



13. KONWENCJA RYNKU ELEKTROTECHNICZNEGO

25 maja 2023
Warszawa





13. KONWENCJA RYNKU ELEKTROTECHNICZNEGO

W praktyce: zarządzanie międzygeneracyjne

Damian Hegenbarth

Prezes El-Sigma



Organizacja wielopokoleniowa

Perspektywa przedstawiciela pokolenia X

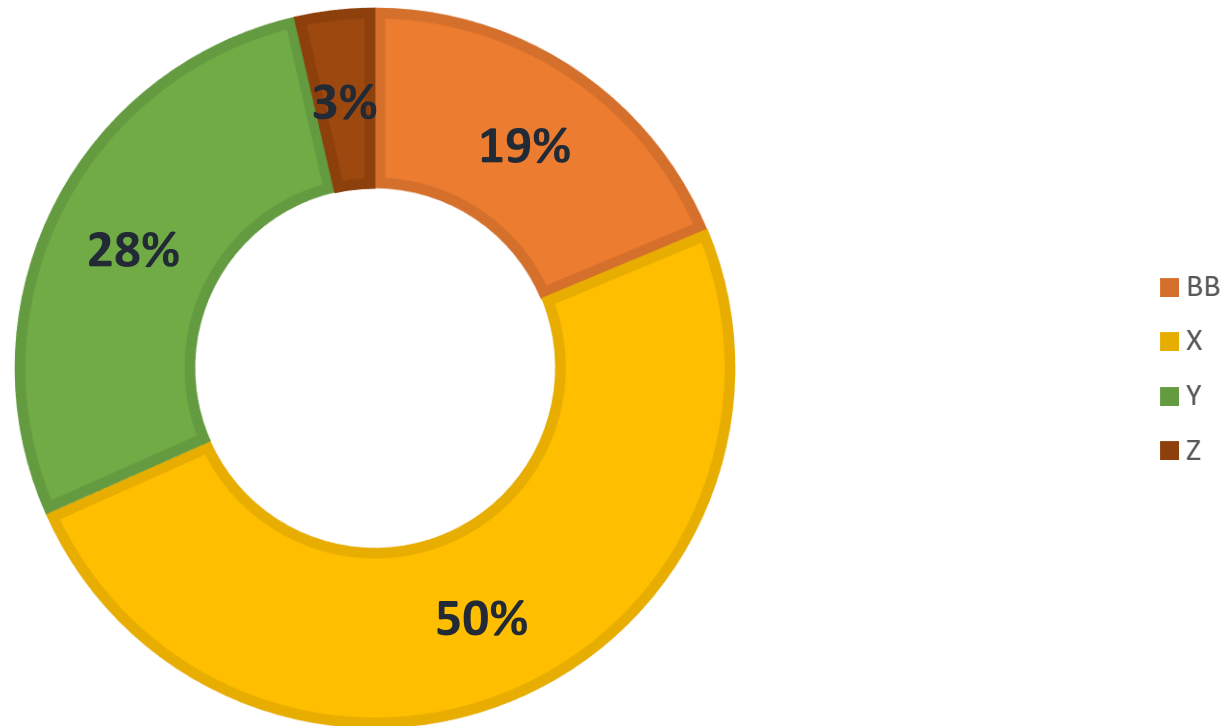


Podstawowe informacje

Podstawowe informacje

1. Grupa EL-SIGMA – formuła *group purchasing organization (GPO)*
2. 78 firm członkowskich + spółka centralna – ponad 1200 zaangażowanych osób
3. 17 lat działalności
4. potencjał handlowy: > 1 mld zł rocznie
5. pokolenia managementu właścicielskiego: BB, X, Y, Z

Reprezentacja pokoleń – management właścicielski



Różnice między generacjami



**Każde
pokolenie**



**Nasze
pokolenie**

Podejście do pracy

- Baby Boomers: są bardzo pracowici, zdyscyplinowani i skoncentrowani na osiągnięciu sukcesów zawodowych, często angażują się w długoterminowe zatrudnienie i traktują pracę jako centralny punkt swojego życia
- Generation X: są elastyczni i samodzielni, a ich podejście do pracy wynika często z potrzeby zrównoważenia życia zawodowego i osobistego, szukają elastycznych harmonogramów i większej autonomii w podejmowaniu decyzji
- Millennials: wkładają dużo energii w pracę, ale oczekują również sensu i satysfakcji, cenią równowagę między pracą a życiem osobistym oraz elastyczność w zakresie miejsca i czasu pracy
- Generation Z: są zmotywowani do działania, chcą zdobywać nowe doświadczenia i rozwijać się, mają tendencję do podejmowania wielu zadań jednocześnie i są otwarci na szybkie zmiany w środowisku pracy

Wartości

- Baby Boomers: cenią stabilność zawodową, lojalność wobec pracodawcy i sukcesy materialne, mogą być mniej zainteresowani równowagą między pracą a życiem osobistym.
- Generation X: wartościują samodzielność, elastyczność i równowagę między pracą a życiem osobistym, mają skłonność do poszukiwania sensu i satysfakcji w pracy
- Millennials: kładą nacisk na równość, różnorodność, zrównoważony rozwój i pracę zespołową, szukają możliwości rozwoju osobistego i zawodowego
- Generation Z: cenią różnorodność, równość i inkluzywność, są zainteresowani społecznymi i ekologicznymi aspektami pracy

Styl komunikacji

- Baby Boomers: preferują tradycyjne formy komunikacji, takie jak osobiste spotkania, rozmowy telefoniczne i pisemne korespondencje
- Generation X: są otwarci na różnorodne formy komunikacji, w tym e-maile, telekonferencje i spotkania twarzą w twarz
- Millennials: komunikują się głównie za pomocą mediów społecznościowych, wiadomości tekstowych, czatów online i narzędzi do współpracy online
- Generation Z: korzystają z nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych, takich jak komunikatory tekstowe, czaty online i media społecznościowe

Oczekiwania od pracodawcy

- Baby Boomers: często oczekują długotrwałego zatrudnienia, awansów hierarchicznych, stabilnych ścieżek kariery i dobrego wynagrodzenia, cenią lojalność pracodawcy i oczekują szacunku za ich doświadczenie i wiedzę
- Generation X: oczekują elastycznych harmonogramów pracy, autonomii w podejmowaniu decyzji oraz szansy na zdobycie różnorodnych umiejętności i doświadczeń, szukają docenienia i uznania za swoją samodzielność i wkład w organizację
- Millennials: oczekują pracy oznaczonej sensownością, możliwości zdobycia umiejętności i rozwoju osobistego, cenią dobrą równowagę między pracą a życiem osobistym, elastyczne warunki zatrudnienia oraz szansę na wkład w tworzenie pozytywnego i zrównoważonego środowiska pracy
- Generation Z: oczekują elastycznych modeli pracy, w tym możliwości pracy zdalnej, uznania za swoje umiejętności i wkład, a także szybkiego rozwoju zawodowego, cenią różnorodność, równość i chcą być częścią organizacji, która angażuje się w społeczne i ekologiczne inicjatywy

Jak to pogodzić?

Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym

Zarządzanie zespołem składającym się z różnych pokoleń może być wyzwaniem, ale również szansą na wykorzystanie różnorodnych perspektyw i umiejętności.

Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym

1. Poznaj indywidualne cechy i preferencje: Zdobądź informacje na temat cech charakterystycznych dla poszczególnych pokoleń, ale nie zakładaj, że wszyscy reprezentanci danej generacji są identyczni. Poznaj indywidualne preferencje, motywacje i cele każdego członka zespołu.
2. Twórz otwarte i wspierające środowisko: Stwórz atmosferę, w której każdy członek zespołu może wyrazić swoje pomysły i opinie. Zadbaj o zrozumienie i szacunek dla różnych wartości, stylów pracy i komunikacji w zespole.
3. Komunikacja i współpraca: Zastosuj różne formy komunikacji, uwzględniając preferencje pokoleniowe, takie jak spotkania osobiste, e-maile, komunikatory tekstowe, narzędzia do współpracy online itp. Zachęcaj do otwartej i efektywnej komunikacji między członkami zespołu.

Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym

4. Budowanie zespołu: Stwórz okazje do integracji i budowania relacji między członkami zespołu poprzez różnorodne działania, takie jak spotkania towarzyskie, warsztaty rozwojowe czy wspólne projekty. Zwróć uwagę na różnice w preferencjach w zakresie integracji i dostosuj się do nich.
5. Elastyczność w zarządzaniu: Bądź elastyczny w dostosowywaniu stylu zarządzania do potrzeb i preferencji różnych członków zespołu. Umożliwiaj elastyczne harmonogramy pracy, uwzględniając indywidualne życzenia dotyczące równowagi między pracą a życiem prywatnym.
6. Wykorzystaj różnorodne perspektywy: Wykorzystaj różnorodność pokoleń jako źródło innowacyjnych pomysłów i rozwiązań. Zachęcaj członków zespołu do dzielenia się swoimi doświadczeniami i wiedzą.
7. Rozwój i mentorowanie: Zapewnij możliwości rozwoju i mentorowania dla wszystkich członków zespołu, niezależnie od ich pokolenia. Dostosuj programy szkoleniowe i mentorowe do różnych etapów kariery i potrzeb rozwojowych każdej osoby.

Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym

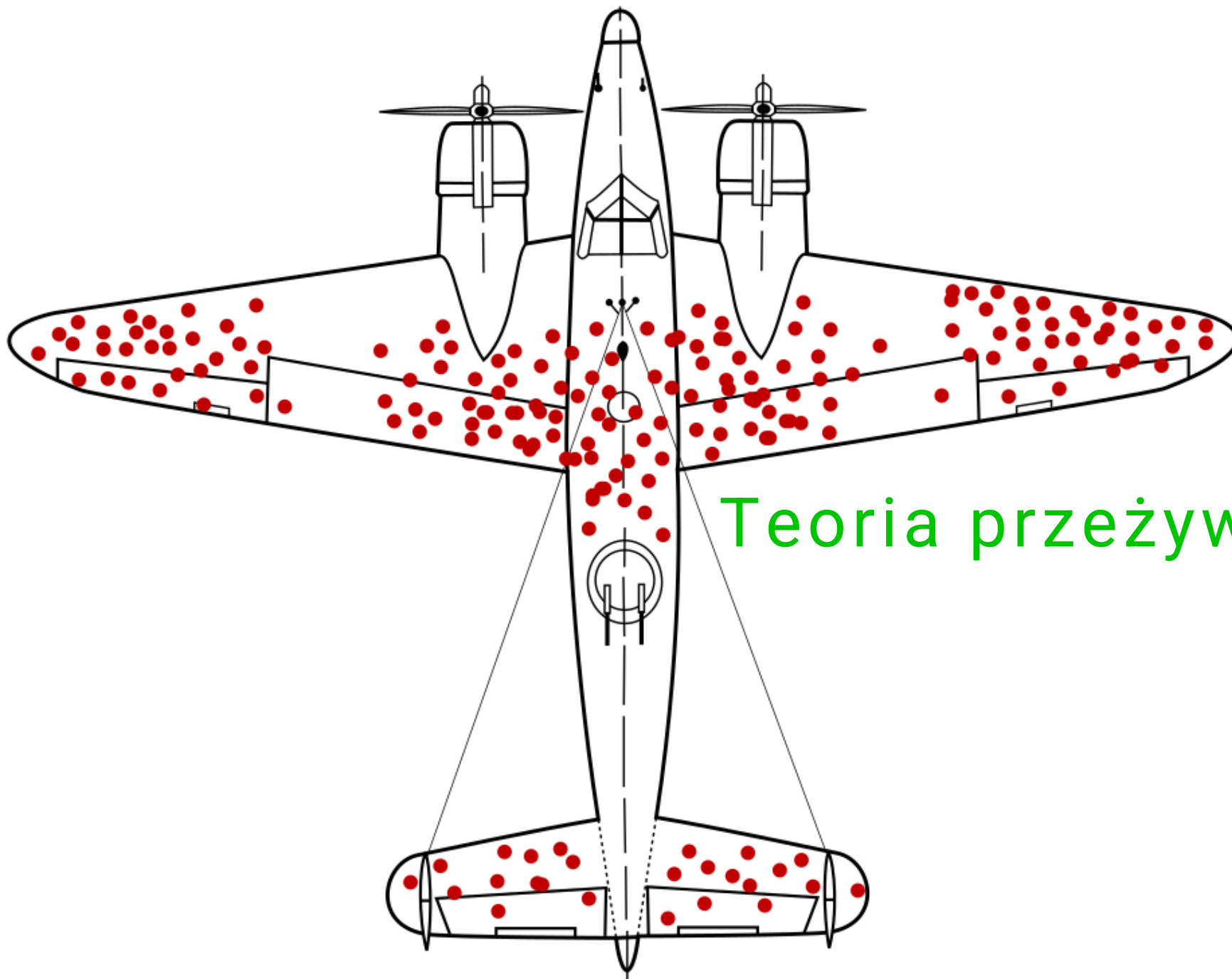
Pamiętaj, że każdy zespół jest unikalny i wymaga indywidualnego podejścia. Praca z różnorodnym pokoleniowo zespołem wymaga zrozumienia, szacunku, zdolności komunikacyjnych i poszukiwania kompromisu.

Czy to ma sens?

Logika porażki



Abraham Wald



Teoria przeżywalności

Czy to ma sens?

Generationalism, forma ageizmu, przekonanie wynikające ze stereotypów na temat wieku, które zakłada, że wszyscy członkowie danego pokolenia mają podobne cechy właściwe dla tego pokolenia z jednoczesnym ignorowaniem różnic indywidualnych pomiędzy ludźmi

Kryzys przywództwa

Czy aktualni liderzy zespołów

1. znają indywidualne cechy i preferencje, posiadają informacje na temat cech charakterystycznych dla poszczególnych pokoleń, są zainteresowane indywidualnymi preferencjami, motywacjami i celami każdego członka zespołu?
2. tworzą otwarte i wspierające środowisko, atmosferę, w której każdy członek zespołu może wyrazić swoje pomysły i opinie, dbają o zrozumienie i szacunek dla różnych wartości, stylów pracy i komunikacji w zespole?
3. stosują różne formy komunikacji, uwzględniając preferencje pokoleniowe, zarówno spotkania osobiste, e-maile, jak i komunikatory tekstowe, narzędzia do współpracy online, zachęcają do otwartej i efektywnej komunikacji między członkami zespołu i są w stanie ją zapewnić?

Czy aktualni liderzy zespołów

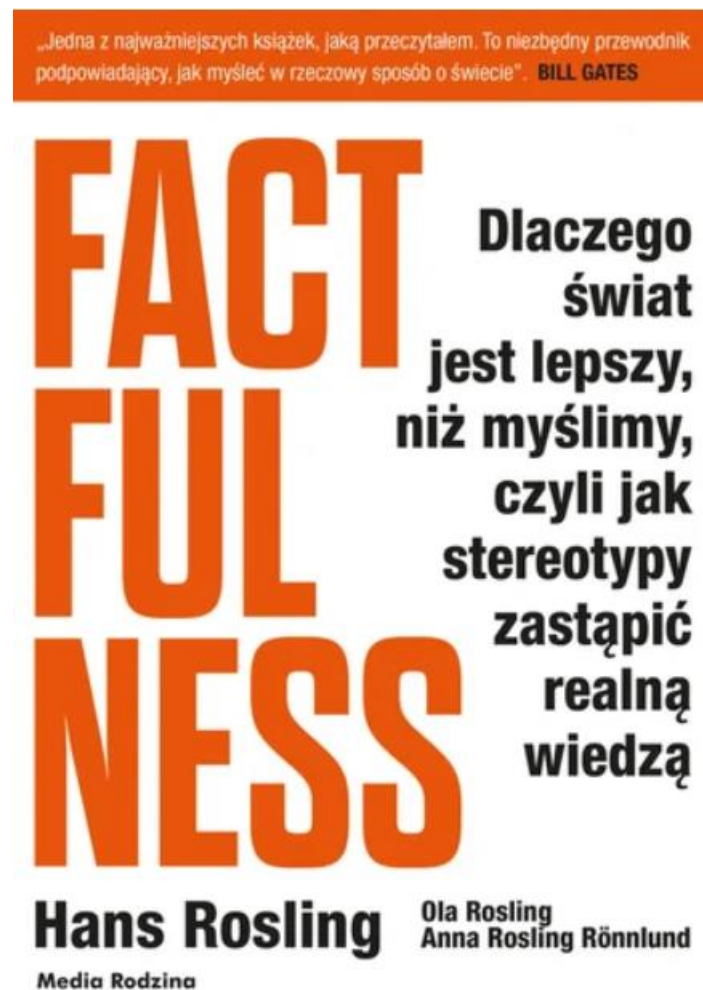
4. tworzą okazje do integracji i budowania relacji między członkami zespołu poprzez różnorodne działania, takie jak spotkania towarzyskie, warsztaty rozwojowe czy wspólne projekty, zwracają uwagę na różnice w preferencjach w zakresie integracji i potrafią się do nich dostosować?
5. są elastyczni w dostosowywaniu stylu zarządzania do potrzeb i preferencji różnych członków zespołu, umożliwiają elastyczne harmonogramy pracy, uwzględniając indywidualne życzenia dotyczące równowagi między pracą a życiem prywatnym?
6. wykorzystują różnorodne perspektywy, różnorodność pokoleń jako źródło innowacyjnych pomysłów i rozwiązań oraz zachęcają członków zespołu do dzielenia się swoimi doświadczeniami i wiedzą?
7. zapewniają możliwości rozwoju i mentorowania dla wszystkich członków zespołu, niezależnie od ich pokolenia, stosują i dostosowują programy szkoleniowe i mentorowe do różnych etapów kariery i potrzeb rozwojowych każdej osoby?

Czy aktualni liderzy zespołów

- 8. są w stanie pamiętać, że każdy zespół jest unikalny i wymaga indywidualnego podejścia?
- 9. przejawiają takie cechy i umiejętności jak zrozumienie, szacunek, zdolności komunikacyjne i sztuka kompromisu?

Współczesne wyzwania wymagają
gotowych do ich podjęcia liderów

Warto przeczytać



Dziękuję za udział w spotkaniu



Damian Hegenbarth

Grupa EL-SIGMA

Prezes Zarządu

tel.kom.: +48 607 402 238

e-mail: damian.hegenbarth@elsigma.pl

Google Chat, MS Teams: damian.hegenbarth@elsigma.pl

SPONSOR PLATYNOWY



SPONSORZY SREBRNI



SPONSORZY BRĄZOWI

