

Najlepszy pracownik powinien mieć około 30 lat, wyższe wykształcenie, entuzjazm do pracy i możliwości jej wykonywania bez względu na czas i okoliczności. Rodzina nie jest mile widziana, aby nie zajmowała czasu i uwagi personelu, który wszystkie swoje siły powinien zaangażować w karierę zawodową. Ten ideał, ukształtowany na początku lat 90., nie jest już jedyny na rynku pracy. Pracodawcy rozglądają się za 40-latkami, doceniając ich doświadczenie i lojalność.

Mobilność, elastyczność i kreatywność to największe zalety młodych pracowników. W niektórych okolicznościach okazują się one jednak wadami. Ta sama mobilność i elastyczność powoduje, że młodzi bez skrępowania zmieniają pracodawców. Na początku kariery zawodowej nie mogą liczyć na wysokie dochody, więc szukają szczęścia u tego, kto da więcej. Młode pokolenie Polaków najchętniej pracuje za granicą, zwłaszcza że zwykle nie źle władają językami obcymi.

Osoby dojrzałe, o ustabilizowanej pozycji zawodowej, raczej nie są skłonne do rzucenia pracy i wyjazdu za granicę. Inna rzecz, że nie są tam specjalnie oczekiwane i w przeciwieństwie do młodych, często nie mogą się pochwalić znajomością języków. W kraju, po wielu latach aktywności zawodowej, otrzymują wynagrodzenia atrakcyjniejsze niż dopiero rozpoczynający karierę. Tu mają rodziny i mieszkania. Rodzina daje najlepsze oparcie emocjonalne. Pracownik stabilny emocjonalnie pracuje wydajniej. Jednocześnie jest zaangażowany w pracę, ponieważ musi zarobić na utrzymanie najbliższych. Posiadanie rodziny jest więc raczej plusem niż wadą pracownika.

Osoby dojrzałe nie pędzą za sukcesem i większymi pieniędzmi. Szanują pracę i wykazują się dużą lojalnością wobec pracodawcy. Choćby dlatego, że to, co dla dwudziestolatków jest sprawą oczywistą: składanie tzw. aplikacji, pisanie CV i listu motywacyjnego, dla części czterdziestolatków jest drogą przez mękę. Dwie dekady temu pisało się po prostu życiorys i podanie o przyjęcie do pracy, a treść tych pism nie była przedmiotem głębokich

wersytetu Łódzkiego. We wrześniu br. zespół pod kierunkiem pani profesor opracował wyniki badań prowadzonych w ramach programu Equal „Sojusz dla pracy”. Ich celem było stworzenie koncepcji indywidualnego wspierania pracowników 45+.

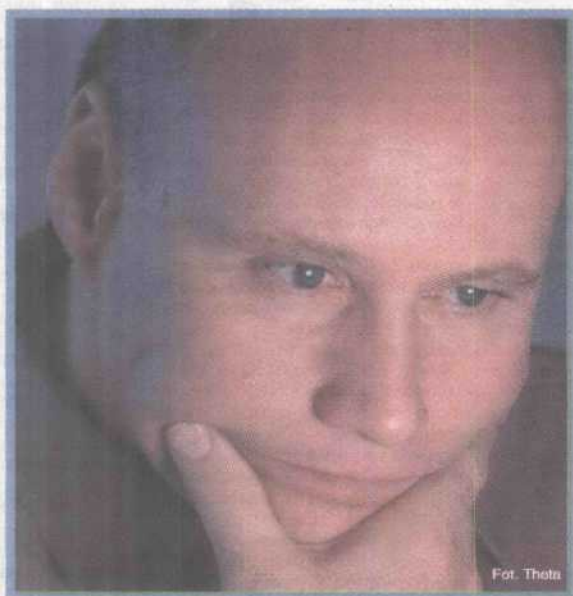
- Przeprowadziliśmy dwa badania: w pierwszym zapytaliśmy przedstawicieli praco-

w wyniku której do minimum zredukowano liczbę zasadniczych szkół zawodowych spowodowała, że obecnie dramatycznie brakuje cieśli, murarzy, zbrojarzy i innych fachowców budowlanych. Pracodawcy poszukują szwaczek i pielęgniarek. - W służbie zdrowia np. na barki czterdziestolatek spada cały ciężar zapewnienia opieki nad pa-

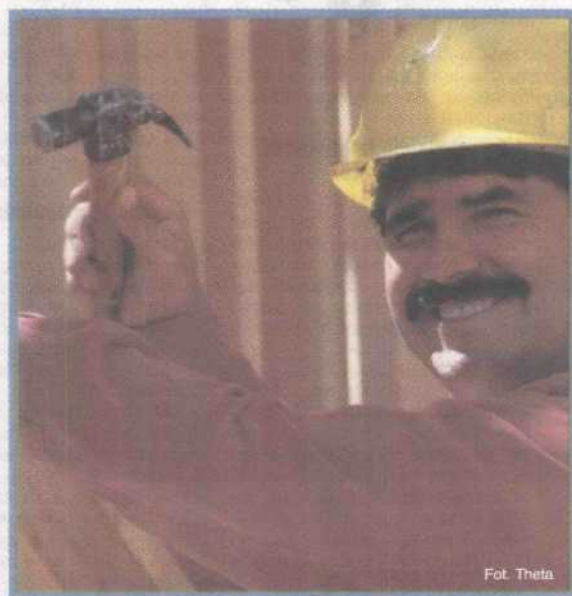
A jeśli ostatnie lata nie były dla specjalistów łaskawe, można sądzić, że los się właśnie odmienił, zwłaszcza dla doświadczonych inżynierów. Teraz nie oni muszą zabiegać o pracę, ale to praca stara się pozyskać kadrę z uprawnieniami. Pośrednictwa pracy poszukują inżynierów z praktyką do administracji państwowej. Szukają ich również firmy wykonawcze.

Docenione kompetencje

Pracownicy czterdziestoletni



Fot. Theta



Fot. Theta

analiz, od których zależał wynik rekrutacji.

Profesjonalizm i staranność

- Siłą dojrzałych pracowników jest bardzo wysoki profesjonalizm w swoich specjalnościach. Personel po czterdziestce ceniony jest również za staranność i dokładność w pracy. Młodzi im pod tym względem nie dorównują. Ciekawostką jest fakt, że po stronie zalet pracowników dojrzałych wymienia się również schludny wygląd - stwierdza prof. Bogusława Urbaniak z Katedry Pracy i Polityki Społecznej Uni-

wersytetu Łódzkiego. W rezultacie, co myślą o pracownikach po czterdziestce, w drugim to czterdziestolatekowie sami wypowiadali się na temat swoich szans na rynku pracy - mówi prof. Bogusława Urbaniak. Okazało się, że wiek nie odgrywa większej roli na rynku pracy. Liczą się kompetencje, a pod tym względem doświadczeni pracownicy przewyższają młodych.

Ogromnym atutem dojrzałych pracowników z wykształceniem zawodowym są umiejętności, których dzisiaj nikt nie uczy. Reforma edukacyjna,

co dodaje prof. Bogusława Urbaniak.

Poszukiwani inżynierowie

W stosunkowo komfortowej sytuacji znajdują się czterdziestoletni specjaliści z wyższym wykształceniem. Kończyli studia w połowie lub pod koniec lat 80., a prawie cała ich kariera zawodowa przypadła już na okres gospodarki wolnorynkowej. Zostali rzućni na głęboką wodę, ale kto sprostał wyzwaniu, dziś może sobie gratulować. To pokolenie czterdziestolatek zajmuje kierownicze stanowiska w firmach.

- Odczuwamy braki kadrowe w grupie inżynierów z doświadczeniem kilkunastoletnim, którego najczęściej wymagają zamawiający przygotowujący specyfikację przetargową. A zatem brakuje inżynierów w wieku 40 - 50 lat. Liczba ogłaszanych przetargów rośnie, w przeciwieństwie do liczby inżynierów w tej grupie wiekowej. Uczelnie kształcą dziś zbyt mało kadry inżynierskiej, która ponadto, choć jest dobra technicznie, nie ma wystarczającego przygotowania ekonomicznego, np. w zakresie zarządzania kosztami - uważa Krzysztof Kozioł, dyrektor Biura

Typodnik

Śr. nakład 80398 egz.

Zasięg lokalny



ds. Komunikacji Budimex SA, największej firmy budowlanej działającej na polskim rynku.

Otwarcie na nową wiedzę

Wśród pracowników czterdziestoletnich i starszych w stosunkowo najmniej korzystnej sytuacji znalazły się osoby z wykształceniem średnim. - *One czują się zagrożone na rynku pracy. Badania wykazały, że największą niepewność odczuwają kobiety ze średnim wykształceniem, zdobytym jakieś dwie dekady temu. Dziś nie potrafią się wykazać znajomością języków obcych oraz umiejętnością obsługi komputera, a bez tych dwóch zdolności trudno być konkurencyjnym na rynku pracy. Optymistyczne jest jednak to, że zdecydowana większość jest otwarta na nową wiedzę i chce się uczyć. Tylko niewielki odsetek badanych wyraził w ankietach niechęć do doksztalcenia. Ponadto czterdziestolatki wyrażali zapotrzebowanie na tzw. szkolenia miękkie, np. dotyczące tego, jak radzić sobie ze stresem* - komentuje prof. Bogusława Urbaniak. Problemem jest sfinansowanie tego doksztalcenia.

Popyt na czterdziestolatków jest już zauważalny. W tej grupie wiekowej, jak wynika ze statystyk GUS, notuje się najniższe bezrobocie (średnio 11 proc., podczas gdy w grupie wiekowej do 24 lat - 30 proc. - dane za II kwartał 2006 r.). Z wyliczeń Ministerstwa Pracy wynika, że w I kwartale 2006 r. bez pracy pozostawało 680 tys. osób w wieku 45 - 55 lat. W II kwartale było ich o 70 tys. mniej. Te liczby widać wokół nas. Zauważmy np., jak przybywa lat kasjerkom w hipermarketach. A jeszcze rok, dwa lata temu z dojrzałymi paniami nikt tam nie chciał rozmawiać.

Czy pracodawcy zauważyli, że w czterdziestolatków warto inwestować? Że oni raczej nie wyjadą za granicę, nabywszy tu umiejętności? Że są mobilni i dyspozycyjni, gdyż mają już odchowane dzieci? Że do emerytury zostało im jeszcze 20 lat? Może tak. A może po prostu młodzi wyjechali za granicę i tylko dlatego zrodził się popyt na pracowników dojrzałych? **EWA PIŁAT**

Tygodnik

Śr. nakład 80398 egz.

Zasięg lokalny

