

Более трети российских компаний готовы брать на работу сотрудников старше 50 лет в качестве советников. К такому выводу пришли эксперты проекта «HR Lab. – Лаборатория HR Инноваций» и платформы «Академия Здоровья», проведя исследование для Аналитического центра «АльфаСтрахование».

Специалисты «АльфаСтрахование» провели опрос HR-сотрудников 90 российских компаний с оборотом от 100 млн руб. в год и выяснили, что они готовы принимать сотрудников предпенсионного возраста на должности советников (34%), бухгалтеров (23%), юристов (15%), делопроизводителей (9%), администраторов (6%). Еще 13% принадлежит должностям узкой специализации: экспертам в области атомной энергетики, машиностроения, газовой отрасли, где требуется значительный опыт. В целом брать на работу сотрудников старше 50 лет готовы 63% опрошенных компаний, 45% из них оговариваются, что это будет возможно только при длительном и безуспешном поиске более молодых кандидатов. Оставшиеся 18% среди плюсов соискателей старше 50 лет называют наработанными годами опыт, более уравновешенное и спокойное, но результативное отношение к поставленным задачам, преданность своему делу, отсутствие необходимости брать больничный по уходу за ребенком. При этом программы адаптации возрастных сотрудников есть лишь в 5% опрошенных компаний.

Кадровое агентство Kelly Services провело исследование Silverage, опросив более 1000 работников (98% из них от 50 лет и старше) и 300 работодателей. В результате оказалось, что лишь одна пятая сотрудников – 20% – ушли бы с работы при наличии такой возможности, 80% же возрастных сотрудников хотят работать и после достижения пенсионного возраста. При этом треть (34%) из них готовы сменить профессию или отрасль, а 46% остались бы на прежнем месте.

Таких работников привлекает возможность вести активную профессиональную деятельность (68%), иметь привычный уровень дохода (65%), развиваться как личность (53%). Также многие хотели бы сохранить свой социальный статус (45%) и общаться с молодежью (14%).

Несмотря на готовность старшего поколения работать, 73% возрастных работников уже сталкивались с отказом в приеме на работу из-за своего возраста. Нанимающая сторона также признается, что имеет опыт отказа кандидату по возрастному признаку (69%).

Традиционно компании опасаются, что возрастной соискатель не готов обучаться (73%), не сможет наладить отношения с более молодыми сотрудниками (50%), не мотивирован развиваться (47%), а также не сможет нормально взаимодействовать с более молодым руководителем (42%). Кроме того, в списке опасений находятся возможные заболевания, которые со временем помешают человеку работать эффективно (13%).

Работодатели готовы брать людей «за 50» на должности в финансовой (68%), юридической (63%) сферах, в качестве высшего руководства (55%), на административные должности (43%), в сфере логистики и транспорта (41%).

Рекрутинговое агентство «Контакт» указывает, что управленцы «за 50» задействованы в основном в медицине, фармацевтике, сельском хозяйстве, тяжелой промышленности, авиастроении и топливно-энергетическом комплексе. При этом 35,5% компаний вообще не нанимают на работу менеджеров старше 50 лет. Больше половины респондентов (52%) рассказали, что берут на должности топ-менеджеров только людей моложе 50

лет. Однако опытных управленцев охотно принимают в консалтинг, руководить стартапами или разовыми проектами, заниматься маркетингом розничных сетей.

Источник6 Википедия страхования, 17.07.2018