

כנס שכר והטבות

סקירות | בריאות

HR

שיטות תגמול ובקרה העולם הפנסיוני תוכניות שכר והטבות בארגונים גלובליים

18.8 לפרטים נוספים לחץ כאן

כנס פיתוח ארגוני

HRus אנשים זה הכל

- אינדקס עסקים
- כנסים
- פרסמו אצלנו
- כתבו לנו
- אודות
- dailyHR
- הדרכה
- רווחה
- WFM
- ברכה
- יחסי עבודה
- משאבי אנוש
- גיוס
- שכר
- דעות
- חדשות

רישום למגזין:

דואר אלקטרוני: * שם מלא:

האירועים:

15 יום עיון בנ"הארגון

דור מצוין

הם נולדו לטכנולוגיה, נחשבים למפוקקים וחסרי סבלנות, Y-ומנהלים רבים מציעים כיצד לנהל אותם - בני דור זה דעה שניה גורסת כי זה לא נכון ואין להתייחס לדור זה באופן שונה מאל בני דורות אחרים

מאת: **שני משה**
תאריך: 27.05.2013

| כוח אדם | משאבי אנוש | ניהול המשאב האנושי | Y-תגיית: דור ה | קטגוריות: דעות | מאמרים מקצועיים | ניהול משאבי אנוש | ניהול עובדים



או שבעצם אין כזה Y-דור ה

עובדים בני דור ה-Y הם צעירים, אך יש דעה שאומרת שלא דווקא: שמדובר בכל עובד, צעיר, מבוגר או ביניים שחי בעידן הנוכחי, המנסה להתאים עצמו לקצב החיים החדש ולקצב ההתפתחות וההתחדשות, בעיקר הטכנולוגית.

במאמר זה ננסה להציג דעה זו הנוגדת את הדעה הרווחת. **סטיב קודי**, מייסד ומנהל בחברת יחסי הציבור peppercomm האמריקאית-בריטית – כתב על הדעה הרווחת על דור ה-Y, וקרא לשים לב לטכנולוגיות מסוימות של בני דור המילניום, ולנהוג לפי המלצות מסוימות כדי להגיע להצלחה עם בני דור זה.

מנגד יהיו שיאמרו כי כללים ומאפיינים אלה אינם נכונים דווקא לצעירים בני דור ה-Y, אלא לכל מועמד ועובד בעידן זה. זו הסיבה מדוע מנהלים ואנשי משאבי אנוש צריכים לתת את הדעת לעניין ולא לתייג את דור ה-Y ולהתנהג אליו באופן מיוחד.

לדוגמא, על פי עצותיו של קודי כיצד יש לנהל את בני "דור המילניום", הוא ממליץ על תקשורת "יתר" עם העובדים, כל הזמן, ומציע להעניק להם משוב בלתי פוסק לו הם צמאים תמיד. הוא טוען כי בני הדור הזה גדלו בסביבה חמה ותומכת, ותמיד נאמר להם שהם מבריקים (בניגוד לבני ה-40-50, שתמיד הוכו בחגורה...). אם מפטרים ילד מילניום, לדעתו של קודי יש לתת לו הסבר ברור מדוע זה נעשה. **ובכן**, כל עובד מעוניין לקבל משוב על עבודתו, שלילי וכמובן גם חיובי, ולכל עובד מפוסר בימינו, גם (ואולי בעיקר) אם הוא מבוגר, חשוב מאוד לדעת מדוע הוא מפוסר ומה עליו ללמוד מכך.

קודי ממליץ גם לא לחסוך בתגמולים, ויש לנהוג בשקיפות בנוגע למסלולי קריירה וקידום. נכון שצעירים מדברים זה עם זה ועלולים להתמרמר על קידום של חברם, אך בהחלט הגיוני שכך יהיה גם אצל בני דור ה-X. מסלול קריירה ברור ושקוף יהיה טוב לכל העובדים, יכוון אותם למטרה וישפר את ביצועיהם, ללא קשר לגילם. טיפ נוסף שנותן קודי למנהלים הוא להודות בטעויות שלהם, דבר שיגרום לבני דור ה-Y לקחת אחריות על מעשיהם ועל הטעויות שהם עושים. יש סיבה מדוע לא לנהוג כך גם עם עובדים אחרים, בני דורות אחרים? שהרי כל עובד צריך לקחת אחריות על עבודתו ועל מעשיו.

חגית סנובסקי, יועצת ומלווה אנשים להצלחה, ובעבר סמנכ"ל משאבי אנוש בתחום שוק ההון אומרת:

"זה נכון שבני דור ה-Y מביאים אתם מאפיינים מהירים יותר וטכנולוגיים יותר. הם בעלי תפיסה מהירה ורצון להתקדם הלאה, אין להם פחד בטכנולוגיה, לשנות מקום עבודה או אפילו תחום קריירה. אך עם זאת, כל עובד באשר הוא עובד היה רוצה סוג של יציבות תעסוקתית, להצליח בתפקיד שלו ולהתקדם ובוודאי להיות כפוף למנהל מפרגן, תומך ומלווה. כל אדם רוצה פידבקים על העשייה שלו בעבודה – פידבק חיובי או טעון שיפור. כך שלא משנה באיזה דור מדובר.

"כדי שארגון יוכל לצמוח ולהתפתח הוא מחויב לייצר יעדים ותוכניות ולחבר את העובדים ליעדים, ולא משנה לאיזה דור העובד משויך. נכון שצריך לעשות התאמה, בתפיסת העידים, התוכניות או השיח בהתאם לדור שאליו העובד שייך. כי אתה לא יכול לבקש מהדור של 50-60 להיות יצרנית טכנולוגית, לדוגמא. לדור ה-Y הטכנולוגיה יותר טבעית עבורו, ולכן מה שאתה יכול לבקש מדור כזה לא תמיד תוכל לבקש מדור אחר."

דור ה-Y וגם דורות אחרים רוצים את הליווי והמשוב במהלך עבודתם ורוצים להיות מאתגרים ולהצליח בתפקידם. וכמו לכל עובד צריך לבצע התאמה לתפקיד עם היכולות שלו עם כישוריו, ואף הניסיון שהוא מביא עימו. וזה תלוי בר כמנהל וכארגון עד כמה תשקיע בו, תעודד אותו ותשתף אותו כדי לקבל את הפירות בסופו של דבר והשקעתו של העובד בחברה".

נילי" גולדפיין, מנהלת ושותפה בקבוצת נירם גית;

"לדור ה-Y יש הגדרות פורמליות, כמו אנשים בגילאי 30 לכל היותר, ואני נוטה להסכים שמדובר בעיקר בדגש על הידע הטכנולוגי. באופן אובייקטיבי, הם נולדו לשפע של החברה המערבית. כמעסיקה, אני חייבת לציין שמה שמאפיין את הדור בכלל לא קשור לפינוק כפי שרבים אומרים: מדובר באנשים שבתפיסת עולמם הם מחפשים איזון בין עבודה לבין דברים אחרים בחייהם, הם יותר מודעים לעצמם ולעובדה שהחיים מורכבים יותר מעבודה, והם רוצים לתת לזה ביטוי. בנושא חופשות לידה למשל, העובדות הצעירות יוצאות לחצי שנה של חופשה, המבוגרות יותר רק שלושה חודשים. זה קשור לעובדה שהבוגרת מרגישה שיש לה יותר אחריות. הצעירה שיוצאת לחצי שנה מוכנה לשלם את המחיר – מחזירה את הרכב, לא מתקדמת מהר.

"אך בני דור ה-Y הם אנשים חרוצים ומסורים, ומאוד מולטיטאסקינג. הרבה דברים הם גם פועל יוצא של חינוך ושל אישיות. הם עושים שילובים בחיים וזה לא נכון שזה בא מעצלנות (כפי שמעסיקים רבים עלולים לחשוב). הם מחפשים לשלב תחביבים ומשפחה, יש לעניין זה מודעות גבוהה וזה כי דורות אחרים גדלו בפחות שפע. ואני אומרת את זה כמעסיקה בהחלט לחיוב, כי זה מוציא מהם איכויות.

"על נושא הפידבקים שמעתי הרבה גם בהרצאות בארה"ב. הצעירים בהחלט כל הזמן צריכים פידבקים, שמישהו יאכיל אותם, נכון שכולם צריכים פידבק אך לא לעתים כל כך תכופות כמו הצעירים. זה בהחלט מקביל להורות – ילדים קטנים

למידע נוסף על יום העיון לחץ כאן

18.8.2015

הפנינג משאבי אנוש

כנס פיתוח ארגוני

למידע על כנס פיתוח ארגוני לחץ כאן

כנס דיני עבודה

למידע על כנס דיני עבודה לחץ כאן

כנס שכר והטבות

למידע על כנס שכר והטבות לחץ כאן

...ניתן למצוא אותנו גם ב



חברים בפייסבוק

רוצים כיום פידבק על כל קשקוש. לדורות של פעם אמרו אתם יכולים יותר. הם קיבלו סוג של ביקורת כדי להשתפר. היום עובדים יותר על חיזוקים, על פסיכולוגיה חיובית. יש ספרים רבים, בין היתר של ד"ר טל בן שחר, שמדברים על פידבק חיובי, על הוקרה, על כך שצריך לתחקר הצלחות ולא כישלונות."

פורטל משאבי אנוש עורך כנס משאבי אנוש מיוחד בצפון הארץ. הכנס בין היומיים כולל הרצאות וסדנאות מהמרצים המובילים בתחום. ניל"י תעביר בכנס זה את סדנת "מנהיגות אחרת". בואו ללמוד על ניהול המשאב האנושי הטובים ביותר - בכנס משאבי אנוש צפון

איילה שומר, סמנכ"לית משאבי אנוש של ישרוטל רויאל ביץ':

"ההבדל בין הדורות נובע בעיקרו בצורת התקשורת שמשנתנה עם הזמן. גם אני פעם בזמנו שמעתי את הוריי אומרים 'הדור שלנו הוא לא הדור שלכם', וכך גם על דור הילדים שלי אומר.

"התפתחות הטכנולוגיה והתקשורת - 'דור הפייסבוק' - הביא לכך שמה שמגיע את האנשים הם תגובות מהירות. מיד ובכל עת הם יודעים מה החבר שלהם אומר ומה הוא עושה. אנחנו כמנהלים צריכים להבין שהדור שנקרא Y הוא עדיין דור חכם, הוא עדיין דור יצרן והוא מצוין, שימשיך להילחם בשביל הדברים שלו והמדינה שלו - אך אנחנו צריכים לדעת לשנות את הסגנון הניהולי שלנו בהתאם. עלינו להבין שהדור הצעיר יותר מעדיף להתכתב מאשר לדבר, וזה טוב. כשעובד כזה בא לשבת ולדבר אתי, הוא מגמגם. כשיש טעויות, במקום לומר לעובד משפט כמו 'אם רק היית מדבר אתי', צריך להיות חכמים ולדעת איך לנהל כל דור.

ומה בנושא היציבות התעסוקתית? הדעה אומרת שבני דור ה-Y מחפשים עבודה חדשה בכל שנתיים כי זה גם מה שהמעסיקים משרדים, שבכל עת אם לא תעמוד ביעדים - כל סוגי היעדים - פשוט לא תמשיך להיות מועסק.

בענף שלנו יש מודעות גבוהה מאוד לנושא התחלופה, שהיא כואבת למעסיק. אולי זה נכון בנוגע לחברות ותחומים שאינם עתירי כוח אדם. או שלכל משרה יש 10 קופצים. אני לא מאמינה לפטר עובדים על בעיות משמעת למשל. אני בעד לחנך. וכך גם אוסיף לו ערכים לעתיד שלו. כפי שלא אזרוק את הבן שלי מהבית אם יתנהג לא כמו שצריך ולא לפי ערכיי, באותה האופן אתייחס לעובדים שלי. בדיוק כמו בחיי הנישואין, אליהם חייבים לעשות הקבלה: אם לא אשקיע בנישואין אתגרש".

תגובות אחרונות

מניסיון של שנים בשוק הגיוס אני יודעת לספר שאם קולטים עובדים נכונים למערכת בתחילת הדרך מונעים...

(מאת: sec1 30/06/2015)

רוית, תודה על המאמר. כל כך הייתי רוצה לראות יותר ויותר מנהלים עם מלוא המאפיינים שצינת

(מאת: מיקה קפטור 23/06/2015)

יפוי של מאמר, כל מלה בסלע! רק שלא מסתדר לי איך

...אדם נאור, שמכיר את האכזריות הנוראית חוסר

(מאת: איתן מאירי 19/06/2015)

תגים

• ביטוח לאומי בית Talent Management

משפט פסיקות גיוס ברשתות חברתיות דיני

עבודה הדרכת עובדים ההסתדרות ועדי

עובדי זכויות עובדים חברות השמה חוקי

עבודה הטכנולוגיית משאבי אנוש כוח

אדם כנסי משאבי אנוש מוטיבציות

עובדים משאבי אנוש משאבי

אנוש משרד התמ"ת משרות משאבי

אנוש ניהול המשאב

האנושי ניהול עובדים נשים במקום

העבודה סביבת עבודה סינון מועמדים סקר

משאבי אנוש סקר עובדים עובדי קבלן עצות

למנהל משאבי אנוש פיטורים

מהעבודה פיטורין פיצוי פיטורין פיתוח

הדרכה פנסיקהורות חיים ראיון עבודה רווחה

ארגוני תשביטה שיטות גיוס עובדים שימור

עובדים שכר תגמול והנעה תהליך גיוס

עובדים תנאי העסקה תנאי

שכר תעסוקה תפוקת עובדים

פריטי יצירת קשר

1, רמת אפעל info@hrus.co.il 0722-555-225 רחוב היסמין

Alon Pyade על המערכת

כח אדם | דיני עבודה | גיוס עובדים | השמה | תרבות ארגונית

כל הזכויות שמורות ל- משאבי אנוש זה אנחנו

* אלא אם צוין אחרת FreeDigitalPhotos.net תמונות מ

קורסי משאבי אנוש - HRus מכללת

תנאי שימוש

מדיניות פרטיות

18.8 לפרטים נוספים לחץ כאן

התארגנויות עובדים חידושים בדיני עבודה דיני עבודה בעידן הדיגיטלי

כנס דיני עבודה

לכתבות נוספות



סקר: ממה חוששים מנהלים ומועמדים בנוגע לעתיד?



מנהלי משאבי אנוש הם אלה שמביאים את "הידע" לארגון



הכרה בעובדים בארגון רב דורי



מיוחד: ראיון עם עופרית כהנא, סמנכ"ל משאבי אנוש-YES



המחאה - 53% החברתית השפיעה על הרווחה והשכר בארגונים

לכתבה זו לא התפרסמו תגובות

המסוף להתחלה | מההתחלה לסוף