

Dilema Pengurus Bahagian 8 (Terakhir)



Dr. Ali Qassem

www.aliqasseminternational.com

Para pengurus sering juga menghadapi dilema dalam mengendalikan dan memenuhi permintaan generasi muda. Mereka mendapati generasi muda ini mempunyai banyak permintaan, cuai, mempunyai masalah sikap, dan ia adalah teramat sukar untuk berurusan dengan mereka.

Generasi muda, termasuk mereka yang dilahirkan selepas pertengahan tahun 1980 adalah generasi yang teramai. Mereka adalah generasi yang sangat berbeza dengan generasi sebelum mereka. Mereka juga adalah generasi yang paling cepat berkembang dalam segmen pekerjaan.

Mereka diberi gelaran 'Generai Y'. Generasi ini selalu disalahtafsirkan dan disalahfahami. Walau bagaimanapun, mereka adalah aset dan pengganti

pemimpin masa depan. Mereka sangat-sangat diperlukan untuk perkembangan dan pembangunan masa depan negara.

Generasi Y ini membesar bersama dengan teknologi canggih. Justeru itu, mereka lebih cenderung bergantung kepada teknologi untuk meningkatkan prestasi mereka. Hampir 60% daripada mereka memiliki komputer riba serta peralatan elektronik yang lain, dan 100% daripada mereka memiliki telefon bimbit. Bagi mereka, teknologi komputer dan internet adalah sama penting seperti oksigen.

Mereka mengetahui lebih banyak perkara berkaitan dengan teknologi digital daripada ibu bapa mereka, guru-guru mereka dan juga majikan mereka. Ini telah memberikan impak dan pengaruh yang besar dalam cara mereka berinteraksi dengan ahli keluarga, rakan-rakan di luar atau rakan sekerja. Secara tidak langsung, ini juga memberikan impak kepada para pengurus untuk berinteraksi dan berurusan dengan mereka terutamanya di tempat kerja.

Mereka mempunyai keyakinan diri, bercita-cita tinggi dan berorientasikan pencapaian. Mereka menggabungkan sikap 'boleh buat', etika kerja berpasukan dengan teknologi. Mereka sanggup bekerja hanya beberapa jam untuk mendapatkan upah yang lumayan, mereka lebih gemar jadual kerja yang fleksibel. Mereka mempunyai kehidupan peribadi dan kerja yang lebih seimbang.

Mereka lebih suka perkara yang mencabar dan berani mengemukakan pendapat. Mereka inginkan satu persekitaran kerja yang kukuh. Namun,

setelah mereka bekerja beberapa minggu dalam organisasi yang sama, ada antara mereka yang akan cepat merasa bosan, motivasi kerja menurun, menghadapi stres dan berkemungkinan akan berhenti kerja. Generasi Y mengharapkan pembelajaran yang berterusan, pengiktirafan, maklum balas yang tidak terhenti-henti, dan perhatian dari pihak pengurusan.

Generasi Y ini adalah populasi pertama yang didedahkan dengan teknologi canggih dan aktiviti atas talian (online) melalui internet. Mereka mempunyai persepsi yang berlainan dengan generasi sebelum mereka tentang alam pekerjaan, majikan dan tempat kerja.

Jika harapan mereka terhadap pihak pengurusan tidak seperti yang mereka harapkan, mereka akan lebih cenderung untuk bersilih ganti dalam pekerjaan. Menurut seorang pakar pengurusan sumber manusia, 'Generasi Y' hanya memerlukan masa kurang dari dua bulan untuk berhenti kerja sekiranya mereka tidak mendapat maklum balas, tidak dipedulikan atau idea mereka tidak diambil kira hanya kerana mereka pekerja baru. Cabaran mengurus kumpulan generasi ini bukanlah 'bagaimana mereka dapat adaptasi dengan organisasi masa kini' tetapi adalah 'bagaimana organisasi kini dapat adaptasi dengan mereka'.

Banyak kajian dan penyelidikan telah dilakukan oleh kebanyakan ahli psikologi tentang watak, sifat, sikap, tingkahlaku dan aspirasi terhadap keperluan generasi Y untuk memudahkan berurusan dengan mereka.

Hasil dapatan ahli-ahli psikologi adalah seperti berikut :

Majoriti daripada Generasi Y adalah bersemangat, optimistik, mempunyai harapan yang besar terhadap sesuatu, dan akan berusaha untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Mereka membesar dengan pendedahan era teknologi canggih dan penggunaan internet. Ini telah membentuk mereka meletakkan satu standard yang tinggi tentang kehidupan mereka.

Mereka mempunyai tumpuan perhatian yang pendek, penumpuan ketelitian mereka adalah lemah dan mereka sentiasa mengharapkan maklum balas.

Mereka inginkan satu pekerjaan yang padan dengan standard profesional mereka. Mereka inginkan kerjaya yang sebenar, lebih suka bekerja dengan organisasi yang fleksibel, beretika, kukuh dan stabil.

Walau bagaimanapun, mereka adalah golongan yang bertenaga dan berorientasikan semangat berpasukan. Ini adalah kerana mereka banyak terlibat dalam sukan berpasukan, bermain dalam kumpulan dan aktiviti-aktiviti lain dalam kumpulan dalam zaman kanak-kanak. Mereka menghargai kerja berpasukan dan sentiasa mencari input dari orang lain. Mereka setia, komited dan ingin terlibat sama dalam kerja. Generasi Y berkeinginan perhatian dalam bentuk maklum balas dan bimbingan. Mereka akan merasa dihargai jika dilibatsamakan dalam kerja dan diberikan pujian.

Mereka juga adalah golongan yang sangat prihatin dengan masalah dunia,

terutamanya masalah alam sekitar. Namun, mereka tidak suka melibatkan diri dalam politik.

Pengurusan manusia secara berkesan dari mana-mana generasi, tidak kira umur atau latar belakang melibatkan komunikasi yang efektif, pemahaman sikap dan keperluan mereka, mengadakan sesi kaunseling, memberikan latihan yang berterusan, maklumbalas yang segera dan fleksibiliti.

Generasi Y memerlukan perhatian dan usaha yang lebih daripada para pengurus untuk menggerakkan mereka bagi mencapai prestasi tinggi. Pakar pengurusan sumber manusia dan ahli-ahli psikologi telah menyarankan tips-tips berikut dalam berurusan dengan generasi Y di tempat kerja.

1. Maklumkan kepada mereka tentang peranan mereka dalam membantu pencapaian matlamat organisasi.
2. Wujudkan satu pelan komprehensif yang realistik dengan perancangan kerjaya yang jelas.
3. Apabila memberikan maklumbalas tentang projek individu, maklumkan juga pandangan atau komen dari sumber lain seperti pelanggan atau rakan sekerja, dan bukannya hanya dari pengurus atau penyelia mereka.
4. Menawarkan pelbagai jenis ganjaran untuk diberikan kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, terutamanya pengiktirafan.
5. Adakan satu program mentor untuk memberi ruang kepada staf berjumpa dan peluang bekerja dengan pihak pengurusan atasan; generasi Y ingin bekerja DENGAN anda, bukan bekerja UNTUK anda.
6. Menyediakan dan meningkatkan teknologi atas talian (online) termasuklah blog, artikel interaktif, bilik-bilik sembang (chat rooms) antara pekerja dengan pengurus untuk menggalakkan budaya pemikiran terbuka.
7. Memberikan program latihan kepada para penyelia berkaitan dengan cara-cara bekerjasama dengan generasi Y.
8. Berikan maklumbalas tentang prestasi kerja mereka secara formal atau tidak formal dari semasa ke semasa. Jangan tunggu sehingga penilaian prestasi akhir tahun untuk mengetahui prestasi kerja mereka atau memberi maklumbalas.