

Európa Tréning Teaház

Tisztelt Partnerünk, Kedves Kolléga!

Az Európa Tréning által szervezett Teaház mint visszatérően megszervezésre kerülő szakmai műhely iránt egyre nagyobb érdeklődés mutatkozik a HR szakma körében. Nagy örömünkre szolgál, hogy a legutóbbi alkalommal **Dr. Petuhov Erzsébet** személyében korábbi rendezvényeink résztvevőjét köszönthettük előadóként. A téma ezúttal, **a különböző generációk** (és különböző generációkhoz tartozó vezetők) **közötti szembenállás és együttműködés** volt, valamint azok szervezeti kihatásai. A résztvevők aktivitását mutatja, hogy a kevéssel öt óra után kezdődő program este fél tíz körül fejeződött be.



Rövid összefoglaló:

Napjainkban a munkaerőpiacot négy generáció alkotja: a „Hagyományőrzők”, az ún. „Baby boom” tagja, az „X-generáció” és az Y-generáció”, akik tagjai az elmúlt évtizedek társadalmi változásai miatt jelentősen eltérő környezetben nőttek fel, szocializálódtak. Emiatt igen eltérő tapasztalatokkal és célkitűzésekkel rendelkeznek és hasonlóan eltérő a munkához való viszonyuk és az őket alkalmazó szervezettel szembeni elvárásuk is. Mindezek alapján a generációs csoportok más-más célrendszert követve más-más értékstruktúrára támaszkodva igyekeznek együttműködni. Sok esetben az életkörülményekből és a tanulmányokból adódó eltérő tapasztalat miatt sokszor hallhatjuk, hogy „az új kollégának a munkahelyén kellett megtanulnia az elvárt viselkedési formákat, az illem, a társas érintkezés, az öltözködés és a hétköznapi protokoll terén.” A mai álláshirdetéseket átlapozva gyakran találkozunk azzal, hogy „fiatalos csapatba munkatársat keresünk”. A rejtett kiválasztási szempont a homogenizálódás irányába hat, csökkentve ez által a munkahelyi szocializációs közeg sokszínűségét, életszerűségét, kevés lehetőséget biztosítva az általános tolerancia kikényszerítésének, az empátia és a megértés fejlődésének. Az ilyen típusú szervezeteknél az idő előrehaladtával természetes módon alakulnak ki azok a generációs feszültségek, amelyek az egyre korosodó vezetés és a mindig megújuló fiatal csapat között keletkeznek.

A program egyik résztvevője egy kutatás meglepő eredményeit ismertette, amit a saját szervezetükben végeztek. Eszerint a fiatal munkavállalók, különösen az Y-generáció tagjai, mindössze három év alatt, míg az idősebb korcsoport átlagosan tíz év alatt tartottak elérhetőnek egy magas pozíciót. A kutatás igazolja a munkáról alkotott kép korcsoportonkénti eltérését.



A prezentációt követő beszélgetésünk során a résztvevők ezt a jelenséget a fiatal generációra jellemző türelmetlenséggel és eltérő karriercélokkal is indokolták. A tapasztalatok szerint a fiatalok egyre rövidebb idő alatt igyekeznek minél magasabb pozíciót elérni egy adott szakterületen. Vendégeink ezt azért is látták problémának, mert napjainkban a szervezeteknél egyre inkább a lapos szervezeti piramis válik általánossá. A karrierépítés során is a horizontális változás felé kell nyitottnak lenni, mind több szakterületet megismerve, ahelyett hogy egy területen törekedne minél magasabb pozícióba a munkavállaló.

A felvázolt problémákra több megoldás is létezik, úgymint a karriermenedzsment, a coaching és a mentorálás. Ezek mindegyikére kiváló példákat hallhattunk az este során, viszont a résztvevők mindközül a mentorálást emelték ki, mint fontos, nem nélkülözhető és a mindennapi gyakorlatba legkönnyebben és legolcsóbban beilleszthető támogatást.



A mentori rendszer kiépítésével lehetőséget biztosíthatunk a mind korban, mind pedig a vállalati tapasztalatban „idősebb” kolléga részére, aki így tudásának, tapasztalatának átadására talál lehetőséget. A rendszer ugyanakkor a fiatalok felé azt az üzenetet hordozza, hogy pozícióváltás nélkül is van befutható karrier. A mentori rendszer magában hordozza azt a lehetőséget, hogy a döntéshozatali folyamatokban a különböző generációk együttműködése valósuljon meg.

A több generáció eredményes fellépése újfajta, addig kihasználatlan erőforrásokat biztosít a szervezet számára. Az idősebb generáció tapasztalatából és a fiatalabb dinamizmusából, új ötleteiből származó lehetőségek kiaknázása új lendületet ad a szervezetnek a meglévő értékek és hagyományok megőrzésével.

Minden Európa Tréning Teaházon elhangzott beszélgetés összefoglalója, illetve az ott bemutatott prezentációk hamarosan elérhetőek lesznek honlapunkon is (www.europatrening.hu). Tréningprogramjainkkal, illetve a következő szakmai fórumunkkal kapcsolatban kérjük, forduljon hozzánk bizalommal, és keresse Iliás Anikó marketing asszisztentst a (30) 676 9844 számon, vagy az ilias.aniko@europatrening.hu email címen.

Köszönjük figyelmét, és szeretettel várjuk következő teadélutánunkra is!