobaudomis, nuolatiniu grūmojimu ir griežtesne priežiūra, tačiau veiksmingas sprendimas yra paprastas – tiesiog labiau gerbti darbuotojų laiką.

Z kartos atstovai padaro tiek pat arba net daugiau. 70,5 proc. apklausos dalyvių mano, kad būtent šios kartos atstovai yra geriausi darbuotojai. Nepaisant to, kad jie vėluoja ar kartais užsiima pašaline veikla.

Tiesiog tai pirmoji karta, supratusi, kad aštuonių valandų darbo diena nereiškia aštuonių darbo valandų. Jie mato, kad fiziškai ilguoju laikotarpiu tai neįveikiama. Kol kitų kartų atstovai arba dirba, arba simuliuoja darbą (dėl to ilgainiui nukenčia jų produktyvumas), Z kartos atstovai darbą ir poilsį atskiria ryškia linija. Suteikus jiems laiko planavimo laisvės, gerokai padidėja ir jų pasitenkinimas darbu, ir jų bendras produktyvumas, ir lojalumas įmonei. Reikia ne kovoti su Z kartos įpročiais, o juos išnaudoti savo naudai.

**Užuot kovojus su pokyčiais, geriau juos priimti**

Z kartos atstovai mums rodo, kaip naudoti technologijas, kad jos būtų iš tiesų efektyvios, o ne tik naudojamos. Jie puikiai moka rasti paprastesnę išeitį, automatizuoti pasikartojančių užduočių atlikimo veiksmus ir atsisakyti laiką švaistančių procesų. Jų noras yra ne dirbti ilgiau, o dirbti protingiau.

Šios kartos atstovai mus moko, kad prasmė yra svarbu. Vadovai yra verčiami tobulėti greičiau nei bet kada anksčiau. Įprastas vadovavimas, paremtas tvirta kontrolės ranka, keičiamas į vadovavimą, paremtą žmogiškumu ir tikruoju produktyvumu, o ne darbu tik dėl akių.

Z kartos trūkumai ir menama tinginystė, dėl kurių itin mėgsta skųstis vyresni vadovai, gali tapti privalumais, jeigu sugebama prie to prisitaikyti.

Todėl kai kitą kartą išgirsite ką nors skundžiantis, kad Z karta yra „labai reikli“, pagalvokite. Galbūt jie yra pakankamai reiklūs, o mes buvome ištižėliai, plaukiantys pasroviui. Z karta akivaizdžiai rodo vyresniesiems tai, ką reikėjo suprasti jau seniai.

Z karta neturi taikytis prie darboviečių. Atvirkščiai, darbovietės turi taikytis prie šių darbuotojų. Jeigu sugebėsite tapti ne tik Gen Z atstovų vadovais, bet ir partneriais bei lygiaverčiais kolegomis, viskas susidėlios į savo vietas. Jie kuria naujas taisykles ir geresnes darbovietes visiems, ne tik sau.