



引领Z世代职场新期待：成功之道

在当今这个瞬息万变的时代，职场正经历着前所未有的变革。随着婴儿潮一代逐渐步入退休，Z世代的00后年轻人正成为职场的新兴力量。这一转变不仅带来了新的挑战，也为我们提供了重新思考和塑造站在职场代际更迭的边缘。

尽管多年来在职场中进行了多代融合，但我们仍然难以完全理解彼此。许多领导者在努力适应Z世代的期望，这些期望似乎与他们自己的期望大相径庭。这种脱节和“我们/他们”的态度导致了冲突、假设和刻板印象。

构建可重复的流程，避免事后诸葛亮

最近的一项调查发现，28%的员工计划在2024年辞职，Z世代和年轻的千禧一代最有可能辞职。

而以下五种策略可以增加留存率，并提前应对增加的离职率：

缩小同理心差距

Z世代重视老板的同理心，但往往得不到满足。德勤的研究表明，Z世代将同理心视为老板最重要的特质之一，而老板们则将其排在较后的位置。

为了缩小这一差距，领导者应该在设定期望时考虑到员工的个人情况，询问他们的个人挑战，并提供灵活的工作安排。

赋予员工发言权

年轻人的想法和意见往往被忽视，但Z世代拥有出色和创新的想法。将他们纳入项目团队和特别工作组可以为组织带来新的视角，并增强参与度。

灵活的工作安排

Z世代希望在努力工作的同时，也能有时间享受个人生活。德勤的数据显示，不到一半的Z世代员工认为他们的老板帮助他们保持了健康的工作量，而部分人表示他们因为老板而感到心理健康问题。

领导者需要认识到，过度的工作负担会负面影响员工的表现。实施灵活的工作时间安排，比如允许员工根据自己的最佳工作时间来调整上班时间，可以提高员工的生产力和创造力。

培训领导者如何面试Z世代

如今的工作面试不能只关注候选人能为你做什么；它们应该包括你能为候选人做什么。Z世代想要被“推销”。他们想知道关于成长机会的信息，以及他们如何成为有意义事物的一部分，挑战自己并提高技能。他们想知道公司如何支持他们作为一个人，以及他们的工作如何有助于比他们的工资或底线更重要的事情。

创建工作组

获得Z世代的支持很重要，但也不想忘记你资深员工的需求。为了帮助创建一个吸引所有世代的文化，组建一个包括来自不同世代的领导者的团队。这样，就有各种各样的想法和意见，每个领导者都可以为他们同龄的同事的观点作证。

规划成功

作为领导者，我们需要认识到，我们的方法并不总是正确的。Z世代应该有机会建立他们想要工作和生活的未来。通过找到共同点，适应我们自己的思考，沟通和协作，我们可以征服代际分歧。Z世代的期望大多是合理的，我们所有人都应该想要这些，无论年龄大小。



Zheng Shang (尚征)

副总裁

