

## مدیران فقط چند ماه پس از استخدام، فارغ‌التحصیلان نسل زد را اخراج می‌کنند: این رویه‌ای است که آنها می‌گویند باید تغییر کند.<sup>۱</sup> اورینا روزا روبیل<sup>۲</sup>

پس از اعتراض به این که کار کردن با فارغ‌التحصیلان نسل زد (جنزی)<sup>۳</sup> دشوار است، مدیران جملگی دیگر حرفی نمی‌زنند و اقدامی نمی‌کنند (آنها اکنون به سرعت کارمندان جوانی را که صرفاً چند ماه پس از استخدام، به شکل مطلوب کار نمی‌کنند را اخراج می‌کنند).

بر اساس یک گزارش جدید، از هر ۱۰ کارفرما، ۶ نفر می‌گویند که برخی از کارمندان نسل زد فارغ‌التحصیل دانشگاه را که در اوایل سال جاری استخدام کرده بودند، اخراج کرده‌اند.

اینتلیجنت<sup>۴</sup>، سکوی که به متخصصان جوان در مسیریابی آینده شغلی‌شان کمک می‌کند، نزدیک به ۱۰۰۰ مدیر آمریکایی را مورد بررسی قرار داده است. تحقیقات‌شان نشان می‌دهد که شکاف سال ۲۰۲۴ بر فارغ‌التحصیلان آینده تأثیر خواهد گذاشت.

پس از تجربه انبوهی از مشکلات در استخدام‌های جدید نیروهای جوان، از هر شش مدیر، یک نفر می‌گوید که جهت استخدام مجدد فارغ‌التحصیلان جدید دانشگاهی، مردد است. در همین حال، از هر هفت مدیر، یک نفر اعتراف کرده است که ممکن است در سال آینده به طور کلی از استخدام آنها اجتناب کند. سه چهارم شرکت‌های مورد بررسی گفتند که برخی یا همه استخدام‌های فارغ‌التحصیلان اخیرشان به نحوی رضایت‌بخش نبوده است.

### فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نسل زد «ناآماده و غیرحرفه‌ای»

بنابراین، کجای کار فارغ‌التحصیلان جدید، مشکل دارد؟ ناراحتی کارفرمایان از جوانان امروز، نداشتن انگیزه یا ابتکار آنهاست (پنجاه درصد از مدیران مورد بررسی، دلیل عدم موفقیت آنها در استخدام‌های جدیدشان را این موضوع عنوان کرده‌اند). مدیران همچنین به غیرحرفه‌ای بودن، سامان‌ناپذیری نسل زد و نیز داشتن مهارت‌های ارتباطی ضعیف، به عنوان دلایل اصلی برای اخراج این فارغ‌التحصیلان اشاره کرده‌اند.

مدیران می‌گویند که با چالش‌های ملموس جدیدترین نسل، از جمله دیر رسیدن به محل کار و جلسه‌ها، نپوشیدن لباس‌های مناسب اداری و استفاده ننمودن از زبان مناسب برای فضای کاری، دست و پنجه نرم کرده‌اند. اکنون بیش از نیمی از مدیران استخدام به این نتیجه رسیده‌اند که فارغ‌التحصیلان دانشگاهی برای دنیای کار، آمادگی ندارند. در همین حال، بیش از ۲۰٪ می‌گویند که این نسل نمی‌توانند حجم کاری را تحمل کنند.

در واقع، دانشگاه‌ها می‌دانند که دانشجویان‌شان به طور کامل برای نیروی کار بودن، آماده نیستند و برخی شروع به پرکردن این شکاف کرده‌اند. به عنوان مثال، دانشگاه ایالتی میشیگان به فارغ‌التحصیلان آموزش می‌دهد که چگونه یک مکالمه برای شبکه‌سازی را مدیریت کنند، از جمله اینکه چگونه به دنبال نشانه‌هایی بگردند که نشان می‌دهد طرف

<sup>۱</sup> ترجمه مقاله‌ای با عنوان «Bosses are firing Gen Z grads just months after hiring them—here's what they say needs to change» که در ۲۶ سپتامبر ۲۰۲۴ در فورچون (fortune.com) منتشر شده است.

<sup>۲</sup> Orianna Rosa Royle

<sup>۳</sup> Gen Z

<sup>۴</sup> Intelligent.com

مقابل شروع به خسته شدن کرده و زمان آن فرا رسیده تا آن شبکه‌سازی را تقویت کنند. در همین حال، دبیرستانی در لندن یک «روز مدرسه ۱۲ ساعته» را آزمایش می‌کند تا دانش آموزان را برای زندگی بزرگسالانه آماده سازد.

آیا می‌خواهید استخدام‌پذیری<sup>۱</sup> بیشتری داشته باشید؟ نگرش<sup>۲</sup>، همه چیز است.

هنگامی که از آن مدیران پرسیده شد چه چیزی باعث می‌شود فارغ التحصیلان دانشگاهی بیشتر استخدام شوند، آنان پاسخ دادند: نگرش مثبت و ابتکار بیشتر.

هوی انگوین<sup>۳</sup>، مشاور ارشد آموزش و توسعه شغلی اینتلیجنت، به فارغ التحصیلان نسل زد توصیه می‌کند که نحوه تعامل سایر کارمندان برای درک فرهنگ شرکت، در هر شرکت جدیدی که ممکن است به آن بپیوندند را مشاهده کنند. از آنجا، آسان‌تر می‌توان تشخیص داد که چه راهی مناسب برای تعامل با دیگران است.

انگوین می‌افزاید: «ابتکار عمل برای پرسیدن سؤالات متفکرانه، جستجوی بازخورد و استفاده از آن برای نشان دادن انگیزه خود برای رشد شخصی را به دست بگیرید». انگوین می‌گوید: «با حفظ نگرش مثبت، رعایت ضرب‌الاجل‌ها و داوطلب شدن برای پروژه‌ها، حتی پروژه‌هایی که خارج از مسئولیت‌های مستقیم شما هستند، شهرت خود را برای اطمینان‌پذیری تقویت کنید.»

---

<sup>1</sup> Hirable

<sup>2</sup> Attitude

<sup>3</sup> Huy Nguyen