

Генералова А. М., заместитель директора по УВР
Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области
«Чернский профессионально-педагогический колледж»

РАБОТОДАТЕЛЬ И СОВРЕМЕННАЯ МОЛОДЕЖЬ

С трудоустройством молодежи сложилась парадоксальная ситуация: малый и средний российский бизнес, государственные учреждения и предприятия остро нуждается в кадрах, а большинство выпускников испытывают сложности с трудоустройством и недовольны условиями труда. Безработица среди выпускников техникумов и вузов очень высокая, взаимные требования кандидатов и нанимателей только растут. Почему так происходит?

Если раньше говорили, что поколенческие перемены имеют интервал в 20 лет, то сейчас изменения можно проследить каждые 5-6 лет. Конечно, это связано в первую очередь с техническим прогрессом. Нынешние дети – цифровые наркоманы, их жизненные предпочтения определяются свободой, которую они получают с выходом в интернет. И, прежде всего, эта свобода проявляется повышенной вариативностью во всем: в еде, музыке, увлечениях.

Вариативность коснулась и выбора: работать или нет, искать работу, которая удовлетворяет все твои финансовые и духовные запросы, или ходить на нелюбимую работу только потому, что ты обучался по этой специальности и другому учиться не хочешь или не умеешь. Есть еще вариант, когда работа нравится, но приносит маленький доход. Как поступить и что сделать, чтобы изменить ситуацию, — это личный выбор человека.

Если раньше работодатель отвечал на вопросы: «Где работать молодому специалисту? Как ему работать?», то сейчас на эти вопросы молодежь должна ответить сама. Мы скорее задумываемся об образе жизни, который нас ожидает на той или иной работе: будем ли мы ходить в офис или работать на фрилансе. Молодежь не воспринимает работу как самоценность, считая, что можно прожить за счет родителей, или работать только для того, чтобы минимально обеспечить себя (еда, жилье), а все остальное время тратить на поиск и реализацию чего-то более значимого, связанного с собственными интересами. Поэтому работодателю надо попытаться заинтересовать молодых специалистов, чтобы работа появилась в системе их ценностей.

Как и чем? На эти вопросы дают ответ различные исследования. Важны личные качества работодателя. Проводя опрос среди обучающихся 3-4 курсов ГПОУ ТО «ЧППК», просили назвать одно, на их взгляд, самое важное качество, которое должно быть у работодателя. На диаграмме (Рис.1) в процентном соотношении показаны 5 важнейших качеств работодателя, с которым будет комфортно работать молодежи.

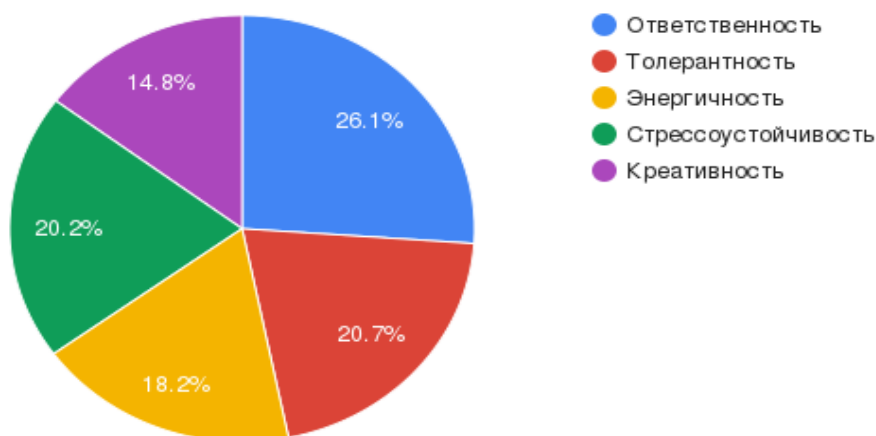


Рисунок 1 – Важнейшие качества работодателя

Также, по данным исследования Deloitte, аналитиков агентства «Контакт» для молодежи важно, чтобы работодатель приносил пользу обществу, а не стремился заработать как можно больше прибыли: 43% молодых людей хотят, чтобы их наниматель, прежде всего, создавал рабочие места, а 39% респондентов уверены, что работодатель должен заниматься благотворительностью [2].

Среди требований к выбору работы выделяют: место работы должно быть рядом с домом, удаленная работа (29%), разнообразие функций (53%), быстрый карьерный рост (52%), высокая зарплата (76%), хороший коллектив (44%) [2].

Пятерка важнейших факторов мотивации молодежи примерно выглядит так же, однако кадровая служба недооценивает важность коллектива: только 24% считают его значимым для молодежи. Поколение Y ценит комфорт, а стресс от общения в трудном коллективе становится причиной увольнения. Местоположение офиса для молодежи тоже важнее, чем думают работодатели (11%) [2].

Выпускники колледжей и ВУЗов ошибаются в предположениях, по каким критериям их выбирают. Они думают, что работодателям важен опыт работы (74%), личные качества (72%) и образование (59%). Работодатели на первое место ставят личные качества (94%), на второе – образование (71%) и только на третье, с большим отрывом, – опыт работы (40%) [1]. Конфликт интересов приводит к расставанию.

К слабым местам нынешней молодежи также относят низкую стрессоустойчивость и повышенную тревожность, ощущение чувства безысходности. Особенно это проявилось во время изоляции, связанной с пандемией. Это поколение, которое много рефлексит, трепетно относится к себе, с трудом переваривает динамические жизненные процессы. Поэтому, когда молодежь сталкивается с реальными проблемами, когда ощущает всю меру ответственности за свой выбор и за взрослую жизнь, она не всегда готова к этому, и возникают стрессовые ситуации. К любому стрессу надо готовиться. Это нагрузка, которую ты научился переживать и правильно воспринять, либо она тебя травмирует. Поэтому со стрессом по отношению к тому, что происходит в мире и на рынке труда, надо просто учиться работать.

Нельзя сказать, что вариативность – некая проблема современности, просто редко кто может сам грамотно ею пользоваться во благо. Да, в школах, позже в колледжах, проводятся профориентационные беседы, но вопрос в том, насколько они продуктивны. У выпускника разбегаются глаза на многообразие профессий, которые он может получить. Молодежь поступает в ВУЗы, колледжи, и что мы видим? Резкое снижение интереса к профессии, понимание того, что они выбрали не то. Да, большинство все-таки доводят дело до конца и получают образование, но что потом? Будут ли они хотеть работать?

Проблема в том, что работодатели предпочитают самые простые и дешевые способы подбора кадров: 83% ищут персонал на сайтах поиска работы, 61% – в соцсетях. В ярмарках вакансий участвуют 44% работодателей, 32% читают лекции в вузах, 33% проводят бизнес-игры, хакатоны для молодежи, а также организуют assessment-центры. Только 11% работодателей из опрошенных агентством «Контакт» открыли свои кафедры в вузах. В основном это компании из отраслей, в которых сотрудники являются главным активом [1]. Чтобы целенаправленно подбирать кадры, необходимо приложить усилия и пересмотреть подходы к работе со студентами, то есть начинать со студенческой скамьи: читать лекции, проводить экскурсии на предприятия, организовывать стажировки.

Студентам нашего колледжа повезло, потому что уже с первого курса преподаватели начинают помогать нарабатывать опыт во всем, чтобы получить представление о своей профессии и позиции на рынке труда. Осуществляется практико-ориентированное обучение, чтобы будущий специалист получил не просто набор знаний, но и обрел навыки, которые помогут на рынке труда. На практике по-настоящему понимаешь, что значит работать по выбранной специальности или профессии. Также активно привлекаются к организации учебного процесса работодатели, что дает положительный результат.

Важно помнить, что работодатели сегодня ждут от кандидатов горящих глаз. Нужны люди, которые что-нибудь хотели узнать, постичь, напиться.

Список литературы

1. Горелова, Е. Молодежь и работодатели не понимают друг друга [Электронный ресурс] / Е. Горелова Ведомости: [сайт]. — URL: // <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/07/06/648095-molodezh-rabotodатели-ne-ponimayut-drug-druga> (дата обращения: 17.01.2023)

2. Смертина, П. Почему работодателям все труднее нанимать молодежь [Электронный ресурс] / П. Смертина Ведомости: [сайт]. — URL: // <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/06/07/772071-rabotodatelyam-nanimat-molodezh> (дата обращения: 17.01.2023)