

BUSINESS GUIDE

Gen Z tìm kiếm điều gì ở nơi làm việc

GenZKeywords: #linhhoat #congnghe #nhanh #thamvong
#vanhoadoanhngiep #kynangmem #thieukynangmem

Gen Z tìm kiếm điều gì ở nơi làm việc và cách để Doanh nghiệp đáp ứng

Thế hệ Z (tiếng Anh: Generation Z, viết tắt: Gen Z), đôi khi còn được gọi là Zoomers, là nhóm nhân khẩu học nằm giữa thế hệ Millennials và thế hệ Alpha. Các nhà nghiên cứu và các phương tiện truyền thông phổ biến nhận định khoảng thời gian được sinh ra của thế hệ này là **từ năm 1997 đến năm 2012**. Hầu hết các thành viên của thế hệ Z là con của những người thuộc thế hệ X.

Thế hệ Z là thế hệ đầu tiên lớn lên với sự tiếp cận Internet cùng các thiết bị kỹ thuật số và điện tử từ nhỏ, các thành viên của thế hệ Z còn được mệnh danh là những "công dân thời đại kỹ thuật số".

Thế hệ này đã chính thức hiện diện vài năm qua tại công sở. Tai nghe là một phụ kiện điển hình của thế hệ này và hầu hết họ không biết cách sử dụng thuần thục điện thoại bàn.

Đã đến lúc Thế hệ Z tạo nên dấu ấn riêng

Thế hệ Gen Z gặp một biến cố trăm năm có một là Covid19 khi họ bắt đầu tham gia vào lực lượng lao động. Năm 2020, có rất ít lựa chọn cách thức làm việc - có nghĩa là Thế hệ Z không thể "gây ảnh hưởng trực tiếp đến đồng nghiệp tại nơi làm việc" như những thế hệ trước.

Covid qua đi, đã đến lúc các nhà lãnh đạo xác định những thay đổi về môi trường nhằm giúp Thế hệ Z phát triển mạnh mẽ khi làm việc cùng với những người lớn tuổi hơn.

Tóm tắt tài liệu

- Hãy nhường chỗ nào, Gen X !!! Thế hệ Z đã gia nhập lực lượng lao động - và họ cũng có những kỳ vọng riêng của mình.
- Sự xuất hiện của thế hệ này diễn ra khi nhiều tổ chức điều chỉnh tư duy sang làm việc từ xa. Doanh nghiệp đã có rất nhiều thay đổi nhằm hiện thực hóa chiến lược này.
- Tài liệu trình bày chi tiết những gì Thế hệ Z đang tìm kiếm ở nơi làm việc và cách cung cấp những điều đó, cả qua internet và trực tiếp.



1. Gen Z: thế hệ nhiều tham vọng

Nghiên cứu cho thấy thế hệ trẻ tiếp tục thích những công việc ngắn hạn hơn là gắn bó lâu dài. Nhìn chung, Gen Z có kế hoạch rời bỏ công ty hiện tại trong vòng **chưa đầy ba năm** và chỉ một trong bốn người có kế hoạch làm việc cho công ty đó từ 5 năm trở lên, theo một nghiên cứu năm 2019 từ Yello Recruiting.

Trong một cuộc khảo sát của Robert Half, 75% số người thuộc Thế hệ Z cho biết họ thấy “được” nhiều hơn khi nhảy việc, bao gồm lương cao hơn, kinh nghiệm và khả năng thăng tiến rõ ràng. Trong một cuộc khảo sát của Tập đoàn Adecco, 83% Gen Z tham gia cho biết họ sẽ rời bỏ Doanh nghiệp nếu không nhìn thấy cơ hội thăng tiến phù hợp.

Để giữ chân những nhân viên trẻ, hãy giao cho họ trách nhiệm lớn hơn. Bất cứ khi nào có thể, hãy thu hút họ bằng cách vạch ra con đường sự nghiệp rõ ràng với các cơ hội thăng tiến, học hỏi các kỹ năng mới và khám phá nhiều trải nghiệm khác nhau.

Tăng lương thưởng là cách làm cần thận trọng để đảm bảo không làm vỡ cấu trúc lương. Thay vào đó, hãy tập trung vào xây dựng văn hóa làm việc để đảm bảo Gen Z cảm thấy yêu thích và tự hào về nơi làm việc.

Mặt khác, doanh nghiệp cần liên tục cải tiến quy trình tuyển dụng và đào tạo nhân viên để sẵn sàng cho tình huống xấu nhất do khuynh hướng của thế hệ này.

2. Gen Z cần tốc độ

Tất cả các nghiên cứu đều chỉ ra rằng Gen Z cảm thấy cần... chạy nhanh hơn và nhanh hơn nữa. Gen Z sẽ không bao giờ muốn bay cùng một chiếc máy bay chậm chạp, lỗi thời. Một công ty hoạt động trên nền tảng quy trình phức tạp và những email dài dòng có thể sẽ cản trở và kém thu hút đối với thế hệ nhân viên trẻ.

Trung bình, sinh viên Gen Z chuyển đổi giữa các nhiệm vụ cứ sau 19 giây, giáo sư tâm lý học Jean Twenge lưu ý trong cuốn sách “iGen”. Ngoài ra, để hình dung về mức độ chú ý của thế hệ này, hãy xem các video TikTok dài 15 giây.

James Rice, người đứng đầu bộ phận SEO tại Picked, nhà sản xuất phần mềm thu hút nhân tài, cho biết: **“Thế hệ Z có xu hướng mong đợi kết quả đến ngay lập tức. “Nếu tổ chức của bạn có vẻ chậm chạp — chẳng hạn như quy trình tuyển dụng — thì bạn có thể gặp khó khăn trong việc thu hút nhân viên Thế hệ Z.”**

Để đáp ứng mong muốn của Thế hệ Z về tốc độ nhanh hơn, việc cần làm là ứng dụng những công nghệ mới nhất - chúng ta sẽ đề cập đến vấn đề đó ở phần tiếp theo. Ứng dụng công nghệ vào để tăng tốc quy trình – điều đó là đương nhiên, nhưng có thể không thực tế ngay lập tức. Tuy nhiên, doanh nghiệp có thể thực hiện điều chỉnh đơn giản để bắt kịp phong cách làm việc của Thế hệ Z: **Giữ cho thông điệp luôn ngắn gọn, hấp dẫn và trực quan.**



Khi tổng hợp thông tin cho Gen Z, hãy thử bắt đầu bằng hình ảnh và video, đồng thời giữ văn bản ở dạng tin nhắn ngắn hoặc dấu đầu dòng ngắn gọn. Ngoài ra, hãy liên tục cải tiến bất cứ quy trình nào có thể mà không tốn nhiều công sức.

Ví dụ: liệu người quản lý có thể đưa ra phản hồi mang tính xây dựng ngay sau dự án thay vì đợi đến thời điểm đánh giá KPI cuối năm? Điều này sẽ tạo ra cảm giác học hỏi và cải tiến liên tục – vốn được Gen Z ưa thích.

Liệu sếp và đồng nghiệp có thể dựa nhiều hơn vào các công cụ chat thay vì email để tăng tốc thời gian phản hồi? Chung quy thì sự tương tác sẽ dẫn đến kết quả tốt hơn, chỉ là phải chọn cách thức phù hợp nhất.

3. Gen Z có một sở thích công nghệ riêng

Video bị lác, Wi-Fi chậm chờn, hoặc vị trí góc làm việc có tín hiệu 4G không ổn định, giao diện phần mềm kế toán và bán hàng tẻ nhạt? Không ai kiên nhẫn để chờ đợi hoặc sử dụng chúng - đặc biệt là Gen Z. Và đó có thể là lý do họ rời bỏ bạn.

Theo một nghiên cứu của Dell, 80% Gen Z mong muốn được làm việc với công nghệ tiên tiến nhất, bởi vì họ có thể đã tiếp xúc công nghệ từ khi còn học tiểu học. **Khi nói đến việc lựa chọn nơi làm việc, 91% cho rằng công nghệ sẽ ảnh hưởng đến sự lựa chọn của họ trong số những offer tương tự.** Để thu hút Thế hệ Z, hãy đảm bảo rằng công nghệ được đưa vào mọi giai đoạn trong vòng đời nhân viên của họ - từ tuyển dụng đến trải nghiệm làm việc hàng ngày.



Sau khi gia nhập doanh nghiệp, nhân viên Gen Z có thể là nguồn lực có giá trị trong việc đưa ra quyết định về việc áp dụng công nghệ.

“Tài năng trẻ thực sự là một luồng gió mới. Patricia Karam, người sáng lập công ty tuyển dụng nhân sự Mission Recruit, cho biết họ nắm bắt các xu hướng công nghệ, mang đến cho nhà tuyển dụng cơ hội tận dụng và xem xét các nền tảng mới. **“Tôi đảm bảo với bạn rằng họ sẽ biết cách vận hành nó tốt hơn bất kỳ ai. Điều tương tự cũng xảy ra với các phương tiện truyền thông xã hội – hãy tiếp tục, lắng nghe lời khuyên của họ và để họ dẫn đầu.”**

Gen Z cũng đủ thông thạo về công nghệ để biết họ muốn gì. Theo nghiên cứu của Forrester, các lĩnh vực mà Gen Z có xu hướng khác biệt so với các thế hệ trước đó là:

Trang thiết bị làm việc:

33% nhân viên Gen Z được khảo sát muốn có một cặp máy tính bảng/máy tính xách tay kết hợp để làm việc, so với 23% của Gen X.

Phần mềm:

Gen Z vẫn sử dụng các công cụ năng suất truyền thống như email và excel nhưng không nhiều như các thế hệ cũ. Thế hệ Z được khảo sát có nhiều khả năng sử dụng các ứng dụng như nhận dạng giọng nói, trợ lý ảo, công cụ thiết kế cũng như thực tế ảo và tăng cường nhiều hơn. Nhưng điều này có vẻ chưa có giá trị lắm vì hầu hết doanh nghiệp chưa khai thác công nghệ này.

Bảo mật:

Nhân viên Gen Z có nhiều khả năng sẽ phá vỡ các chính sách bảo mật vì mục đích tăng năng suất. Họ cũng thường mong muốn tự lựa chọn phần mềm bảo mật cho thiết bị của mình thay vì chịu sự áp đặt của công ty.

Sự riêng tư:

So với những người lao động lớn tuổi, phần lớn Gen Z-ers bị lo ngại về việc họ truy cập dữ liệu công ty trên các thiết bị cá nhân mà họ sử dụng cho công



việc. Tuy nhiên, ngày nay các thiết bị như iOS và Android cũng tương đối an toàn hơn khi bị đánh cắp.

Tính di động:

Mặc dù Gen Z cũng không chỉ muốn làm việc ở nhà 100% (chóng chán), họ có khả năng làm việc ở bất kỳ đâu, chẳng hạn như không gian làm việc chung, quán trà sữa hoặc ở nhiều địa điểm trong văn phòng của bạn. Để làm được điều đó, họ cần có công nghệ phù hợp. Nghiên cứu từ The Economist cho thấy rằng các nhà tuyển dụng sử dụng tốt công nghệ di động sẽ có những nhân viên làm việc hiệu quả, sáng tạo, hài lòng và trung thành hơn, do đó, lợi ích sẽ vượt xa những rủi ro mà thế hệ này mang lại.

Mặc dù công ty khó có thể trao cho mỗi nhân viên Gen Z quyền tự chủ lựa chọn thiết bị và phần mềm của riêng họ, nhưng công ty có thể hướng tới việc trang bị cho các cá nhân công nghệ mà họ muốn sử dụng: Hỏi về các công nghệ mà họ ưa thích; theo dõi xu hướng công nghệ mới; thu hút phản hồi từ nhân viên; theo dõi sự hài lòng với trải nghiệm kỹ thuật số của tất cả mọi người là những việc cần làm liên tục. Tất cả điều này sẽ thu hút Gen Z, đặc biệt khi làm việc từ xa. Việc lựa chọn công nghệ thân thiện Gen Z cũng tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển đổi từ công nghệ cá nhân trong cuộc sống sang công nghệ tại nơi làm việc.

4. Thế hệ Z khao khát sự linh hoạt

Vào năm 2019, một bài báo trên New York Times đã tuyên bố “những người trẻ tuổi sẽ cứu chúng ta khỏi chốn văn phòng”, đề cập đến xu hướng “**cân bằng giữa công việc và cuộc sống**”, lịch trình linh hoạt và khả năng thích ứng giúp công việc Gen Z trộn lẫn với cuộc sống của họ. Ngày đăng của bài báo thể hiện suy nghĩ của Gen Z trước năm 2020 mang đến cho mọi người hướng vị cuộc sống mới. **Gần 75% Gen Z-ers coi tính linh hoạt tại nơi làm việc là lợi ích hàng đầu của nhân viên.**

“Như mọi thế hệ khác, Gen Z đang dẫn dắt chúng ta theo một lối suy nghĩ rất mới. Các công ty cần suy nghĩ về cách thích ứng với một môi trường thoải mái hơn”, Karam nói.

“Doanh nghiệp liệu có thể chấp nhận quy định về trang phục mới không? Có thể có PTO [nghỉ phép] không giới hạn như các công ty khác không? [Nhân viên] có thể làm việc ở bất kỳ địa điểm nào miễn là họ bàn giao được kết quả?”

Khi cố gắng thu hút và giữ chân nhân tài Gen Z, hãy đảm bảo rằng doanh nghiệp có ít nhất một số hoặc tất cả các đặc tính nơi làm việc linh hoạt mà họ tìm kiếm. Ví dụ bao gồm các lựa chọn làm việc từ xa một phần hoặc hoàn toàn, thời gian nghỉ có lương để tham gia thiện nguyện, tập gym hoặc tập yoga, lịch trình “chăm sóc sức khỏe tinh thần” và sử dụng trang phục giản dị nơi công sở thay vì sơ mi và quần tây.

Tính linh hoạt còn cần đi xa hơn nữa. Công ty cũng nên xem xét việc trao quyền cho các nhà quản lý để cho phép nhân viên tìm ra “thời gian vàng năng suất” của từng nhân viên. Những yêu cầu cứng nhắc về giờ giấc và địa điểm có thể làm giảm năng suất và khả năng sáng tạo tổng thể.

Làm việc với nhân viên để thúc đẩy quyền tự chủ trong phong cách làm việc của riêng họ có thể khiến Gen Z gắn bó và cho phép họ chịu trách nhiệm về hiệu suất công việc của chính mình. Tất cả những điều này chắc chắn ảnh hưởng đến sự phát triển và lợi nhuận của công ty.



5. Văn hóa doanh nghiệp là ưu tiên của Gen Z

Đối với Gen Z, văn hóa doanh nghiệp có tầm ảnh hưởng nhiều hơn trong việc chấp nhận offer letter, so với các đồng nghiệp của họ thuộc các thế hệ trước.

Hari Kolam, Giám đốc điều hành của Findem, một nền tảng “trí tuệ nhân tạo”, cho biết: “Khi Thế hệ Z gia nhập lực lượng lao động với nhiều cơ hội để lựa chọn, phần lớn họ đưa ra quyết định dựa trên văn hóa doanh nghiệp”. “Mục tiêu của họ là làm việc cho một công ty tiếng tăm, có nền văn hóa riêng biệt. Và nếu điều đó không được chứng minh cho họ sớm như những lời quảng cáo lúc phỏng vấn, Gen Z có thể tìm đến đối thủ cạnh tranh của chính doanh nghiệp một cách dứt khoát và chóng vánh”.

Bất cứ ai liên quan đến việc tuyển dụng dưới bất kỳ hình thức nào đều phải được đào tạo về giá trị thương hiệu và giá trị cốt lõi của công ty. Bằng cách đó, mọi người đều mô tả họ theo cách giống nhau một cách tự nhiên khi tương tác với ứng viên.

Ứng viên nên tìm hiểu về các giá trị của tổ chức ngay lần đầu tiên họ nghe về cơ hội việc làm, cho dù thông qua tin tuyển dụng truyền thống, mạng xã hội hay truyền miệng.

Việc tiếp tục nuôi dưỡng văn hóa tổ chức sau khi nhân viên bắt đầu làm việc có thể khó khăn, đặc biệt khi những nhân viên làm việc từ xa có thể mắc phải tâm lý “xa mặt, cách lòng”. Các nhóm mạnh là những nhóm luôn nỗ lực để xây dựng mối quan hệ đồng nghiệp. Để truyền tải văn hóa đến tất cả nhân viên, bất kể ở đâu, các công ty cần một chương trình truyền thông mạnh mẽ bao gồm nhiều thành phần: sự kết hợp giữa các cuộc trò chuyện thân mật và trang trọng, video, email, chat, các cuộc trò chuyện theo lịch trình hoặc ngẫu nhiên.

6. Gen Z có thể thiếu kỹ năng mềm - nhưng lại rất coi trọng chúng !

Gen Z đánh dấu thế hệ đầu tiên của những cư dân kỹ thuật số từ trong bụng mẹ. Tuy nhiên, việc quá phụ thuộc vào công nghệ đôi khi dẫn đến yếu kém các kỹ năng mềm.

Chuck Underwood, người sáng lập và hiệu trưởng của Generational Imperative cho biết: “Chúng tôi nhận thấy rằng cú sốc lớn nhất mà tài năng trẻ đang trải qua không phải là định hướng công nghệ mà thay vào đó là định hướng con người”. “Họ đã được đào tạo không ngừng về công nghệ. Nhưng khi họ rời khỏi lớp học và đột nhiên thấy mình hòa nhập với những người ở độ tuổi U40, U50 và U60, họ [đôi khi] thiếu các kỹ năng như: kỹ năng giao tiếp, tư duy phản biện, sự đồng cảm, tính tổ chức, khả năng đúng giờ, khả năng hiểu biết xã hội, tính sáng tạo và những kỹ năng làm việc vô cùng cần thiết khác.”

Trong một cuộc khảo sát của Tallo với 2.400 sinh viên Gen Z, gần 3/4 xếp hạng các kỹ năng mềm - như tư duy phản biện, khả năng lãnh đạo và giao tiếp - là quan trọng để thành công hơn các kỹ năng cứng. Một cuộc khảo sát của EY cho thấy ngay cả khi là “thế hệ kỹ thuật số”, hơn 90% Thế hệ Z thích có “yếu tố con người” trong nhóm làm việc của họ - tức là đồng nghiệp so với máy móc. Tuy nhiên, 52% số người tham gia khảo sát của Dell cho biết họ tự tin hơn với những kỹ năng công nghệ mà nhà tuyển dụng yêu cầu hơn là những kỹ năng phi công nghệ.

Tạo cơ hội để nhân viên có thêm các kỹ năng mềm có thể mang lại lợi ích kép to lớn cho cả người sử dụng lao động lẫn nhân viên. Huấn luyện, đào tạo, luân chuyển công việc, phân bổ nhóm nhiều thế hệ để học hỏi lẫn nhau có thể giúp củng cố các kỹ năng mềm một cách thiết thực và nhanh chóng. Tuy nhiên, việc kiểm soát xung đột thế hệ cũng cần lưu tâm.

7. Xây dựng bộ kỹ năng hiểu biết về Thế hệ

Mặc dù các đặc điểm của Gen Z có xu hướng được các nhà tuyển dụng ngày nay quan tâm, nhưng có những khía cạnh chung ở bất kỳ thế hệ người lao động nào mà các nhà quản lý nên lưu ý.

- Underwood cho biết: “Vấn đề [nhân viên] phải đối mặt là: Ông chủ của họ chưa được đào tạo đầy đủ về cách quản lý các thế hệ khác nhau. “Và mỗi thế hệ đều mang đến những điểm mạnh, điểm yếu và sở thích riêng cho công việc mỗi ngày.”
- Các doanh nghiệp có xu hướng đạt được nhiều thành công hơn khi chủ sở hữu và cấp quản lý đã được đào tạo về chiến lược nhân sự phù hợp tâm lý theo từng thế hệ để hiểu được sở thích công việc tương ứng của Thế hệ Z, thế hệ Millennials, Thế hệ X và thế hệ bùng nổ.
- Hàng ngày, các nhà lãnh đạo nên xem xét cách một đồng nghiệp trẻ muốn giao tiếp qua cách mà họ cảm thấy thoải mái, so với cách bạn muốn gửi đến họ. Điều này có thể thu hẹp khoảng cách thế hệ và đáp ứng nhu cầu riêng của từng cá nhân.



8. Oracle NetSuite Cloud ERP/CRM: Giảm thiểu các tác vụ tẻ nhạt cho Gen Z

Gen Z dự kiến sẽ tạo ra hàng trăm triệu lao động trong thập kỷ tới. Khi thế hệ này tiếp tục bước vào thị trường lao động và tái định hình lại nơi làm việc, hãy xem xét đến sở thích của Gen Z để thu hút, giữ chân và củng cố những tài năng đầy triển vọng này. Đây cũng chính là tương lai của bất kỳ doanh nghiệp nào.

Gen Z thích làm việc cho các doanh nghiệp áp dụng công nghệ mới nhất. Suy cho cùng, thế hệ này lớn lên với máy vi tính và điện thoại thông minh trong phòng ngủ, vì vậy họ không còn mặn mà với việc phải làm chân tay, nhàm chán nữa.

Phần mềm Oracle NetSuite ERP/CRM sử dụng công nghệ điện toán đám mây, cung cấp thông tin chi tiết theo thời gian thực về nhiều số liệu tài chính và tự động hóa nhiều tác vụ kế toán lặp đi lặp lại, bao gồm tạo JE, đối chiếu tài khoản và thu thập dữ liệu. Việc thay thế Excel và loại bỏ việc nhập dữ liệu thủ công giúp nhân viên tiết kiệm hàng chục giờ mỗi tháng để họ có thể tập trung vào công việc cấp cao hơn. Oracle NetSuite tích hợp liền mạch nhiều phân hệ bao gồm quản lý hàng tồn kho và đơn hàng, mua hàng, sản xuất và quan hệ khách hàng. Và vì dữ liệu được lưu trữ trên đám mây nên dữ liệu sẽ luôn sẵn có miễn là có kết nối Internet, cho phép các nhóm làm việc từ mọi nơi, mọi lúc — đúng kiểu linh hoạt mà nhân viên Thế hệ Z khao khát.

Ngoài ra, Oracle NetSuite đảm bảo tất cả khách hàng trên toàn cầu được sử dụng

phiên bản nâng cấp mới nhất với việc bổ sung hai lần mỗi năm các trải nghiệm cá nhân hóa và social – điều mà Gen Z cảm thấy vô cùng hứng khởi khi sử dụng.

Nhà quản lý có thể tìm hiểu thêm

[Tăng hiệu suất vận hành khi áp dụng quét mã sản phẩm bằng di động:](#)

Tối ưu hóa hiệu suất quét mã sản phẩm bằng điện thoại di động để nâng cao hiệu quả là mục tiêu quan trọng của các ngành công nghiệp hiện nay.

[Khám phá cách CFO tự động hóa quy trình kế toán \(AR/AP\)](#)

Trong tài liệu này, chúng tôi sẽ giải thích các cơ hội và lợi ích của việc tự động hóa AR/AP và những điều cần quan tâm khi tìm kiếm ở một giải pháp công nghệ.

[Tối ưu hàng tồn kho: Cách để doanh nghiệp tối đa hóa dòng tiền & giảm tổn thất](#)

Tài liệu chỉ ra mối tương quan giữa hàng tồn kho & dòng tiền, cũng như cách mà các giám đốc tài chính (CFOs) có thể tăng lợi nhuận nhờ tối ưu hàng tồn kho.

[5 dấu hiệu nhận biết thời điểm vàng để triển khai ERP tại doanh nghiệp](#)

Kinh nghiệm thực tiễn cho doanh nghiệp tìm kiếm giải pháp CDS toàn diện.



Tìm hiểu lý do vì sao Oracle NetSuite là giải pháp Cloud ERP #1 thế giới

Xem lý do ▶



ORACLE
NETSUITE

BTM Global - US

330 South Second Avenue Suite 450 Minneapolis, MN 55401

Phone: +1 612 238 8800

BTM Global - Việt Nam

P.202, Tòa nhà Helios, Đường số 3, Công Viên
Phần Mềm Quang Trung, Phường Tân Chánh Hiệp, Quận 12,
Thành Phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

- Phone: +84 28 5437 1104
- Hotline: +84 90 320 6234
- Email: btm.vn@btmglobal.com
- Website: www.btmglobal.com

