

БРАТЬ ИЛИ НЕ БРАТЬ

Почему работодатели не спешат нанимать молодежь?

КАК ПОКАЗАЛИ НЕДАВНО ПРОВЕДЕННЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ, СТЕРЕОТИПЫ НАСЧЕТ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СИЛЬНО МЕШАЮТ МОЛОДЕЖИ ПРИ УСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ.

Корреспондент «АиФ» пообщалась с сотрудником Вологодского научного центра РАН Ольгой Калачиковой и узнала, почему женщины зарабатывают меньше мужчин, молодежь выбирает нелюбимую профессию, а стаж зачастую важнее креатива и мобильности.



НЕСПРАВЕДЛИВЫЕ ЦИФРЫ

- Почему социологов так заинтересовала тема трудоустройства молодых специалистов?

- По статистике, сегодня среди молодежи безработица в 2 раза выше и составляет порядка 15%. Мы решили выяснить, почему молодые люди предпочитают образо-



Особенно «хозяева» боятся брать на работу девушек: такую обучишь, в курс дела введешь, а она в декрет уйдет.

Фото cdn-images-1.medium.com

ный перевес женщин. То есть гендерный дисбаланс присутствует и в молодежной группе. При трудоустройстве больше проблем испытывают девушки, нежели юноши. Работодатели понимают риск, что специалиста обучат, а он уйдет в декрет, или что работник с маленьким ребенком часто будет находиться на больничном. Здесь очень серьезная проблема, и это, кстати, одна из причин, почему современные женщины рожают мало детей.

Отражается гендерный вопрос и на уровне заработной

растных групп, то молодежь чаще винит в проблемах с трудоустройством внешние факторы: «к нам плохо относятся», «нет подходящих вакансий», «социальное неравенство». Старшее поколение обычно связывает их проблемы с завышенными требованиями к уровню заработной платы, с отсутствием мотивации для качественного выполнения трудовых обязанностей.

Что еще показывают ответы молодежи? В том числе и то, что у многих есть излишняя нацеленность на ка-

мнению опрошенных: «они ничего не умеют», «не дисциплинированы, не терпеливы», «хотят все и сразу». «Не хотят работать над собой, если что-то не получается, то сразу бросают и уходят», «стремятся к деньгам, к премиям», «ленивы, не желают и не умеют работать».

Все эти минусы можно превратить в плюсы и наоборот. Молодые специалисты - это такая пластичная категория, с которой просто надо правильно работать, правильно мотивировать и правильно настраивать. А то, что они более мобильны и менее настро-

давайте поругаем молодежь». Молодежь всегда «не та», поскольку это самая динамичная, самая мобильная часть населения. Она идет в ногу со своим временем и именно под него и подстраивается. Что от нее требует жизнь, к тому она и идет.

- Если вернуться к проблемам трудоустройства молодых, то какими вы видите пути их решения?

- Основная задача - выстроить систему работы, подготовки кадров с учетом склонностей будущих работников и запросов работодателей. Для этого нужно продолжать развивать профориентацию в школах, усиливать практическую часть подготовки специалистов, наладив более тесный контакт системы образования с работодателем, который сформировал бы четкий запрос (не только в количественном, но и качественном аспекте).

Есть опыт в зарубежных странах «пробы» профессии. Перед тем, как идти получать образование, молодые люди могут сначала поработать в интересующей сфере. Либо в процессе обучения делают паузу и выходят на работу, чтобы понять, его эта профессия или нет. У нас такая мобильность довольно слабая, особенно в ситуации, когда есть сложности с поступлениями в профессиональные учреждения. Абитуриенты стремятся получить высшее образование (на которое есть запрос от работо-

ца в 2 раза выше и составляет порядка 15%. Мы решили выяснить, почему молодые люди, получившие образование, в том числе и высшее, испытывают трудности с трудоустройством. В рамках большого проекта были изучены, в частности, проблемы молодых специалистов. Опрос проводился среди жителей Северо-Западного федерального округа, в том числе Вологодской области. Кроме того, были проведены фокус-групповые исследования, то есть мы общались с молодыми людьми с разным уровнем квалификации, среди тех, кто ищет работу, уже работает. Такой проект реализуется впервые.

- И что же показали эти исследования?

- Во-первых, мнение о том, что молодые специалисты действительно социально уязвимая категория населения, достаточно распространено. Его разделяют больше 50% людей, участвовавших в опросе. Во-вторых, в структуре безработных наблюдается определен-

рожают мало детей.

Отражается гендерный вопрос и на уровне заработной платы. По-прежнему заметно различается уровень оплаты труда женщин и мужчин на одной и той же должности. Не так давно наши коллеги из Вологодстата подготовили уникальную работу по гендерной статистике. В ней приведена средняя заработная плата мужчин и женщин в зависимости от уровня образования, отрасли, занимаемой должности. Во всех случаях зафиксировано превышение оплаты труда мужчин.

НЕТ СТАЖА - НЕТ РАБОТЫ

- Так почему, по мнению общества, молодым специалистам трудно найти работу?

- Первый по популярности ответ - отсутствие профессионального опыта. Второй - нет подходящих вакансий именно для молодых людей. Скорее всего, речь о необходимости поиска баланса между запросами сотрудника и работодателя. Третий популярный ответ - это лень и неприспособленность к жизни (инфантильность), что и мешает молодежи активно включаться в трудовую деятельность.

Если посмотреть на ответы молодых участников опроса и представителей старших воз-

ра молодежи? В том числе и то, что у многих есть излишняя надежда на какого-то «доброе дядю». То есть присутствует патернализм, иждивенчество, что вот кто-то что-то должен для них сделать.

- А единые души между молодым и

старшим поколениями хоть в чем-то есть?

- Да, например, в том, что при равных условиях при приеме на работу работодатель отдаст предпочтение более опытному работнику вне зависимости от его возраста. На этот счет в народе ходит даже шутка про объявление о приеме на работу: «Требуется молодой специалист в возрасте 20 лет с 30-летним стажем работы».

То есть все согласны, что работодатель действительно не склонен брать на себя риски, связанные с приемом на работу молодого специалиста, даже при наличии положительных качеств и преимуществ.

- В чем сильные и слабые стороны молодого специалиста?

- Молодой специалист - креативный, подвижный, творческий. Он более адаптивен, быстрее обучается, хочет развиваться. Он готов много работать, владеет новыми технологиями. Что касается минусов, то, по

правильно работать, правильно мотивировать и правильно настраивать. А то, что они более мобильны и менее настроены терпеть, то это, наверное, объективная реальность сегодняшнего дня, развития экономики и нашего образа жизни.

КТО ИЩЕТ, ТОТ НАЙДЕТ?

- Как молодые сотрудники сегодня чаще ищут работу?

- Каналы трудоустройства молодых специалистов отличаются от путей поиска работы специалистами старшего возраста. Молодежь в последнюю очередь обращается в центры занятости населения, потому что там, по их мнению, предлагают работу без учета квалификации. То есть эти центры ориентированы на то, чтобы максимально быстро трудоустроить человека, обеспечить его средствами к существованию без учета индивидуальных особенностей и предпочтений. Молодежь сегодня более активно использует Интернет, специальные площадки по поиску работы, она чаще напрямую обращается в компании, даже если там и не требуются специалисты, рассылает резюме. И очень распространен канал трудоустройства через знакомых, через связи, то есть по рекомендации.

- Кстати, изменилась ли молодежь? Очень часто приходится слышать, что молодежь уже «не та».

- Вот это как раз стереотип: «Молодежь уже не та,

профессиональные учреждения. Абитуриенты стремятся получить высшее образование (на которое есть запрос от работодателя). Часто случается, через какое-то время понимают, что выбрали не то, чем хотелось бы заниматься. Однако бросить, чтобы поступить куда-то еще, могут немногие. Чаще предпочитают доучиться, получить высшее образование, хотя работать по специальности не планируют.

- В чем важность проведенного исследования?

- Существующие в обществе стереотипы, которые наделают молодых отрицательными характеристиками, мешают правильно выстраивать работу с ними. Для молодых специалистов свойственна и так необходимая для развития экономики инновационность, активность, мобильность, предприимчивость и действительно повышенные требования и ожидания, отсутствие навыков. Но они обусловлены чаще всего отсутствием опыта и не вполне адекватной самооценкой. Нужно убирать этот «негативный багаж» и приходить к пониманию, что молодые специалисты обладают большими плюсами, главное - правильно наладить с ними работу. Тогда их потенциал будет использован значительно в большем объеме, а значит, снизится безработица, повысится и производительность труда, это будет полезно и для экономики, и для общества.

Татьяна ПОЧТЕННОВА

ИФБ ДОСЬЕ

Ольга КАЛАЧИКОВА.

Родилась в 1982 году в Кич.-Городецком районе. Окончила ВоГУ. С 2006 года работает в Вологодском научном центре, в настоящее время - заместитель директора, заведующая отделом исследования уровня и образа жизни населения ВолНЦ РАН. Кандидат экономических наук.