

ростом и упадком. Новое понимание старости как этапа развития открывает возможность реализовать гуманистический потенциал социальной работы и найти точки соприкосновения между поколениями.

Специалист по социальной работе сегодня должен выступить инициатором воспитания толерантности по отношению к другому поколению и искать эффективные способы адаптации старшего поколения в меняющуюся действительность, искать пути диалога между поколениями, избегая традиции доминирования одного поколения над другим. Во многих учреждениях социальной сферы практикуются различные формы работы, с привлечением людей разных поколений. Эту же цель преследует и создание разновозрастных волонтерских отрядов. Все это, а также эффективная социальная политика в современной России позволят снизить накал напряжения в такой острой проблеме современности как конфликт поколений.

Библиографический список

1. Балтес П.Б. Всевозрастной подход в психологии развития: исследование динамики подъемов и спадов на протяжении жизни // Психологический журнал. 1994. №1. т.15.
2. Бочаров В.В. Антропология возраста. СПб., 2001.
3. Попов М.Ю. Социализация поколений в современной России: зарождающийся опыт и социальная реальность // Социально-гуманитарные знания. 2003. №6. С.34-37.

М.А. Розбаум, С.Д. Пономарев

Дискриминация молодежи на рынке труда

Еще в октябре 2008 году мировой финансовый кризис ударил по молодой части населения России. Так, по состоянию на январь 2010 года, уровень безработицы среди населения в возрасте 16 – 24 лет составляет 6,4% [1].

Дискриминация молодежи в сфере труда является актуальной проблемой нашего общества, которая была естественно и до экономических потрясений, но обнажилась во время кризиса. Можно выделить несколько видов дискриминации молодых людей на рынке труда [2, с. 203 - 204]:

1. дискриминация при найме на работу (или, наоборот, при увольнении с работы) происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях, последними берут на работу и первыми увольняют;
2. дискриминация при выборе профессии или продвижении по службе происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к

определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что они способны выполнять эти работы;

3. дискриминация по оплате труда возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы. То есть в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда;

4. дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки может выражаться или в ограничении доступа к получению образования или профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества.

Таким образом, люди моложе 24 лет находятся в зоне риска, потому что претендуют на стартовые должности, так же они не успевают проявить свои профессиональные качества, засветиться перед работодателем, нуждаются в подсказках более опытных коллег, требуют дополнительные средства на переобучение. Однако работодатели серьезно ошибаются, отказываясь от услуг молодых людей, ведь в финансовом плане они обходятся дешевле, они быстро и безболезненно адаптируются к изменяющимся условиям труда, предприимчивы, могут быстро принимать решения, стремятся к нововведениям, инновациям, стремительно осваивают современные технологии.

При этом не стоит забывать об ошибках самих молодых специалистов, которые заключаются в неадекватных требованиях, предъявляемых к предполагаемому месту работу – это и зарплатные ожидания, и стремительный карьерный рост, и щедрые социальные пакеты.

Вследствие чего можно сделать вывод: молодежь не подготовлена к выходу на рынок труда, быть его субъектом, забывая о правилах поведения в сфере трудовых отношений, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры, своих правах и обязанностях.

Дискриминация молодежи на рынке труда сложная проблема, которая требует комплексных подходов к ее решению, а так же активного вмешательства со стороны государства. Дополнительно, считаем необходимым предоставлять информацию молодому поколению о состоянии современного рынка труда образовательными учреждениями, службой занятости населения.

Библиографический список

1. Википедия. Статья «молодежь» [электронный ресурс] // [сайт]. URL: <http://ru.wikipedia.org/> (дата обращения 02.02.2010г.)
2. Рынок труда и управление человеческими ресурсами: учебник / Л.О. Ильина. – Ростов Н/Д: Феникс, 2008. – 415 с.