

Проблемы карьеры современной молодежи

Наличие диплома позволяет молодому специалисту приступить к профессиональной деятельности, успешное выполнение которой зависит не только от приобретенных в вузе знаний, но и практических навыков.

Интеллект, знания, образованность, культура, компетентность и практические способности являются показателями профессионального и, в первую очередь, карьерного развития личности

В настоящее время молодежь в России часто выбирает жизненный и трудовой путь в сфере бизнеса.

К причинам данного явления можно отнести следующие:

1. неразвитость интересных для молодежи организаций некоммерческого типа и низкий уровень доступной информации о деятельности данных организаций и возможности трудоустройства молодежи в них;
2. в последнее время наблюдается четкое отсутствие возможности и даже желания поступать на службу государственную;
3. на рынке трудоустройства присутствует большое число компаний и организаций различного рода, являющихся по сути чьим-то бизнесом.

При построении карьеры в бизнесе современной молодежью наблюдаются следующие тенденции:

1. растущий с каждым годом уровень образования и, как следствие, уровень как материальных, так и иных притязаний. Обратной же стороной данной тенденции является повышение требований кандидатов, которые обладают меньшими знаниями, к возможному месту работы;
2. к одной из основных тенденций так же можно отнести возможность и, главное, желание молодого работника в короткий срок, но заслуженно, занять должность ответственную и высокую по статусу;
3. наличие нескольких источников дохода является очередной тенденцией при построении карьеры молодежью. Объясняется эта тенденция недостаточностью заработной платы при высоком уровне потребления. Так же причиной существования дополнительного заработка может быть отсутствие реализации творческого потенциала работника;
4. использование онлайн-коммуникаций и, как следствие, работа молодых сотрудников удаленно.

Приводит это к изменению офисных пространств и пересмотру бизнес-процессов компании, изменению форм собеседований и резюме.

У всех перечисленных нами тенденций есть «сторона обратная», которая связана с неготовностью руководства многих компаний воспринимать новые условия ведения бизнеса и адаптироваться к ним.

Так же заметим, что до сих пор большое количество руководителей следует стереотипу о том, что сотрудник молодой обладать необходимыми навыками и качествами не может, и, соответственно, получать сразу должность и высокую заработную плату тоже не может.

У многих руководителей крупных фирм и компаний замечено желание быть единственным местом работы и дохода работника, присутствует так же нежелание использовать онлайн-коммуникации в полной мере для оптимизации бизнес-процессов, в первую очередь из-за боязни потерять контроль над работником.

Существует так же тенденция построения карьеры в бизнесе молодежью, стоящая обособленно от остальных. Тенденцией этой является попытка создания собственного бизнеса.

В зависимости от подготовки молодого человека, выбранной сферы, качества планирования и других факторов попытки становятся как успешным бизнесом, так и не совсем удачными, оставаясь при этом ценным опытом.

Проблемы, которые связаны с этой тенденцией, лежат в нормативно-правовом поле, а также в сфере поставленных молодым бизнесменом целей.

Таким образом, основными тенденциями, которые проявляются в процессе построения карьеры молодыми людьми, являются стремление к самореализации, к достойной заработной плате, ответственности, а также смена типа сотрудничества между работодателем и работником. Тенденции эти проявляются как в сфере управления персоналом, так и в бизнесе в целом, это позволяет сохранять лояльность сотрудников и оптимизировать ресурсы компании.

С одной стороны молодые специалисты являются перспективными в условиях рыночной борьбы, у данной категории специалистов отсутствует стереотипное и устоявшееся мышление, они обладают свежим, неординарным взглядом на самые разные проблемы. С другой же стороны, отсутствие опыта, практических навыков у данной категории кадров делают эту категорию специалистов наиболее сложной и проблемной для работодателя. Именно из-за отсутствия такого стажа молодежи чаще отказывают. Ведь если человек нигде не работал, у него еще не сформированы навыки рабочего общения, построения линии поведения с руководством и коллективом, он может не до конца осознавать свои обязанности и возложенную на него ответственность.

Многие работодатели не хотят браться за формирование этих качеств у «зеленых» соискателей, поэтому им выгоднее взять на работу более опытного сотрудника.

Профессиональная же успешность молодого специалиста зависит не только от его личностных качеств, способностей, ценностей и мотиваций, но, в равной степени, и от их соответствия выбранной специальности, от сформированной уже в вузе способности выстраивать стратегии и тактики гибкой ориентации в профессиональной среде.