

09.04.2018 | DIREKTOR

STRAN,TERMIN: 5**RUBRIKA,ODDAJA:** NA KRATKO**POVRŠINA,TRAJANJE:** 164,49**AVTOR:****Gesla** (potrebna prijava)

So generacijske spremembe izziv za poslovne voditelje?

20. marca je v Radisson Blu Plaza Hotelu potekalo srečanje udeležencev AmCham Young Leaders Cluba, ki so s predavatelji razpravljali o premagovanju medgeneracijskih razlik v poslovnem okolju.

So generacijske spremembe izziv za poslovne voditelje?

20. marca je v Radisson Blu Plaza Hotelu potekalo srečanje udeležencev AmCham Young Leaders Cluba, ki so s predavatelji razpravljali o premagovanju medgeneracijskih razlik v poslovnem okolju. **Marko Majer**, direktor družbe Mayer McCann, je poudaril, da je najpomembnejši vidik razlikovanja generacije ipsilon oz. milenijske generacije povezanost z digitalnim okoljem: »statusni simbol sodobnih generacij je njihov profil na družbenih omrežjih.« Razlike med generacijami se po njegovih besedah izražajo v različnih vidikih dela: v načinu komunikacije, odzivih in lojalnosti do podjetja, omenjena generacija se je pripravljena odpovedati določeni stopnji varnosti stabilne dolgoročne zaposlitve v zameno za kreativno in izpolnjujoče delo. **Mateja Panjan** iz družbe Danfoss Trata meni, da je vrzel med generacijama velika, vendar jo je mogoče zmanjšati: »ključno za spremembo organizacijske kulture pa je, da vodstvo dovoli spremembe in k njim tudi pozove.« **Mart D. Buh**, direktor jezikovne agencije Languagesitter, dodaja, da je okoli 90 % zaposlenih predstavnikov generacij ipsilon. »Pomembni so sodelovanje, poslušanje in sprejemanje drugih,« še meni **Živa Praprotnik** iz Petrola, ki poudarja, da se meje med generacijami brišejo, da je ključno le, da pripadniki različnih starostnih skupin pokažejo več strpnosti in prilagodljivosti pri medsebojnem delu.

