

# Z paaudzes izaicinājumi integrācijai mūsdienu darba tirgū jeb “Vai viegli būt jaunam”

*Challenges of Generation Z for integration in the  
modern labor market or "Is it easy to be young"*

<https://www.youtube.com/clip/UgkxxAL1KtVlgX6qEW2z0vrrCvRDYOMp6DDh>

(Fragments no filmas **Vai viegli būt jaunam/Is It Easy To Be Young 1986**)

Ilze Boitmane, mg. Soc.

# Aktualitāte un galvenie jautājumi

- Z paaudzes darbinieku, darba meklētāju un darba devēju gaidas būtiski atšķiras, kas ir šķērslis sekmīgai sadarbībai.
- Vērtību un uzskatu sadursme un domāšanas atšķirības plaisas veidošanās traucē veidot sekmīgu sadarbību.
- Vai vecāko paaudžu un jaunāko paaudžu sadarbība darba vietā ir problemātiska?
- Vai ir iespējama paaudžu integrācija atbilstoši mūsdienu darba tirgus dinamikai?

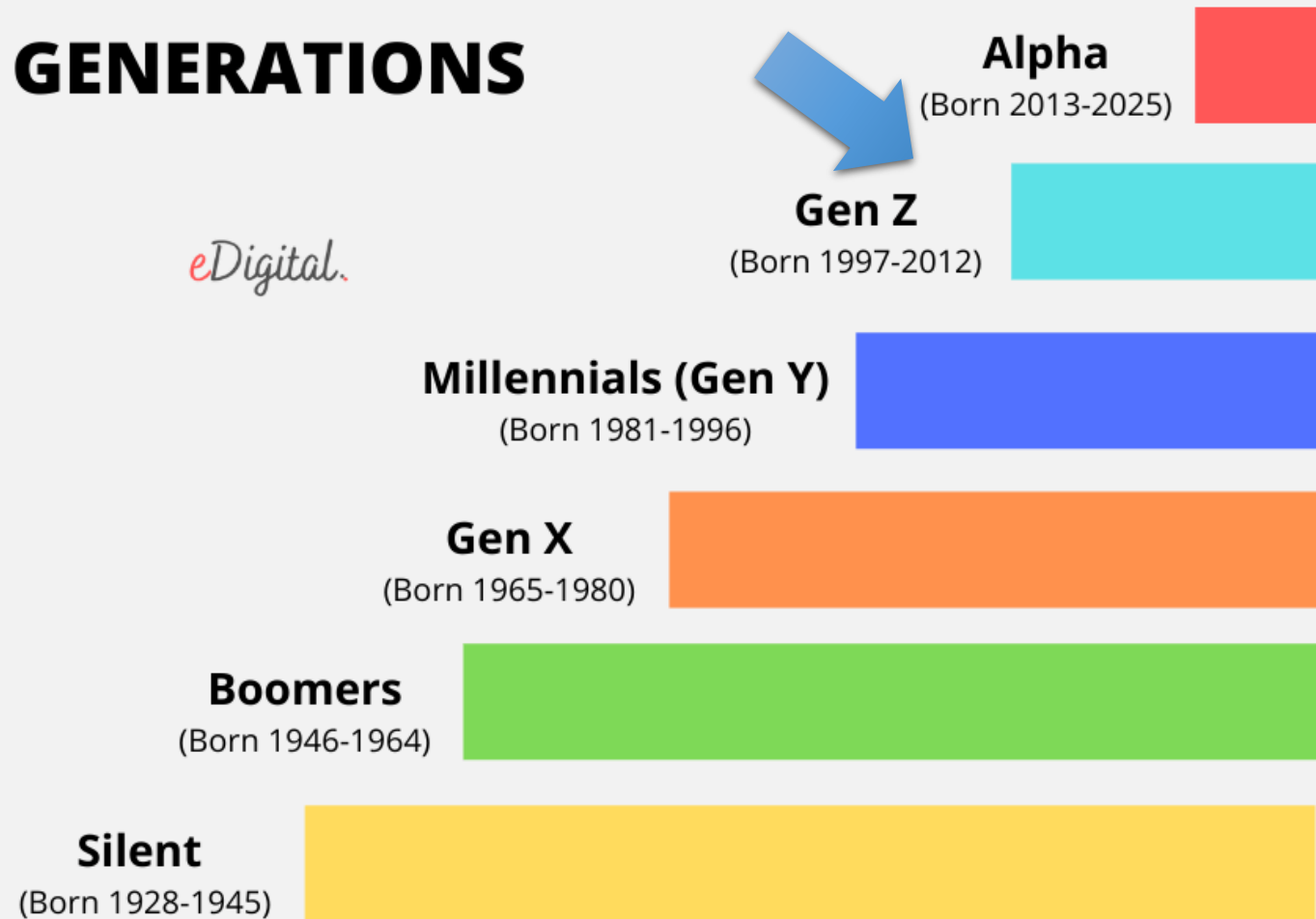


# Paaudžu iedalījums. Z paaudzes raksturojums

”Z paaudze ir cilvēku grupa, kas dzimuši ASV un Rietumeiropā pēc 2001. gada: Z paaudze tiek saukta par "klusu paaudzi", jo viņi lielāko daļu sava laika pavada tiešsaistē”

## GENERATIONS

*eDigital.*



# Z paaudzes fenomens

## Z paaudzes raksturojums un vērtības

- *Gen Z* ir svarīga dažādība un iekļaušanās politika (*engagement*) darba vietā
- Viņi uzskata, ka jābūt vienlīdzībai darba vietā starp vadības un citiem amatu līmeņiem
- Z paaudzes uzvedībā novēro individuālus uzskatus, ko apvieno informācija no dažādām izpratnēm, kas rezultātā ir viņu veidots viedoklis, kam nav racionāla pamata vai pieredzes rezultāts.
- Z paaudze ir atvērta dažādībām un jaunām pieejām, kas rezultātā drosmīga un tieša komunikācija paužot savu viedokli.
- Fenomenāla tehnoloģiju pratība, kas ļauj ātri un profesionāli veidot komunikāciju digitālajās un sociālo mediju kopienās.
- Z paaudze ir opozīcijām stereotipiem un pieņemtām normām, tradīcijām, jo uzskata, ka to veido paši cilvēki.
- Z paaudze ir “digitāli iedzīvotājiem”, jo viņi lielākoties atbalsta komunikāciju, darbu, attiecības u.c. organizēt digitālā vidē.

# Z paaudzes salīdzinājums ar citām paaudzēm darba vietā

BB	X	Y (Millenials)	Z
-	-	Autonomija	Autonomija
Zems fokuss uz sevi	Augsts fokuss uz sevi	Augsts fokuss uz sevi	-
-	-	Tūlītēja atgriezeniskā saite	Tūlītēja atgriezeniskā saite
-	-	Pārredzama un brīva darba vide	Pārredzama un brīva darba vide
Altruisms un intelektuālais stimuls darbā	-	-	Nozīmīgs un izaicinājumiem piesātināts darbs
-	-	Maz uzmanības velta veselības un garīgās veselības jautājumiem	Pievērš lielu uzmanību, veselībai un savai garīgajai veselībai, veselīgam dzīves veidam
<b>«Dzīvo, lai strādātu»</b>	<b>«Strādā, lai dzīvotu»</b>	<b>«Strādā ar baudu»</b>	<b>«Dzīvo un bauda»</b>
Respektē autoritātes	-	Meklē autonomiju	Meklē autonomiju
Respektē hierarhiju	Respektē hierarhiju	-	Nepatīk vadība un hierarhija
Vērtība ir altruisms un intelektuālais stimuls	Vērtība ir drošība un neatkarība	Vērtība ir ekonomiskā atdeve un ieņēmumi	Vērtība ir mērķu sasniegšana, ētika, un darba - privātās dzīves līdzsvars

# Gaidas jeb pozitīvais līgums

## Darba devēja un darba meklētāja pusē

«Psihologiskais līgums ir nerakstīta, nemateriāla vienošanās starp darbinieku/darba meklētāju un viņa darba devēju/potenciālo darba devēju, kas apraksta neformālās saistības, cerības un izpratni, kas veido viņu attiecības. Darba attiecībās tas atspoguļo abu pušu gaidas, vērtības un to saskaņu, kā rezultātā iespējama pozitīva sadarbība».

Tas ietver:

- intuitīvas vienošanās starp divām pusēm;
- visu darba attiecībās iesaistīto pušu gaidu rezumējumu;
- darba devēja un darbinieka vienošanās par vēlmēm, gaidām un piedāvājumu;
- ko es kā darbinieks gaidu no organizācijas un ko es varu sniegt pretī;
- darba devēja solījumi, kas laika gaitā iegūst noturīgu saistību formu;
- Uzņēmuma vērtību sistēmas, mērķu saskaņu un ar iesaistīto cilvēku (darbinieku) vērtībām un mērķiem.

# Pozitīvā līguma nozīme paaudžu kontekstā

- Pozitīvā līguma fakts ir pirmais indikators, kur novēro paaudžu domstarpību cēloņus.
- Jo lielāka vecuma diference, jo atšķirīga ir vērtību interpretācija un galvenā īpatsvara izteiksmes vērtībās, - atšķiras organizācijas vērtības un Z paaudzes darba meklētāja/darbinieka vērtību uztvere.
- Novēro nesaprašanos jeb vērtību interpretāciju, kā rezultātā darbinieks neuzsāk darbu, vai uzsaka darba attiecībās īsā laika periodā. Tas saistīts ar Z paaudzes autonomiju un individualitāti, ka netiek turpinātas šīs attiecības.
- Z paaudzes pārstāvji ir jutīgi pret darba devēju solījumiem, to izpildi un godīgām, līdztiesīgām attiecībām, kuras neveidojas, ja šie priekšnosacījumi netiek pildīti.
- Z paaudzes pārstāvji emocionāli uztver solījumus un tiem tic, pretējā gadījumā nekavējoties pārtrauc sadarbību.
- Darba devēji maina solījumus vai tos nepilda, aizmirst, sarunā ir pavirši, kas nav tik būtiski vecākām paaudzēm, bet ir kritiski Z paaudzei un viņu uztverei.
- Z paaudžu pārstāvju vērtību sistēma būtiski atšķiras no vidusmēra uzņēmuma vērtībām Latvijā un Baltijas valstīs.

# Integrācijas iespējas darba vietā

- Darba devēju/uzņēmumu transformācija, nodrošinot mūsdienīgu darba vidi un attīstību, progresīvu dinamiku darbinieku talantu vadībā.
- Darba devēju pastiprināts akcents uz Labbūtības (*Wellbeing*) nodrošinājumu un Darba dzīves balansa (*Work Life Balance*) nodrošināšanu darba vietā.
- Atklāta un godīga darbinieku politika un caurskatāmu darbinieku motivācijas un atalgojuma politika.
- Uzņēmuma un amata mērķu noteikšana ar fokusu uz racionāli un precīzu to formulējumu un skaidrošanu īstermiņa periodā.
- Potenciālu darba uzdevumu sadalīšana sīkākos uzdevumos un projektos, kā arī ikdienas komunikācija par darba izpildes rezultātiem.
- Darba devēja iekšējās komunikācijas sistēmas nodrošinājums arī ikdienas darba situācijās.



# Secinājumi

- 1) Ir vērojama gaidu jeb Pozitīvā līguma atšķirība starp vecāku paaudžu un Z paaudzes pārstāvju attiecībām darba meklēšanas un nodarbinātības procesos
- 2) Izteikta eksistenciāla plaisa starp BB un Z paaudzes pārstāvjiem, rezultātā šīs paaudzes nespēj saprasties un atrast kopīgas vadlīnijas darba vietā
- 3) Vērtību interpretācija atšķiras no pamatvērtībām, lai gan pamata vērtības ir nemainīgas
- 4) Vecāko paaudžu lēnā transformāciju mūsdienu darba tirgus prasībām izraisa pretestību Z paaudzes darbinieku pieņemšanā un pretēji.

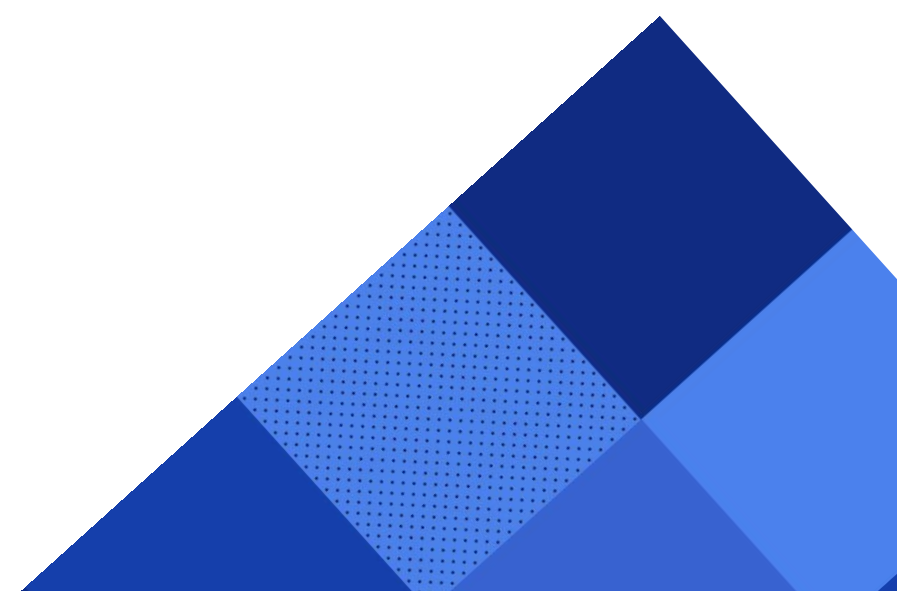


# Priekšlikumi un izaicinājumi

1. Pozitīvā līguma jeb neformālu vienošanos precizēšana un piemērošana, lai tiktu pildītas uzņemtās vienošanās.
2. Veikt padziļinātu jaunāko paaudžu izpēti īpaši Baltijas valstīs, jo atšķirībā no citām pasaules valstīm novēro šīs paaudzes raksturojuma būtiskas atšķirības norādītajā reģionā.
3. Izstrādāt precīzas vadlīnijas darbam ar jaunākajām paaudzēm īpaši akcentējot vecāko paaudžu informētību, samazinot plaisu starp paaudzēm.
4. Uzlabot uzņēmumu/organizāciju informētību un apmācības darbam ar jaunākajām paaudzēm Z, Alfa paaudzes, lai mazinātu plaisu un ierobežojumus darba attiecībās.
5. Darba devēju straujāka transformācija mūsdienīgas, digitālas un modernas darba vietas un darba apstākļu, vides nodrošināšanā, kā arī vērtību skaidrošanā un salāgošanā ar visu paaudžu pārstāvjiem.

# Literatūras avoti

- 1) Mahapatra , P., Bhullar, N., Gupta, P. 2022, Gen Z: An Emerging Phenomenon. Volume 15, Issue 2, Sage Journals.
- 2) Chillakuri B. 2020. Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. Journal of Organizational Change Management.
- 3) Deloitte. 2021. The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z survey.
- 4) Ernst and Jung. 2021. Understanding Gen Z: implications for employers. 2021 Gen Z Segmentation Study.
- 5) Raivo S., 2023. Gen Z – Tavs nākotnes kolēģis. Konferences materiāls.
- 6) Podnieks, J. 1986. Vai viegli būt jaunam? Mākslas filma. Podnieka studija.
- 7) Keever, M., M., O`Rourkw, V., Diffley, S. 2021. Generation Z an exploration of their unique values driving brand affinity. Irish Academy of Management Conference, 25th-25th August.



PALDIES PAR VĒLTĪTO LAIKU!

info@i-work.lv  
tālrunis +371 26468860

SIA «I-Work Group»  
PERSONĀLA ATLASE | PIESAISTE | NOVĒRTĒŠANA | TESTĒŠANA