

Час нових тенденцій на ринку праці

Автори: Ганна ЯЦЕНКО, Марія КИРИЛЕНКО

Наше суспільство неухильно старіє. У зв'язку з цим соціологи прогнозують у недалекому майбутньому неминучий кадровий дефіцит. І у виграші опиняться ті з роботодавців, хто вчасно встигне перелаштувати свою кадрову політику з урахуванням плінних реалій. Горезвісна вилка «від 20 до 35» уже нині нерідко здається необґрунтованою. Настав час уважніше придивитися до претендентів у віці – наскільки обґрунтовано їх дискриміновано на ринку праці?

Ейджизм на марші

Не можна сказати, що в цьому плані Україна винайшла щось нове. Для цього соціального явища є навіть спеціальний термін – ейджизм (ageism, від англ. age – вік), що означає будь-яке упередження проти або на користь певної вікової групи. Найчастіше такої дискримінації зазнають люди у віці. Ніхто не сперечається, що є галузі, в яких затребуваність виключно молодих працівників цілком можна пояснити і обґрунтувати, але дуже часто таке обмеження свідчить лише про недбалість та некомпетентність рекрутерів або менеджерів із персоналу. Обмежуючи потік претендентів, «кадровики» полегшують собі роботу, не намагаючись виробити системний підхід до набору персоналу, провести ретельний аналіз вимог до претендента на кожну конкретну посаду. Не виключено, що керівництво малих фірм у такий спосіб просто бездумно копіює великі компанії.

І все-таки спробуймо зрозуміти логіку тих, хто наймає на роботу виключно молодь. Перелічимо аргументи, які наводяться найчастіше. Отже, претендент у віці від 20 до 35 років легко навчається, не обтяжений сім'єю, здоровий, з азартом включається в конкурентну гонку, енергійний, спроможний генерувати нові ідеї і має високу працездатність. Має сили й

можливість затримуватися на роботі, їздити у тривалі відрядження, здатний зростати разом із фірмою і з честю представляти її «обличчя». Такий співробітник гранично ефективний і водночас згоден працювати за скромнішу зарплатню, ніж досвідчений професіонал.

І навпаки, ті, кому перевалило за магічну межу тридцять п'ять, конче відчують енергетичний спад, обтяжені шкідливими звичками, сімейними негараздами, а також мають проблеми зі здоров'ям. Вони не ініціативні, не вирішують проблем, не зростають разом із фірмою, погано адаптовані до бізнес-середовища через «совкове» мислення. До того ж наявність сім'ї формує більш високий запит щодо оплати праці.

Стереотипам – бій!

Абстрагуючись від питань професіоналізму, специфічних можливостей, а також спеціальних навичок і умінь, розберімося, наскільки справедливі стереотипи, що існують на ринку праці.

Енергійність. Не факт, що молода людина неодмінно буде енергійніша. Адже не можна ігнорувати класичного розподілу людей на психологічні типи: 40-річний сангвінік завжди дасть фору 20-річному меланхоліку.

Працездатність. Категорія, пов'язана не так зі здоров'ям та молодістю, як з витривалістю та вмінням ефективно організувати робочий процес. У людей старших і перше, і друге на висоті: вони краще вивчили себе та свій організм, тому вміють розраховувати власні сили, чергувати навантаження й відпочинок або ж різні види роботи. Понад те, вони вміють терпіти, переборювати себе, робити «через не могу». Якщо хтось сумнівається, пропонуємо звернути увагу на картинки у громадському транспорті. Сидять більше молоді? Не поспішайте засуджувати їх – вони просто менш витривалі і ще не вміють примусити себе боротися з власною втомою.

Здоров'я. Часто повторюють, що в кожного наступного покоління здоров'я гірше, ніж у попереднього. У цьому є частка здорового

глузду. Попередні покоління ганяли в дитинстві м'яч, грали у квача, хованки та інші рухливі ігри, а сучасне покоління сидить перед екранами й моніторами, тусується на задушливих прокурених дискотеках. Додайте до цього погіршення екології, наслідки чорнобильської катастрофи, нераціональне харчування, низький рівень фізичної культури, невміння вести здоровий спосіб життя. Не заперечуватимемо, що люди середнього віку найчастіше обтяжені хронічними захворюваннями. Та вони вже звиклися з ними, мають досвід самотійного виходу з періодів загострення, не драматизують свій стан. Молода ж людина ще не навчилася мирно співіснувати зі своїми недугами і в результаті потрапляє на лікарняний не рідше, ніж її немолоді колеги. Спостереження також свідчать, що в молодих вищі показники непрацездатності через нещасні випадки: людина у віці обережніша, обачніша і меншою мірою схильна до невиправданого ризику, безрозсудних вчинків та екстриму.

Погані звички. У людей старших набір простий: спиртне і куріння. Ці вади (якщо вони є) найчастіше мають застарілий характер і легко вгадуються за зовнішнім виглядом. У нашої ж молоді набір шкідливих залежностей набагато різноманітніший та екзотичніший, причому їх набагато складніше визначити на око. Крім згаданих, можна назвати наркоманію, ігроманію, звичку до постійного шумового фону (музика тощо), пристрасть до нескінченних телефонних розмов. Про більшість цих залежностей можна довідатися лише після прийому на роботу.

«Обличчя фірми». Довгоногими красунями і спритними хлопчиками вже нікого не здивуєш. А ось наявність у штаті працівників віком за 35 викликає відчуття ґрунтовності й міцності. Доглянута дама під 50, імпозантні солідні чоловіки створюють враження стабільності, надійності та довговічності фірми.

Навченість. На перший погляд, першість має залишатися за молоддю. На жаль, через високу корумпованість системи освіти склалася така ситуація, що можна «купити» заліки, іспити і навіть сам диплом. Крім того, нинішня молодь не завжди вміє вчитися, не має звички системно саморозвиватися й

самонавчатися, не вміє працювати зі спеціальною літературою. Шукаючи інформацію в Інтернеті, молоді люди «ковзають по поверхні», не заглиблюючись у тему.

Невміння опановувати сучасні технології. Цей параметр найчастіше пов'язаний з умінням працювати з конкретними комп'ютерними програмами, що дуже легко перевіряється на практиці й не може слугувати визначенням усієї вікової категорії. Спостереження свідчать, що в рамках своєї фахової діяльності з ПК дуже успішно працюють люди не тільки 40, а й 60–70 років. Зрозуміло, що людині після 40 нерідко доводиться докладати більше зусиль, щоб опанувати нові навички та вміння, зате в результаті її знання бувають обґрунтованішими й системнішими.

Важка «совкова» спадщина. Дуже спірна теза, оскільки, попри всю очевидну неспроможність радянського режиму, багато що в ті часи було кращим, ніж тепер. Освіта була добротнішою, молодь у масі своїй – грамотнішою. Багато працівників були дисципліновані, терплячі, відповідальні, не надто амбіційні; не ставили в залежність рівень сумлінності від величини заробітку. Зрозуміло, що всі ці риси абсолютно не зайві й сучасному працівникові.

Обтяженість сім'єю. Вікова вилка від 20 до 35 – це примітивна калька із запитів закордонних кадрових агенцій. Вік, коли люди одружуються і заводять дітей, у розвинених країнах давно вже перевалив за 35-річну межу, тобто припадає на той час, коли вже закладено базу кар'єри. У нас же сильні традиції раннього шлюбу. Таким чином, виходить, що рекрутери працюють в основному з претендентами, які перебувають у найбільш конфліктогенному й складному періоді, що загрожує найбільшою емоційною нестабільністю: активний пошук партнера; одруження/заміжжя; формування сімейних стосунків; народження первістка (дітей), дитячі хвороби, паралельне вирішення проблем із житлом тощо.

Можна було б продовжити, але й так зрозуміло, що йдеться саме

про стереотипи, а не про системний аналіз рис претендентів різних вікових груп.

Сфера обслуговування

Старіння суспільства неминуче викликає зрушення у сфері обслуговування. У виграші, зокрема, будуть ті, хто вчасно зрозуміє, що час формувати ринок спеціалізованих товарів для людей похилого віку. Але чи кожній літній людині захочеться, щоб її обслуговували молоді? Адже може йтися про неміч і специфічні особливості постави (деформовані стопи, прогресуюча сутулість, хвороблива огрядність тощо). Вже тепер варто було б мати різновікових менеджерів з продажів, аби у клієнта завжди був вибір, до кого звернутися.

Відмітною рисою людей похилого віку є бажання не просто купити річ, а й порадитися, поспілкуватися, встигнути перемовитися кількома фразами «за життя». Марнування часу? Та при такому бурхливому розвитку ринку не за горами битва за кожного клієнта. А вимуштрувані дівчатка й хлопчики надто квапливі, підкреслено діловиті, не завжди вміють підтримати розмову з літнім клієнтом. Вони начебто і бездоганні, формально чемні, та їм бракує душевності і щирої симпатії до літніх людей. А ось людина «під» і «за» сорок ставиться до людей похилого віку зовсім інакше – адже вона бачить у них своє найближче майбутнє. Та й вони з більшою довірою ставляться до тих, хто ненабагато молодший від них. Але найцікавіше, що й багато молодих людей також хочуть, аби їх обслуговував хтось старший. Якщо не полінуватися і бодай трохи поспостерігати за покупцями в магазині, то лік тих, хто прийшовши по покупку, так і не зважиться поговорити, розпитати, а зрештою – й купити, піде на десятки. Фахівці підраховали, що сорок відсотків (майже половина!) людей відчують труднощі у спілкуванні через свою сором'язливість. Щоб не «злякати клієнта», важливо мати психологічну культуру, вміти прогнозувати реакцію кожного окремого покупця. При нинішньому патологічному розриві між поколіннями молодим це далеко не завжди під силу.

Що кажуть із цього приводу фахівці?

Існує так звана велика п'ятірка людських властивостей, яка найбільшою мірою характеризує особистість. Це – сумлінність, контактність, відкритість до всього нового, готовність до компромісів і невротичність. Відповідно до результатів дослідження професора Стенфордського університету Санжая Срівастави, у середньому люди стають із віком відповідальнішими, організованішими і більш здатними до концентрації уваги. Починаються ці позитивні зрушення приблизно з тридцятирічного віку. Переступивши цей поріг, люди стають відкритішими, м'якшими, турботливішими і більш згідливими. Це однаковою мірою стосується представників обох статей. А жінки до того ж ще й набувають вищої емоційної стабільності.

Зрозуміло, що таке поняття, як зріла особистість, далеко не завжди механістично пов'язане з віковими параметрами. І все-таки найчастіше зрілість, зокрема психологічна, приходить із роками. Люди «після 40», на відміну від молодих, набагато краще розуміють, чого хочуть від цього життя, здатні накреслити шляхи реалізації своїх планів і домогтися поставленої мети. Вони менш схильні до метань у пошуках особливо грошовитої або ж суперцікавої посади. Майже виключено, що вони залишать роботу «просто так», прагнучи нових вражень, або підуть «у нікуди», бо «все дістало». Вони міцно тримаються за роботу, розуміючи, наскільки складно буде знайти нову, у них серйозніша мотивація до сумлінної праці та професійного зростання. Їм більшою мірою властиві почуття відповідальності, обов'язковість, дисциплінованість.

Люди старшої вікової групи тверезіші, простіші, приземленіші й реалістичніші у своїх планах. Їм уже не здається, що життя нескінченне і можна встигнути зробити все що побажаєш. Зріла людина вміє багато в чому собі відмовляти, спокійно відкладати «на потім» придбання якихось благ. Адже з віком дуже часто відбувається переоцінка цінностей на користь духовних і душевних радощів та досягнень. У зрілому віці люди адекватніше

реагують на нестандартні життєві ситуації, філософськи ставляться до невдач. Мають інтуїцію, що, як відомо, розвивається завдяки знанню життя та наявності досвіду.

Такі працівники, не включаючись у конкурентну гонку, можуть залишатися стабільними виконавцями і при цьому бути основою колективу, носіями корпоративних традицій і відігравати важливу роль у навчанні молодих працівників. Не рвучись до позахмарних кар'єрних успіхів, здатні щедро ділитися своїм досвідом, ідеями й напрацюваннями з молоддю, у якої більше сил та куражу для їх реалізації.

Зрозуміло, що це певною мірою ідеалізований образ людини після 35. Та хіба не на підставі такої самої ідеалізації молоді старшим людям відмовляють у праві претендувати на ту або іншу посаду? Більш ніж смішно було б стверджувати, що всі люди після 35 мають повний набір вище перелічених рис. Проте їхня незаперечна перевага в тому, що їхні вади й недоліки відбиті або в зовнішньому вигляді, або в трудовій книжці. Вже зрозуміло, що до сорока років люди пройшли багато випробувань, вистояли у боротьбі з різними спокусами, не втратили голову від наявності чи відсутності матеріальних благ. Молода ж людина – це найчастіше «темна конячка», інколи навіть для самої себе.

Підсумовуючи сказане, хочеться підкреслити, що ця стаття жодним чином не закликає віддавати перевагу людям у віці, обмежуючи тим самим право молодих шукати і знаходити свій шлях у житті. Просто хотілося б, аби роботодавці замислилися над тим, чи завжди виправданий віковий ценз, що часто не більше ніж данина моді.