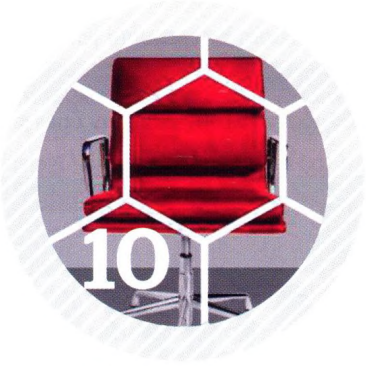
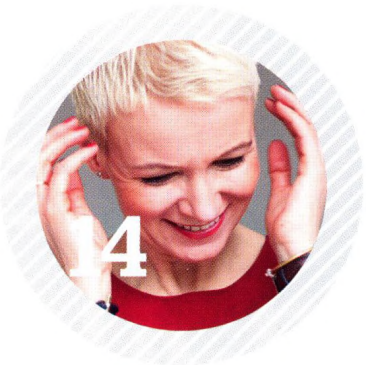
5 otázek, na které hledáme v tomto čísle odpovědi

Najdou roboti ty nejlepší kandidáty?

Které předsudky brání návratu rodičů do práce?



Jaká je motivovanost zaměstnanců v ČR?



Komu hrozí vyhoření?

Proč trojkaři mohou šéfovat premiantům?

Ze zákulisí

Podle březnového průzkumu společnosti Hays bude do roku 2020 běžné, že na pracovištích bude působit pět různých generací: tzv. Tradicionálové (nebo také Tichá generace, narozena před rokem 1946), Baby Boomers (narození 1946–1964), Generace X (narozená 1965–1976), generace Y neboli Mileniálové (narozeni 1977–1995) a generace Z (1996–současnost). Ostatně v některých organizacích je tomu tak už nyní. Můžou za to zejména pozdější odchody do důchodu a vyšší předpokládaná délka života. Každá generace má ale jiná pracovní očekávání. Neměli bychom je ale podle toho rozdělovat.

Tyto generace přece nebudou pracovat vedle sebe, ale spolu. Proto potřebujeme, aby se víc vzájemně poznaly, porozuměly si, respektovaly to, co je odlišuje a v čem která generace vyniká. Věková diverzita přináší ovoce neboli synergii teprve, když se jinakost a různost respektuje. Až respekt hodnot a chování někoho jiného vede ke sdílení a inspiraci těch druhých. Podstatné přece je, aby byli všichni na stejné lodi a táhli za jeden provaz.

Alena Kazdová

Ale jak to udělat, aby nevznikaly zbytečné třecí plochy? Myslím, že zde vzniká nový prostor pro kvalitní kouče. Průzkum mezinárodní organizace koučů ICF nazvaný Budování koučovací kultury s mileniálními lídry se tématem mezigenerační spolupráce zabýval. Na základě údajů, které průzkum shromáždil, doporučuje ICF zaměřit se na rozvoj zaměstnanců z hlediska toho, v jaké životní fázi se ten který zaměstnanec či manažer nachází. Pro tento diverzní přístup k vzdělávání je vhodný právě mentoring a koučink, ať už externí nebo interní. Nová výzva pro HR profesionály, jak organizovat mezigenerační rozvoj.