Gen Z કર્મચારીઓ : પડકાર કે તક?

માઇન્ડ યોર બિઝનેસ
★ ડૉ. રિદ્ધીશ જોશી

આજના સમયમાં કાર્યક્ષેત્ર ઝડપથી બદલાઈ રહ્યું છે. નવી ટેક્નોલોજી, સોશિયલ મીડિયા, ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ અને આર્ટિફિશ્યલ ઇન્ટેલિજન્સના વધતા ઉપયોગને કારણે કંપનીઓની કાર્યપદ્ધતિમાં મોટા ફેરફારો આવી રહ્યા છે. આ પરિવર્તન સાથે કાર્યસ્થળમાં નવી પેઢી એટલે કે 'જનરેશન ઝી (Gen Z)' પ્રવેશી રહી છે. સામાન્ય રીતે ૧૯૯૭ થી ૨૦૧૨ની વચ્ચે જન્મેલા લોકો જેન ઝી તરીકે ઓળખાય છે. તેઓ ટેક્નોલોજી સાથે ઉછરેલા હોવાથી તેમની વિચારસરણી, કામ કરવાની રીત અને અપેક્ષાઓ અગાઉની પેઢીથી ઘણી અલગ છે. આથી મેનેજર્સ અને સંસ્થાઓ માટે તેમને સમજવું અને યોગ્ય રીતે મેનેજ કરવું અત્યંત જરૂરી બની ગયું છે. ચારો તરફ એવી વાતો ઊડી રહી છે કે તેમને મેનેજ કરવા ખૂબ જ અઘરા છે પરંતુ મારા મતે એવું બિલકુલ નથી. જરૂર છે ફક્ત તેમને તેમના પરિપ્રેક્ષ્યથી સમજવાની.

Gen Z કેમ અલગ છે?

જેન ઝીને કોસવાની આજે ફેશન થઇ ગઈ છે. કોઈને એવું નથી સમજવું કે તેઓ ખરાબ નથી પરંતુ તેઓ અલગ છે. કોઈ મૂળમાં જઈને સમજવા નથી માંગતું કે તેઓ કેમ અલગ છે. જેન ઝી એ એવી પેઢી છે જેઓ બાળપણથી જ સ્માર્ટફોન, ઈન્ટરનેટ અને સોશિયલ મીડિયાનો ઉપયોગ કરતી આવી છે. આ પેઢી ડિજિટલ વિશ્વમાં જીવે છે અને ઝડપી માહિતી મેળવવાની આદત ધરાવે છે. તેઓ નવી ટેક્નોલોજી ઝડપથી શીખી જાય છે અને કાર્યસ્થળ પર પણ આધુનિક સાધનોનો ઉપયોગ પસંદ કરે છે. જેન ઝી માત્ર નોકરી માટે કામ કરતી પેઢી નથી પરંતુ તેઓ જીવનમાં અર્થપૂર્ણ કાર્ય, વ્યક્તિગત વિકાસ અને સંતુલિત જીવનશૈલીને પણ મહત્ત્વ આપે છે. તેઓમાં ઘણા એવા ગુણ છે જે બધાંએ અપનાવવા જોઈએ.

ટેક્નોલોજી પ્રત્યે વધુ લગાવ

જેન ઝી એવી પેઢી છે જે બાળપણથી જ મોબાઈલ, ઈન્ટરનેટ અને સામાજિક માધ્યમો વચ્ચે મોટી થઈ છે. તેથી તેઓ નવી ટેક્નોલોજીનો ઉપયોગ ખૂબ ઝડપથી શીખી જાય છે. અગાઉની પેઢીને નવી પદ્ધતિઓ શીખવામાં સમય લાગતો હતો, જ્યારે જેન ઝી માટે નવી વ્યવસ્થાઓ સ્વીકારવી સરળ બને છે. તેઓ કામ ઝડપથી અને સરળ રીતે પૂર્ણ કરવા માટે વિવિધ ડિજિટલ સાધનોનો ઉપયોગ પસંદ કરે છે. આ પેઢી કાગળ આધારિત કામ કરતાં ઓનલાઈન અને ઝડપી પ્રક્રિયાઓમાં વધુ વિશ્વાસ રાખે છે. તેઓ અહીં મૂળભૂત રીતે જ અલગ પડે છે.

કામ અને વ્યક્તિગત જીવન વચ્ચે સંતુલનને મહત્ત્વ

જૂની પેઢી લાંબા કલાકો સુધી કામ કરવાનું સમર્પણ માનતી હતી પરંતુ જેન ઝી માટે જીવનમાં માત્ર નોકરી જ મહત્ત્વપૂર્ણ નથી. તેઓ પરિવાર, આરોગ્ય, માનસિક શાંતિ અને પોતાના રસને પણ સમાન મહત્ત્વ આપે છે. તેઓ એવું કાર્યસ્થળ પસંદ કરે છે જ્યાં કામનો અતિશય બોજ ન હોય અને વ્યક્તિગત જીવન માટે પૂરતો સમય મળે. જો કાર્યસ્થળ પર સતત દબાણ રહે તો તેઓ ઝડપથી અસંતોષ અનુભવે છે. આથી તેઓ ફ્લેક્સિબલ સમયપત્રક અને ઘરેથી કામ કરવાની સુવિધા તરફ વધુ આકર્ષાય છે.

ઝડપથી પ્રગતિ કરવાની ઈચ્છા

જેન ઝી કર્મચારીઓ ખૂબ મહત્ત્વાકાંક્ષી હોય છે. તેઓ ટૂંકા સમયમાં નવી બાબતો શીખીને આગળ વધવા માંગે છે. તેઓ વર્ષો સુધી એક જ હોદ્દા પર કામ કરવાનું પસંદ કરતા નથી. જો તેમને વિકાસની તક ન મળે તો તેઓ નવી નોકરી શોધવા માટે તૈયાર થઈ જાય છે. તેઓ એવી સંસ્થાઓ પસંદ કરે છે જ્યાં નવું કૌશલ્ય શીખવાની તક મળે, માર્ગદર્શન મળે અને મહેનતના આધારે પ્રગતિ કરવાની તક ઉપલબ્ધ હોય.

સતત માર્ગદર્શન અને પ્રશંસાની અપેક્ષા

જેન ઝી કર્મચારીઓ પોતાના કાર્ય વિશે નિયમિત રીતે ફીડબેક ઇચ્છે છે. તેઓ જાણવા માંગે છે કે તેઓનું કામ કેટલું સારું છે અને તેમાં શું સુધારો કરી શકાય. અગાઉની પેઢી વર્ષમાં એક વખત મળતા મૂલ્યાંકનથી સંતોષ માનતી હતી પરંતુ જનરેશન ઝી સતત માર્ગદર્શન અને પ્રોત્સાહન ઇચ્છે છે. જો તેમના સારા કાર્યની સમયસર પ્રશંસા થાય તો તેઓ વધુ ઉત્સાહપૂર્વક કામ કરે છે. તેઓ ખુલ્લી વાતચીત અને સહકારપૂર્ણ વાતાવરણ પસંદ કરે છે.

અર્થપૂર્ણ કામ તરફ ઝોક

જેન ઝી માત્ર પૈસા કમાવવા માટે નોકરી કરતી નથી. તેઓ એવું કામ કરવા માંગે છે જેનો સમાજ પર સકારાત્મક પ્રભાવ પડે. તેઓ એવી સંસ્થાઓમાં કામ કરવાનું પસંદ કરે છે જે પર્યાવરણની સુરક્ષા, સામાજિક જવાબદારી અને સમાનતાને મહત્ત્વ આપે છે. જો કંપની માત્ર નફા પર ધ્યાન આપે અને કર્મચારીઓના કલ્યાણને મહત્ત્વ ન આપે તો જેન ઝી લાંબા સમય સુધી ત્યાં કામ કરવાનું પસંદ કરતી નથી.

જેન ઝીને અસરકારક રીતે કેવી રીતે મેનેજ કરશો?

ફ્લેક્સિબલ વર્કકલ્ચર અપનાવો

જેન ઝી માટે કામ કરવાની સ્વતંત્રતા અને ફ્લેક્સિબિલિટી ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. તેઓ માને છે કે કામની ગુણવત્તા અને પરિણામ વધુ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. તેથી તેઓ એવી સંસ્થાઓ તરફ વધુ આકર્ષાય છે જ્યાં કર્મચારીઓને પોતાની અનુકૂળતા મુજબ કાર્ય કરવાની તક આપવામાં આવે છે. જ્યારે સંસ્થા કર્મચારીઓ પર અતિશય નિયંત્રણ રાખે છે ત્યારે તેઓ દબાણ અને અસ્વસ્થતા અનુભવે છે. તેનાથી વિપરીત, જ્યારે તેમને વિશ્વાસ અને જવાબદારી આપવામાં આવે છે ત્યારે તેઓ વધુ ઉત્સાહપૂર્વક અને નિષ્ઠાપૂર્વક કામ કરે છે. જો કર્મચારીઓને પરિવાર, આરોગ્ય અને વ્યક્તિગત જીવન માટે પૂરતો સમય મળે તો તેઓ કાર્યસ્થળ પર વધુ તાજગી અને સકારાત્મકતા સાથે કામ કરી શકે છે.

જે સંસ્થાઓ કર્મચારીઓને અનુકૂળ વાતાવરણ આપે છે, નવી બાબતો શીખવાની તક આપે છે, નવા વિચારોને પ્રોત્સાહન આપે છે અને કર્મચારીઓના માનસિક તથા વ્યક્તિગત સુખાકારીનું ધ્યાન રાખે છે, તેવી સંસ્થાઓ ભવિષ્યમાં વધુ પ્રગતિ કરશે

સતત શીખવાની તક આપવી

જેન ઝી એવી પેઢી છે જેને સતત નવી બાબતો શીખવાની ઈચ્છા હોય છે. તેઓ માત્ર નોકરી કરવા માટે કામ કરતા નથી, પરંતુ પોતાની ક્ષમતાઓ અને કૌશલ્યોમાં સતત વધારો કરવા માંગે છે. આથી સંસ્થાઓએ કર્મચારીઓને તાલીમ કાર્યક્રમો, કાર્યશાળાઓ, માર્ગદર્શન સત્રો અને નવાં કૌશલ્ય વિકસાવવા માટેની તક આપવી જોઈએ. જ્યારે કર્મચારીઓને લાગે છે કે સંસ્થા તેમના વિકાસ માટે પ્રયત્નશીલ છે ત્યારે તેઓ સંસ્થા પ્રત્યે વધુ જોડાણ અનુભવે છે. જો સંસ્થા વિકાસની તક ન આપે તો જેન ઝી ઝડપથી બીજી તક શોધવા લાગે છે. તેથી આજના સમયમાં કર્મચારીઓના વિકાસમાં રોકાણ કરવું સંસ્થાની લાંબાગાળાની સફળતા માટે અત્યંત જરૂરી બની ગયું છે.

સમયસર માર્ગદર્શન અને પ્રોત્સાહન આપવું

જેન ઝી કર્મચારીઓ પોતાના કાર્ય વિશે નિયમિત રીતે જાણવું ઇચ્છે છે. મેનેજરોએ માત્ર કર્મચારીઓની ભૂલો દર્શાવવાને બદલે તેમના સારા કાર્યની પ્રશંસા પણ કરવી જોઈએ. જ્યારે કર્મચારીઓના પ્રયત્નોની કદર થાય છે ત્યારે તેઓ વધુ ઉત્સાહ અને વિશ્વાસ સાથે કામ કરે છે. નાની સિદ્ધિઓની પણ પ્રશંસા કરવામાં આવે તો કર્મચારીઓમાં સકારાત્મક ઊર્જા વધે છે. આ પેઢી ખુલ્લી અને સરળ વાતચીત પસંદ કરે છે. તેઓ એવા મેનેજરોને પસંદ કરે છે જે તેમની વાત સાંભળે, સમસ્યાઓ સમજે અને માર્ગદર્શન આપે.

આધુનિક કાર્યપદ્ધતિ અપનાવવી

જેન ઝી ઝડપ અને સરળતાને વધુ મહત્ત્વ આપે છે. તેઓ લાંબી અને જટિલ પ્રક્રિયાઓથી ઝડપથી કંટાળી જાય છે. આથી સંસ્થાઓએ કામને સરળ અને ઝડપી બનાવતી આધુનિક પદ્ધતિઓ અપનાવવી જોઈએ. નવી ટેક્નોલોજી અને ડિજિટલ સાધનોનો ઉપયોગ કર્મચારીઓનું કામ સરળ બનાવે છે અને સમયની બચત કરે છે. સંસ્થાઓએ સમય સાથે બદલાતી ટેક્નોલોજી અને નવી કાર્યપદ્ધતિઓ સ્વીકારવી જોઈએ. જે સંસ્થાઓ આધુનિકતા અપનાવે છે તે યુવા કર્મચારીઓને વધુ આકર્ષે છે અને લાંબા ગાળે વધુ સફળ બને છે.

સન્માનસભર વાતાવરણ બનાવવું

જનરેશન ઝી માટે કાર્યસ્થળ પર સન્માન, સમાનતા અને સહકાર ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. તેઓ એવી સંસ્થાઓમાં કામ કરવાનું પસંદ કરે છે જ્યાં દરેક વ્યક્તિના વિચારોને મહત્ત્વ આપવામાં આવે અને કોઈ પણ પ્રકારનો ભેદભાવ ન રાખવામાં આવે. આ પેઢી માત્ર આદેશોનું પાલન કરતી નથી પરંતુ તેઓ પોતાના વિચારો અને સૂચનો પણ રજૂ કરવા માંગે છે. જો મેનેજરો કર્મચારીઓની વાત ધ્યાનથી સાંભળે અને તેમને નિર્ણય પ્રક્રિયામાં જોડે તો કર્મચારીઓ વધુ જવાબદારી અને જોડાણ અનુભવ કરે છે. સહકારપૂર્ણ વાતાવરણ કર્મચારીઓમાં વિશ્વાસ વધારવામાં મદદ કરે છે. જ્યારે કર્મચારીઓને લાગે છે કે સંસ્થા તેમની લાગણીઓ અને વિચારોને મહત્ત્વ આપે છે ત્યારે તેઓ વધુ નિષ્ઠાપૂર્વક કાર્ય કરે છે.

જે સંસ્થાઓ કર્મચારીઓને અનુકૂળ વાતાવરણ આપે છે, નવી બાબતો શીખવાની તક આપે છે, નવા વિચારોને પ્રોત્સાહન આપે છે અને કર્મચારીઓના માનસિક તથા વ્યક્તિગત સુખાકારીનું ધ્યાન રાખે છે, તેવી સંસ્થાઓ ભવિષ્યમાં વધુ પ્રગતિ કરશે.