Наша Газета
nashagazeta.ch
Опубликовано на Швейцария: новости на русском языке (https://nashagazeta.ch)

Есть ли карьерный рост после 45? | La carrière, est-elle terminée à 45 ans?

Author: Лейла Бабаева, Женева , 20.05.2014.

Три поколения семьи Мюллер верой и правдой служат банку Crédit Suisse: здесь ценят и молодость, и зрелость (credit-suisse.com)

Журнал PME Magazine провел опрос среди читателей: заканчивается ли карьера в 45 лет? По достижении этого возраста сотрудник не потеряет место, его компания по-прежнему в нем нуждается. Однако ситуация имеет свои нюансы…

|

Les +45 ans ne sont pas licenciés, car leur entreprise a besoin de leur savoir-faire, mais la situation n’est pas simple...

La carrière, est-elle terminée à 45 ans?

Реальность трудовых отношений такова, что ответственные позиции руководство часто приберегает для молодых работников, которые более динамичны и лучше разбираются в современных технологиях. Печально, но исследования Лозаннского университета и Швейцарского центра исследований рынка труда показывают: возраст, при достижении которого сотрудник еще полезен, но его уже не повышают, постепенно «молодеет», и в настоящее время находится на уровне 45 лет. Около 27% граждан в возрасте от 45 до 49 лет, не имеющие работы, могут провести в ее поисках довольно долгое время. Потому и кампании на тему «как начать вторую карьеру» набирают популярность.

«Охотник за талантами», 51-летний Кристиан фон дер Вейд, в интервью журналу PME Magazine описал ситуацию так: «45 лет – это середина профессиональной карьеры, и

человек может поменять место работы еще два или три раза. При этом реалии найма сотрудников разнятся в зависимости от компании, от типа должности, от самого человека – хода его карьеры, образования, знания языков, личной мотивации, состояния здоровья. Кроме того, чем более высокую должность занимает человек, тем меньше существует достойных позиций, из которых он может выбирать, и, следовательно, увеличиваются сроки поиска работы».

Организатор курсов для тех, кто желает интенсифицировать свой профессиональный рост после 45-ти, Сабрина Далла Пальма считает, что в этом возрасте у многих меняется мотивация, и они начинают задумываться над вопросом: поменять работу или пересмотреть свои карьерные запросы?

Есть и другие примеры: часть 45-летнего населения имеет достойные сбережения, и их посещает желание предпринять новые шаги, освободиться от ограничений, которые накладывает структура больших или средних компаний. В таком случае многие создают собственную фирму, многообещающий стартап, вкладывают в него средства.

Одна из сегодняшних реалий рынка труда – отсутствие стопроцентной стабильности. Инженер-химик, позднее – промышленник, консультант, Эрик Денцлер создал свою фирму по подбору кадров в 61 год. Его пример говорит о том, что времена, когда люди работали на одном предприятии всю жизнь, ушли в прошлое.

Сегодняшние работодатели привыкли, что молодые работники чаще меняют работу,

Как строить свои отношения на работе после 45? (leblogfinance.com)

а те, кому за 45, охотнее идут на долгосрочные трудовые отношения и приносят с собой бесценный опыт. О сложностях в этом случае рассказала менеджер по вопросам оплаты труда в компании TCS (Швейцарская ассоциация поддержки автомобилистов Touring Club Suisse) Элизабет Морар: «Прием на работу сотрудника в зрелом возрасте может представлять трудности в плане его психологической интеграции в коллектив, а его знания подлежат проверке в свете меняющихся технологий».

Другой фактор: отсеивание не подходящих по возрасту кандидатов. Сегодня это довольно распространенная практика, которую не одобряет директор энергетической компании Hager, 60-летний Эрнест Хаусмман: «Отсеивание – худшая вещь в процессе подбора кадров, так как в этом случае учитываются лишь поддающиеся количественному определению факторы, и игнорируется такой гораздо более сложный предмет, как соответствие кандидата должности, на которую он претендует. Возраст не имеет особого значения, если только компания не

ищет специально молодого или более зрелого сотрудника».

Любопытна и ситуация, когда человек долго работает на одном месте, и, будучи оторван от рынка труда, не знает себе цены и затрудняется дать оценку своим умениям. Чтобы грамотно составить резюме, такому сотруднику лучше поговорить со специалистом по подбору персонала.

Тем, кто достиг 45 лет, можно дать совет: не считайте себя стариками. Стариком можно быть и в 25, и в 18, если убедить себя в этом, главное – отношение к жизни и к себе. При правильном настрое зрелый профессионал может дать фору молодым. Это важно и в случае, когда менеджер по подбору персонала моложе кандидата. Последний не должен относиться к нему по-отечески, лучше вести себя естественно и рассказать про наиболее яркие из своих успехов, отметив свои способности и знания, которые могут принести пользу компании.

Важно, что у зрелых работников больше шансов найти работу в малых и средних предприятиях, так как последние больше нуждаются в комплексных знаниях, «многофункциональности» и широте взглядов, в отличие от «китов», которые более привередливы из-за обилия кандидатов. При этом соискатели должны быть готовы к тому, что их зарплата окажется процентов на 20 ниже, чем она могла бы быть в большой компании.

Сегодня все больше людей в возрасте «забывают» указать в своем резюме дату рождения. «Это нервирует работодателя, который все равно захочет получить информацию», – подчеркнул Кристиан фон дер Вейд. Сабрина Далла Пальма добавила, что «в 55 лет люди больше не хотят указывать свой возраст, так как сегодня 55 лет – уже дискриминирующий фактор».

Если на собеседовании кандидата спрашивают о его возрасте, здоровье, энергичности, желает ли он поскорее выйти на пенсию, то в ответ следует отметить удовольствие, которое он получает от работы, рассказать о своих интересах в сфере современных технологий, отметить свою гибкость на работе.

Если же вам – за 45, а в вашем отделе появился хваткий 35-летний сотрудник, который метит не только на ваше место, но и – впоследствии – на место вашего начальника, то следует подчеркнуть свою приверженность делу, результативность и гибкость во времени, так как ваши дети, в отличие от детей этой «новой угрозы», уже выросли и не требуют столько внимания, как прежде.

С возрастом все сложнее найти работу, которая бы устраивала во всех отношениях (jobboom.com)
Другая проблема: с 45 лет сотрудник стоит дороже, так как увеличиваются взносы в фонд социального страхования, которые делает компания. В этом случае работодатель оценивает его реальные знания и умения, а не позицию, которую он будет занимать, и прикидывает соотношение между производительностью кандидата и его стоимостью. И здесь самое время для зрелого профессионала рассказать о своей мобильности, опыте, который предостережет его от ошибок, организационных способностях.

Если же начальник – моложе сотрудника, то последний ни в коем случае не должен вести себя, как всезнающий ветеран, отметил Эрнест Хаусмман: «Покажите свои способности, но поговорите также о тех сферах, в которых вам нужна помощь руководителя, чтобы расти и вместе добиваться успеха».

На собеседовании может быть небесполезным и согласие на немного меньшую зарплату. Главное – не перестараться, договорившись о явно заниженном вознаграждении, так как «это изначально порождает недоверие между работником и работодателем и ведет к преждевременному прекращению трудовых отношений», – предостерег Кристиан фон дер Вейд. Можно обсудить и другие моменты: например, условиться о меньшей нагрузке (которая станет естественным основанием для более низкой зарплаты). Главное – перед собеседованием поговорить с близкими, чтобы знать, какие уступки можно себе позволить.

И главное не забывать, что в любом возрасте, под любым небесами, женщины и мужчины добиваются успеха, если руководствуются девизом: дерзать!
Статьи по теме
За кем охотится швейцарский работодатель?
В каких компаниях предпочитают работать швейцарские студенты?

Source URL: *https://nashagazeta.ch/news/la-vie-en-suisse/est-li-karernyy-rost-posle-45*