

Главная тема: СИЛА КОЛЛЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА



Михаил
Богданов



Павел
Бородкин



Дмитрий
Голованов



Дмитрий
Жирнов



Натэла
Кобулашвили



Марина
Кремлева



Андрей
Лосев



Ульяна
Павлова



Ольга
Фатеева



Александр
Ярушин

НЛО прилетели – это Зумеры



Зумеры и реальность рынка труда: почему важно вкладываться в рекрутеров, а не в иллюзии

Рынок труда перманентно переживает какую-либо трансформацию, сегодня одно из ключевых испытаний для работодателей — столкновение с отдельной частью нового возрастного поколения сотрудников, которых стало принято называть «зумерами». Но стоит признать очевидное: это не дети, не подростки и даже не юноши, которые ищут свой путь в жизни. Это уже взрослые люди, нередко 25–30 лет, но зачастую часть из них без понимания того, что такое ответственность перед коллективом, перед страной, что такое трудовой кодекс или базовая профессиональная дисциплина.

Зумер – это не возрастная категория, это мировоззрение. Инфантильность под видом «молодости»



Дмитрий Жирнов
Bridge2HR

В конце 2010-х годов термин «Zoomer» стал активно распространяться в соцсетях США и в мем-культуре Запада. Там он использовался иронично, чтобы подсветить разрыв в восприятии действительности с «бумерами», т. е. рожденными после Второй мировой войны. У нас это почему-то трансформировалось чуть ли не в научную теорию о коренном отличии нынешнего молодого поколения от их родителей. И эта тема активно эксплуатируется некоторыми HR-экспертами. Каждое поколение отличается от предыдущего, это закон эволюции. И в каждом поколении есть свои инфантильные представители, но инфантильность в юном возрасте выглядит органично. Искусственное выделение некоторыми HRами зумеров из всех остальных поколений, дает



возможность части молодежи «легализовать» свою инфантильность и социальную незрелость и требовать особого отношения со стороны работодателя, по сравнению с сотрудниками других возрастов. На мой взгляд, это оказывает «медвежью услугу» самим работникам, относящим себя к зумерам.

Зумеры воспитаны на бесконечном потоке поверхностной информации из интернета, где быстрый успех и легкие деньги преподносятся как норма. В итоге мы сталкиваемся с кандидатами:

- с достаточным возрастом для вакансии, но при этом без жизненного опыта и реальных навыков;
- без понятий о трудовой этике и корпоративной культуре;
- с представлением, что работу можно менять при малейших неудобствах;
- с уверенностью, что высокий приоритет на работе – это собственное «Я», ответственность перед работодателем, коллегами, клиентами имеет низкий приоритет;
- с кардинально завышенными зарплатными ожиданиями, не коррелирующиеся со знаниями и умениями.

Вы можете вкладывать в таких сотрудников месяцы обучения, подбирать для них системы материальной и нематериальной мотивации, но реальность такова: при первой же возможности они уйдут туда, где «чуть проще» или «на пять копеек дороже».

Иллюзия «ребёнка»

Сегодня сформировалась странная тенденция: называть ребёнком 30-летнего взрослого мужчину. Но давайте будем честны – ребёнок – это человек до 5–7 лет. Юноша в 15 лет уже обязан понимать, что существуют законы и правила игры во взрослую жизнь – трудовой, уголовный, административный, налоговый кодекс и т. д. И уж точно взрослый кандидат не должен приходить на собеседование с мамой. И это не аллегория, к нам в агентство регулярно поступают звонки от мам с просьбой помочь с трудоустройством своему ребенку. «Ребенок уже давно закончил ВУЗ и никак не может найти себя, помогите, пожалуйста!!!»

Реальный ресурс — мотивированные работники

На фоне этого особенно заметна разница между «зумером» по мировоззрению и его ровесником по возрасту — соискателем, получившим от родителей правильный вектор развития, часто это молодые люди из регионов или побывавшие в другой, сложной среде, которые прошли школу реальных трудностей и взрослых испытаний. Такой человек не ищет комфорта любой ценой, он нацелен на результат и способен конкурировать. В этой конкуренции он побеждает. И дело не в национальности или «иностранной рабочей силе» — речь идёт о наших согражданах, которые благодаря родителям с детства понимают, что работа — это в первую очередь этап борьбы за своё место в жизни и основной инструмент формирования качества собственной жизни.

Эпоха дефицита квалифицированной рабочей силы

Из-за демографической ямы девяностых, мы уже живём в реальности, где квалифицированные специалисты на вес золота. И мгновенно это не изменится, к сожалению. Поэтому ключевой акцент в работе бизнеса должен быть на стратегическом подборе.

Работодателю бессмысленно тратить ресурсы на бесконечные эксперименты в мотивации и удержании с теми, кто не готов к реальной ответственности. Гораздо эффективнее инвестировать в профессиональных рекрутеров и сильный отдел развития персонала, которые умеют находить настоящих, мотивированных специалистов и выстраивать долгосрочные отношения между компанией и сотрудником.

Рынок труда требует от бизнеса зрелого и трезвого подхода. Реальный коммерческий сектор экономики не имеет возможности подыгрывать инфантильности и оправдывать её «особенностями зумеров». Настоящее конкурентное преимущество компаний сегодня — это качественный подбор. Поэтому правильная инвестиция — в опытных рекрутеров и сильных HRов, а не в попытки удержать тех, кто изначально не готов взрослеть и брать на себя ответственность за результат своего труда вне зависимости от возраста.

***Дмитрий Жирнов, Bridge2HR**

Редактор Л. Веселова · Корректор О. Сагун · Дизайн Н. Риль

Эксклюзивно для 