

Від 20 до 35? Що слід враховувати при доборі персоналу

Соціологи пророкують в недалекому майбутньому неминучий кадровий дефіцит на ринку праці. Не в останню чергу це пов'язано з демографічною ситуацією і старінням нашого суспільства: дисбаланс на користь людей передпенсійного та пенсійного віку все збільшується. У виграші виявляться ті, хто вчасно встигне перебудувати свою кадрову політику на користь гнучкості в підборі кандидатів з урахуванням мінливих реалій. Але вже зараз прийшов час придивитися до тих, кому під сорок і далеко за сорок теж. Чи справедливо, що вони зараз не надто затребувані на ринку праці?

Читати російською Социологи предсказывают в недалеком будущем неизбежный кадровый дефицит на рынке труда. Не в последнюю очередь это связано с демографической ситуацией и старением нашего общества: дисбаланс в пользу людей предпенсионного и пенсионного возраста все увеличивается. В выигрыше окажутся те, кто вовремя успеет перестроить свою кадровую политику в пользу гибкости в подборе кандидатов с учетом изменяющихся реалий. Но уже сейчас пришло время присмотреться к тем, кому под сорок и далеко за сорок тоже. Справедливо ли, что они сейчас не слишком востребованы на рынке труда?

Для возрастной дискриминации есть специальный термин – эйджизм (ageism от англ. age – возраст). Этим термином определяется любое предубеждение или дискриминация против или в пользу определенной возрастной группы. Чаще всего подобную дискриминацию испытывают люди в возрасте.

Пресловутое ограничение от 20 до 35 стало притчей во языцах и поводом не только для возмущения, но и высмеивания работодателей, которые не сумели найти квалифицированного менеджера по персоналу. Никто не спорит, что существуют

отрасли, в которых востребованность исключительно молодых работников вполне объяснима и обоснованна, но очень часто подобное ограничение свидетельствует всего лишь о нерадивости и некомпетентности рекрутеров или менеджеров по персоналу, а попросту кадровых работников. Ограничивая поток соискателей, «кадровики» облегчают себе работу, даже не пытаясь выработать системный подход к набору персонала, провести тщательный анализ требований к соискателю на каждую конкретную должность. Порой кажется, что они всего лишь следуют своеобразной моде, где маленькие фирмы во всем пытаются копировать крупные, не задумываясь о том, что со стороны могут выглядеть комично.

И все же попытаемся понять логику тех, кто нанимает на работу исключительно молодых людей. Перечислим наиболее часто упоминающиеся аргументы в их пользу. Итак, претендент в возрасте от 20 до 35 лет легко обучаем, не обременен семьей, здоров, с азартом включается в конкурентную гонку, энергичен, способен генерировать новые идеи и обладает высокой работоспособностью. Имеет силы и возможность задерживаться на работе, ездить в длительные командировки; способен расти вместе с фирмой и с честью представлять ее «лицо». Подобный работник крайне эффективен и вместе с тем согласен работать за более скромную плату, чем опытный сложившийся профессионал.

И наоборот, те, кому перевалило за магический рубеж тридцати пяти, всенепременно испытывают энергетический спад, обременены вредными привычками, семейными неурядицами и проблемами со здоровьем. Они не инициативны, не решают проблем, не растут вместе с фирмой; плохо адаптированы к бизнес-среде в силу «совкового» мышления. При всем при том наличие семьи формирует более высокий запрос по оплате своего труда.

Абстрагируясь от вопросов профессионализма, специфических способностей, специальных навыков и умений, давайте разберемся, насколько справедливы эти стереотипы.

Энергичность. Не факт, что молодой человек непременно будет энергичнее. Ведь нельзя игнорировать классическое деление людей на психологические типы: 40-летний холерик всегда даст фору 20-летнему флегматику.

Работоспособность. Категория, связанная не столько со здоровьем и молодостью, сколько с выносливостью и умением эффективно организовать рабочий процесс. У людей постарше и то, и другое на высоте: они лучше изучили себя и свой организм, а потому умеют рассчитывать свои силы, чередовать разные виды работы и отдых. Более того, они умеют терпеть, перебарывать себя, делать «через не могу». Если кто сомневается, предлагаем обратить внимание на картинки в общественном транспорте. Сидят все больше молодые? Не спешите судить их – они просто менее выносливы и еще не умеют заставить себя бороться со своей усталостью.

Здоровье. Часто можно услышать мысль, что у каждого следующего поколения здоровье хуже, чем у предыдущего. В этом есть доля здравого смысла. Предыдущие поколения гоняли в детстве мяч, играли в скалки, прятки и прочие подвижные игры, а современное поколение сиднем сидит возле экранов и мониторов, тусуется на душных прокуренных дискотеках. А тут еще все ухудшающаяся экология, последствия Чернобыльской катастрофы, нерациональное питание, низкий уровень физической культуры, неумение вести здоровый образ жизни. Понятно, что люди среднего возраста чаще обременены хроническими заболеваниями. Однако они уже сжились с ними, имеют опыт самостоятельного выхода из периода обострения, не драматизируют свое состояние. Молодой же человек еще не научился мирно сосуществовать со своими недугами, и в итоге попадает в стационар не реже, чем его пожилые коллеги.

Наблюдения также показывают, что у молодых выше показатели нетрудоспособности из-за несчастных случаев: человек в возрасте более осторожен, осмотрителен и в меньшей мере склонен к неоправданному риску.

Дурные привычки. У людей постарше набор прост: спиртное да

курение. Эти пороки (в случае их наличия) чаще всего носят застарелый характер и легко определяются по внешнему виду. У нашей же молодежи набор вредных зависимостей куда разнообразнее и экзотичнее, их намного сложнее определить «на глазок». Помимо упомянутых можно назвать наркоманию, «колеса» (прием разного рода лекарственных препаратов), игроманию, привычку к постоянному шумовому фону (музыка, включенный телевизор и пр.), пристрастие к бесконечным телефонным разговорам. О большинстве этих зависимостей можно узнать только лишь после приема на работу.

«Лицо фирмы». Длинноногими красавицами и шустрыми мальчиками уже никого не удивишь. А вот наличие в штате работников старше 35 создает ощущение основательности фирмы. Ухоженные дамы под 50, импозантные солидные мужчины создают впечатление стабильности, надежности и долговечности фирмы.

Обучаемость. На первый взгляд, первенство в этом должно оставаться за молодежью. К сожалению, из-за высокой степени коррумпированности системы высшего образования сложилась ситуация, при которой можно «купить» зачеты, экзамены, и даже сам диплом. Кроме того, нынешняя молодежь не всегда умеет учиться, не обладает навыками системного саморазвития и самообразования, не умеет работать со специальной литературой. Подыскивая информацию в Интернете, склонны «хватать по верхам», а не углубляться в тему.

Неумение овладевать современными технологиями. Этот параметр чаще всего связан с умением работать с конкретными компьютерными программами, что очень легко проверяется на практике и не может служить определением целой возрастной категории. Практика показала, что в рамках своей профессиональной деятельности с компьютером весьма успешно работают люди не только 40, но и 60 – 70 лет. Человеку после 40 нередко приходится приложить больше труда, чтобы овладеть новыми навыками и умениями, но зато знания его в итоге бывают более твердыми и системными.

Тяжелое «совковое» наследие. Весьма спорный момент, поскольку при всей очевидной несостоятельности советского режима, многое в те времена было лучше, чем сейчас. Образование было более добротным, люди в массе своей грамотнее. Практически все были дисциплинированы, терпеливы, не амбициозны; умели ответственно и добросовестно трудиться, не зацкливаясь на оплате. Все это совсем не лишние качества и для современного работника.

Обремененность семьей. Возрастная вилка от 20 до 35 – это калька с запросов зарубежных кадровых агентств. Возраст, когда люди вступают в брак и заводят детей, в развитых странах давно уже перевалил за 35-летний рубеж, т.е. тогда, когда уже заложены основы карьеры. У нас же все еще очень сильны традиции раннего вступления в брак. Таким образом, получается, что рекрутеры работают в основном с претендентами, которые находятся в самом конфликтогенном и сложном периоде, чреватом наибольшей эмоциональной нестабильностью: активный поиск партнера; женитьба/замужество; формирование семейных отношений; рождения первенца (детей), детские болезни, параллельное решение проблем с жильем и пр.

Можно было бы продолжить, но и так уже понятно, что речь идет скорее о стереотипах, чем о системном анализе качеств претендентов разных возрастных групп. В этом плане интересно обратиться к научным исследованиям. Существует так называемая «большая пятерка» человеческих свойств, которые в наибольшей мере характеризуют личность. Это – добросовестность, контактность, открытость ко всему новому, готовность к компромиссам, и невротичность. Согласно результатам исследования профессора Стэнфордского университета Санжая Сривастава, в среднем люди становятся с возрастом более ответственными, организованными и способными к концентрации внимания. Начинаются эти положительные сдвиги примерно с тридцатилетнего возраста. Перешагнув этот порог, люди становятся более открытыми, мягкими, заботливыми и сговорчивыми (покладистыми). Это справедливо в равной

степени для представителей обоих полов.

Такое понятие, как зрелая личность далеко не всегда механистически связано с возрастными параметрами. И все же гораздо чаще зрелость, в том числе психологическая, приходит с годами. Люди после 40 в отличие от молодых гораздо лучше понимают, чего хотят от этой жизни, способны наметить пути реализации своих планов и добиться поставленной цели. Они меньше склонны метаться в поисках особенно денежной или же суперинтересной должности. Почти исключено, что они бросят работу «просто так» из желания новых впечатлений или уйдут «в никуда», потому что «все достало». Они цепко держатся за работу, отдавая себе отчет, насколько сложно им будет найти новую, у них более серьезная мотивация к добросовестному труду и профессиональному росту. Им в большей мере присущи чувство ответственности, обязательность, дисциплинированность.

Люди старшей возрастной группы трезвее, проще, приземленнее и реалистичнее в своих планах. Им уже не кажется, что жизнь бесконечна, и в ней можно успеть все, что пожелается. Зрелый человек умеет во многом себе отказывать, спокойно откладывая «на потом» приобретение каких-либо благ. Ведь с возрастом очень часто происходит переоценка ценностей в пользу духовных и душевных радостей и достижений.

В зрелом возрасте люди стабильнее, эмоционально уравновешеннее. С одной стороны, знают, чего можно ожидать от людей, с другой – умеют ценить хорошее к себе отношение. У таких людей уже есть опыт построения межличностных отношений, поэтому они адекватно реагируют на нестандартные жизненные ситуации. Помня ошибки своей молодости, они не столь категоричны в оценке окружающих, умеют быть снисходительными и великодушными. Философски относятся к неудачам (как собственным, так и других). Обладают интуицией, которая, как известно, развивается вследствие знания жизни и наличия опыта.

Подобные работники, не включаясь в конкурентную гонку, могут быть стабильными исполнителями и при этом служить основой

коллектива, быть носителями корпоративных традиций и играть важную роль в обучении молодых работников. Не стремясь к карьерным успехам, способны щедро делиться своим опытом, идеями и наработками с молодежью, у которой больше сил и куражу для их реализации.

Безусловно, далеко не все люди в возрасте обладают подобным набором положительных качеств. Однако их несомненное преимущество в том, что их пороки и недостатки отражаются либо на внешнем виде, либо в трудовой книжке. К сорока люди являются результатом своеобразного отсева. Уже понятно, что они выстояли в борьбе с разного рода соблазнами, прошли многие испытания, не потеряли головы от доступности чужих денег и благ. Молодой же человек – это чаще всего темная лошадка, порой даже для самого себя.

Подытоживая сказанное, хочется подчеркнуть, что данная статья никоим образом не призывает отдавать предпочтение людям в возрасте, ущемляя тем самым права молодых искать и находить свою дорогу в жизни. Просто хотелось бы, чтобы работодатели задумались о том, насколько эффективно работают их менеджеры по персоналу и всегда ли оправдан возрастной ценз, который нередко не более чем дань моде.

Мария КИРИЛЕНКО

По материалам наблюдений психологов

Киево-Святошинского Центра социально-психологической реабилитации населения и его информирования по вопросам последствий Чернобыльской катастрофы