

الفجوة بين الأجيال

أجيال في مكان العمل:

- **تقليدي:** ولد أعضاء هذا الجيل قبل عام 1946
- **مواليد:** هذا الجيل لديه أعضاء ولدوا بين عامي 1946 و 1964.
- **الجيل العاشر:** ولدت هذه الشريحة من الثقافة بين 1964 ومنتصف إلى أواخر 1970s.
- **الجيل Y:** ولدت هذه المجموعة بين عامي 1979 و 1994.

TAP طريقة للاتصال

- **إلى النقطة:** اجعل اتصالاتك موجزا ومقتضبا.
- **التكيف:** تغيير طريقة الاتصال لجمهورك.
- **المهنية:** عندما تكون في شك، والتواصل مهنيا. تجنب المصطلحات واختصارات النص في الاتصال الخاص بك.

خلفية:

تقليدي: أن يولد قبل عام 1946 هو ما يصنف التقليدي. وأمضت خلفيتهم في التعامل مع القضايا الاجتماعية. عانى التقليدي من الكساد الكبير والحرب العالمية الأولى والحرب العالمية الثانية.

مواليد طفرة المواليد: كانت مواليد طفرة المواليد نتاج جهود ما بعد الحرب لاستيعاب الجنود العائدين إلى ديارهم من المعركة. أقرت الحكومة شرعة حقوق الجنود في عام 1944، التي أعطت الجنود وسيلة للحصول على منزل ووظيفة وتأسيس أسرة. نشأ مواليد طفرة المواليد في عصر الازدهار والنمو.

الجيل العاشر: عاش خلال فترة تحول فيها البلد من التصنيع إلى الخدمة. نشأ مع التكنولوجيا كجزء من حياتهم. لقد رأوا التطور وفهموا أصوله. الجيل العاشر شهدت أيضا أوقاتا عصيبة في 1980s وتعلمت أن تعيش في أوقات صعبة. وقد تربوا في منازل ذات دخلين أو في منازل للوالد الواحد. أجبرت هذه الحالات العديد من الجيل Xers على وضعها في الرعاية النهارية.

الجيل Y: ولد من منتصف التسعينات وما بعدها. الجزء الأول من هذا الجيل هو مجرد دخول مكان العمل. وكان التكنولوجيا كجزء طبيعي من العيش ولا أعرف ما هو عليه أن يكون من دون جهاز كمبيوتر، والهاتف الخليوي أو أي أجهزة إلكترونية أخرى. يفضل استخدام الإنترنت كوسيلة للتعلم وإجراء عمليات الشراء. معرضة لكميات هائلة من المعلومات والموسيقى ووسائل الإعلام.

الخصائص

التقليديون مخلصون. علمت أن تحترم السلطة. سوف تجنب التسبب في المتاعب ولاعبي الفريق جيدة. الأقل احتمالا لبدء الصراع في العمل. الميل لمقاومة التغيير. قيمة السلامة والأمن والالتزام والالتزام.

تعرض مواليد طفرة المواليد لعالم متغير حيث كان تحدي الثقافة الراسخة أمرا طبيعيا. على استعداد لمواجهة الآخرين، سوف تتحدى الوضع الراهن. متعلمة جيدا. العمل الجاد: يعرفون أنفسهم بمهنتهم

الجيل Xers هي فردية ومستقلة. الاكتفاء الذاتي والمرونة. أكثر عرقيا. آمنوا بموازنة عملهم وحياتهم المنزلية.

جيل Yers عرضة للتواصل إلكترونيا. يعتمد على التكنولوجيا للقيام بعملهم. قيم الأسرة على العمل. يبحث عن جداول مرنة في العمل والتوازن بين العمل والحياة. تحقيق المنحى وواثق.

أنماط العمل

- **يحب التقليديون** أن يتم الاعتراف بهم لعملهم الشاق. انظر إلى العمل كجهد جماعي وتجنب الصراع. كما تواجه هذه المجموعة تحديات تقنية وقد تكافح من أجل تعلم التكنولوجيا الجديدة. كما أنهم يفضلون التدريب على غرار المحاضرات على شبكة الإنترنت.
- **تركز مواليد طفرة المواليد** على مسيرتهم المهنية وتتمتع بتحقيقها في العمل. إنهم يحبون القيام بعمل معقد يحدث فرقا. تنافسية للغاية ويساوون قيمتها بمركزها وموقعها في العمل. الحيلة والبحث عن طرق مختلفة للفوز. تفضل هيكل العمل الهرمي وقد تجد صعوبة في العمل في بيئة مرنة. تميل إلى تفضيل التفاعل وجها لوجه بدلا من الوسائل البعيدة مثل رسائل البريد الإلكتروني والنصوص، الخ.
- **الجيل العاشر** تنتهي المسؤولية ورفض بأدب السلطة وجداول العمل الثابتة. سيكون أول من يستفيد من التكنولوجيا ودمجها في عملهم. سيبحث عن فرص عمل أخرى إذا وعد بالتقدم في حياته المهنية. وهم أقل التزاما بأرباب عملهم. التكيف بشكل جيد للتغيير في مكان عملهم وهي المحركات الرئيسية للتغيير. يؤمن بتوازن صحي بين العمل وحياتهم الشخصية.
- **الجيل Y:** يدافع من الفوائد التي تمنحهم القدرة على الحصول على جداول مرنة. وهم ليسوا سعداء بساعات العمل الطويلة. هذا الجيل لا يتوقع الكثير من صاحب العمل من حيث التحديات الجديدة والفرصة لتحقيق الأشياء.

الفجوة بين الأجيال

خطة الاستيقاظ

- تحديد القيم التي يتمتع بها هذا الشخص بناء على سمة الأجيال.
- إعداد العديد من الأسئلة المركزة التي قد تؤدي إلى مشاكل أساسية.
- طرح أسئلة حول أهدافهم الشخصية والمعالم المهنية ومعرفة كيف يمكنك مساعدتهم على تحقيقها.
- كن مستعدا لتصبح مدافعا عن موظفك.
- العمل مع جهة اتصال الموارد البشرية الخاصة بك لوضع خطة الاحتفاظ.

نموذج كبير

- **التعاون.** يجب أن يتعرض فريقك لبيئة يتم فيها تبادل الأفكار وتحديها في بعض الأحيان.
- **الاعتراف.** علم فريقك الاعتراف بقيمة بعضهم البعض.
- **الاحترام.** علم فريقك كيفية إظهار الاحترام لبعضهم البعض باستخدام التحيات المناسبة والموقف تجاه بعضهم البعض.
- **متساوية.** علم فريقك أن جميع أعضاء الفريق متساوون في القيمة والمساهمة التي يقدمونها.

كيف نتعلم من بعضنا البعض:

- متكرر— تأكد من أن فريقك يجتمع بشكل متكرر في بيئة اجتماع الفريق.
- غير رسمي- اجعل اجتماعك أقل رسمية.
- بناء فريق العمل — قم بإجراء اجتماعاتك حول بناء الفريق.