



CONCOURS CENTRALE•SUPÉLEC

Russe

MP, PC, PSI, TSI

4 heures

Calculatrices interdites

2014

L'usage de tout système électronique ou informatique est interdit dans cette épreuve.

Rédiger en russe et en 400 mots une synthèse des documents proposés, qui devra obligatoirement comporter un titre. Indiquer avec précision, à la fin du travail, le nombre de mots utilisés (titre inclus), un écart de 10% en plus ou en moins sera accepté.

Ce sujet propose les 5 documents suivants :

- un article paru dans les *Nouvelles de Moscou* en juillet 2013 ;
- l'extrait d'un article de *superjob.ru* de mars 2013 ;
- un court article de *Arguments et Faits* de février 2013 ;
- le résultat d'un sondage de *garant.ru* effectué en mars 2013 ;
- des statistiques officielles (mai 2013) publiées par Rosstat.

L'ordre dans lequel se présentent les documents est aléatoire.



Секретарш до 25 лет не искать

В объявлениях о вакансиях запретили указывать пол, возраст и национальность

«Московские Новости» - Анастасия Матвеева, 05/07/2013

Работодатели теперь не имеют права указывать в объявлениях о поиске сотрудников ограничения по полу, возрасту, семейному положению и национальности — соответствующий закон подписан президентом. За нарушения закона юрлица могут быть оштрафованы на сумму до 15 тыс. руб. Опрошенные «МН» хедхантеры полагают, что требования все равно останутся, просто озвучивать их не будут — соответственно, усложнится и работа кадровых служб, и поиск подходящих вакансий соискателями.

Популярное ранее объявление «Для работы секретарем ищется девушка до 25 лет презентабельной внешности» будет теперь объявлено вне закона. Поправки к закону «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривают запрет указывать требования к полу, возрасту, расе, цвету кожи, национальности, языку, отношению к религии, происхождению, имущественному, семейному, социальному положению, а также другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников. Исключения лишь там, где ограничения, например на труд женщин, установлены законом, — это касается тяжелой физической работы и вредных производств. За нарушение закона оштрафуют: для физических лиц сумма штрафа составит от 500 до одной тысячи рублей, для должностных — от 3 до 5 тыс. руб., для юридических — от 10 до 15 тыс. руб. В сравнении с аналогичными штрафами в западных странах это совсем немного.

«Московские новости» поинтересовались у специалистов, как будет работать этот закон и как работодатели смогут находить нужных им людей без указания «запрещенных» критериев.

Алена Владимирская, гендиректор интернет-рекрутингового агентства Pruffi

«Человек не будет понимать, почему ему отказали»

— Действительно, нехорошо, когда есть дискриминация на рынке труда. Но не надо путать причину и следствие. Из-за новых поправок у работодателей эти требования совершенно не снимутся. По-прежнему на определенной позиции будут хотеть видеть, условно говоря, молодого человека не старше 30 лет или девушку, допустим, с ребенком, условно старше 25 лет, лиц определенной национальности и т.д. Другой вопрос, что это все уйдет из описываемых требований в устные личные требования к HR-специалистам. Раньше, когда человек отправлял свое резюме, он волновался, ждал ответа, подсознательно рассчитывая на эту позицию. И вы хотя бы видели вакансию, где указано, что нужна девушка старше 30 лет с ребенком, то вы, будучи 23-летней девушкой без ребенка, на эту вакансию резюме не посылали, понимая, что вы не пройдете, и в результате не было напрасных надежд. Теперь вы будете отправлять резюме, вам никто даже не будет отвечать на него, а в случае чего будут говорить — вы не

прошли по требованиям, не хватает опыта, нам не понравилось резюме — может быть, миллион условий. В теории, конечно, мы, таким образом, приучаем работодателей смотреть шире и не дискриминировать людей. Но мне кажется, что, к сожалению, это будет история про симулякры.

Просто уберут это все из вакансий, и эти данные перейдут в разряд устных требований. А пока не вижу, чтобы работодатели расширяли требования к самим кандидатам. Я не думаю, что работу будет найти сложнее или легче, просто будет больше неких обид — вы отправляете свое резюме, а вам в ответ приходит робот-отказ. «Ваше резюме находится в нашей базе, спасибо», — и все. Не будет сложнее найти работу, но побочные нехорошие вещи могут быть. Просто человек не будет понимать, почему ему отказали. Доказать, что тебя не взяли потому, что ты девушка 30 лет, а не молодой человек 23 лет, можно будет, если тебе это вслух сформулировали. Но HR-специалисты не дураки, и они будут все формулировать совершенно иным способом, вроде этого: вы знаете, другой кандидат показал больше креативности, больше компетенций. И все.

Александр Сивогринов, независимый HR-консультант

«На рынке труда сломана преемственность поколений»

Как закон будут обходить — жизнь покажет. Мне кажется, ничего не поменяется. Рынок труда находится сейчас в дефиците серьезных хороших специалистов: когда ты ищешь человека и тебе реально нужен профессионал, конечно, есть такие внутренние предпочтения, связанные с гендерной принадлежностью кандидата, но я сейчас все меньше и меньше вижу людей, которые настаивают, что им обязательно нужен мужчина или обязательно женщина.

Дискриминация по возрасту — это серьезная проблема рынка труда. Присутствие людей с серьезным опытом внутри компании, независимо от того, на какой должности, — компании только «добавляет». А сейчас на рынке труда в целом у нас преемственность поколений совершенно сломана. С одной стороны, молодые ребята, которые сразу же после вуза, у них горящие глаза, но делать они ничего пока не могут. Закон даст дополнительные права человеку, который трудоустраивается, но реально работать этот закон будет через несколько лет, когда все войдет в правильное русло. Но первое время ничего меняться не будет.

Алексей Захаров, президент рекрутингового портала Superjob.ru

«Чем выше уровень специалиста, тем больше за него идет борьба в любом возрасте»

— Закон бредовый, он ни на что повлиять не сможет. И у нас, и на Западе люди с успехом выигрывают суды, если докажут факт дискриминации при приеме на работу. У нас по Трудовому кодексу уже давно любая дискриминация запрещена по полу, возрасту, вероисповеданию, семейному положению и прочее. Смысл принятия дублирующего закона совершенно непонятен. Это просто популистская возня. Усложнится процесс поиска работы для людей, усложнится процесс подбора персонала — придется всем сторонам перерабатывать некоторое количество лишней информации. Как работодателям, так и соискателям. Вопрос дискриминации на рынке труда сильно преувеличен. Никакой дискриминации по полу, возрасту и прочим позициям не существует — существует дискриминация по уровню профессионализма. То есть если человек молодой, его не берут на работу не потому, что он молодой, а потому что у него нет какого-то нужного работодателю опыта. А пожилого человека не берут часто потому, что у него уже нет опыта. [...] Чем выше уровень специалиста, тем больше за него идет борьба в любом возрасте. Этот закон из серии «просто нечем заняться».

Ольга Агапова, консультант кадровой компании Coleman services

«Большинство причин отказов не связано с причинами дискриминационного характера»

— Ужесточение требований к публикации вакансий началось еще несколько лет назад. За рубежом давно запрещено публиковать вакансии, содержащие любые дискриминационные ограничения. Поэтому западные компании при описании вакансий стараются делать акцент на знаниях, умениях и навыках, профессиональном опыте соискателя в соответствии с вакансией. Задача компании и менеджера по персоналу — подобрать специалиста на конкретную позицию, способного выполнять требуемый объем работ, имеющего для этого соответствующую квалификацию. [...]

Мой опыт работы говорит о том, что большинство причин отказов не связано с причинами дискриминационного характера, перечисленными в законе. Компании опираются на оценку опыта соискателя: «у вас есть опыт работы с дистрибьюторами, но нет опыта работы с крупными предприятиями», «есть опыт бюджетирования, но нет опыта аудита». В любом случае кандидат имеет право требовать от компании компетентной обратной связи о причинах отказа.

Запрет на указание возраста в объявлениях о вакансиях сделает процесс трудоустройства более длительными

Алексей Захаров президент рекрутингового портала Superjob.ru

Опубликовано 05/03/2013г.

У профессионала нет возраста. Если человек в возрасте 70-80 с молодой душой и с высокой производительностью труда, то почему он должен освобождать место для более молодого, но менее эффективного сотрудника? Весь вопрос в оценке эффективности по результатам деятельности, если специалист эффективно работает, то нет разницы, сколько ему лет. [...]

У работодателя всё равно остались определенные личные пожелания к кандидату. Если дата рождения не будет указана даже в резюме, то вопрос о возрасте все равно будет задан на собеседовании. Таким образом, эта инициатива не повысит шансы кандидата быть трудоустроенным, а только сделает процесс трудоустройства более длительным.

Но, на наш взгляд, соискателям надо бояться не собственного пола и возраста, а исключительно отсутствия необходимых навыков, ведь единственный вид «дискриминации», который действительно существует на рынке труда — это дискриминация по профессионализму. Профессионалы востребованы на нашем рынке труда вне зависимости от возраста или пола. [...]

Когда соискатель слышит, что ему отказали по возрасту, он получает самый простой из возможных ответов, который приходит в голову не очень квалифицированному специалисту по персоналу и который не смог или не захотел лояльно объяснить, что отказ на самом деле был связан с другими причинами — недостатком опыта, неадекватным поведением на собеседовании и т.п. Поэтому, если вы в течение долгого времени не можете трудоустроиться, стоит, прежде всего, оценивать свои профессиональные навыки, а не подозревать работодателя в ущемлении ваших прав.

АРГУМЕНТЫ И ФАКТЫ

Почему многим мужчинам сложно устроиться на работу?

Статья из номера: «АиФ Здоровье» №7 Опубликовано 18 февраля 2013

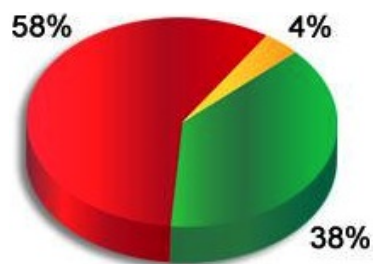
Есть много причин, по которым найти работу не так-то легко. Часто человек стремится найти такую, как прежде, где все уже известно, где ему не надо доказывать свою состоятельность.

На вопросы читателей отвечает врач-психотерапевт Андрей Козинцев: — На собеседовании многие неосознанно отказываются от всего нового. Отсюда возникают отговорки в виде неудобного графика, низкой зарплаты, большего количества обязанностей.

Кроме того, в мужской логике присутствует стереотип, что мужчина должен зарабатывать больше женщины, поэтому на скромную поначалу зарплату, даже при хорошей перспективе мужчина соглашаться тоже не хочет.

Более половины опрошенных считают, что запрет на указание требований к возрасту кандидатов в объявлениях о вакансиях приведет к увеличению периода трудоустройства

Опрос пользователей информационно-правового портала www.garant.ru



58% не считают, что отсутствие требований к возрасту кандидатов в объявлениях о вакансиях позволит найти работу быстрее

38% считают, что отсутствие требований к возрасту кандидатов в объявлениях о вакансиях позволит найти работу быстрее

4% не ищут работу по объявлениям, поэтому безразлично относятся к инициативе

Время проведения опроса: 4-10 марта 2013 года

Место проведения опроса: Россия, все округа

Размер выборки: 318 респондентов

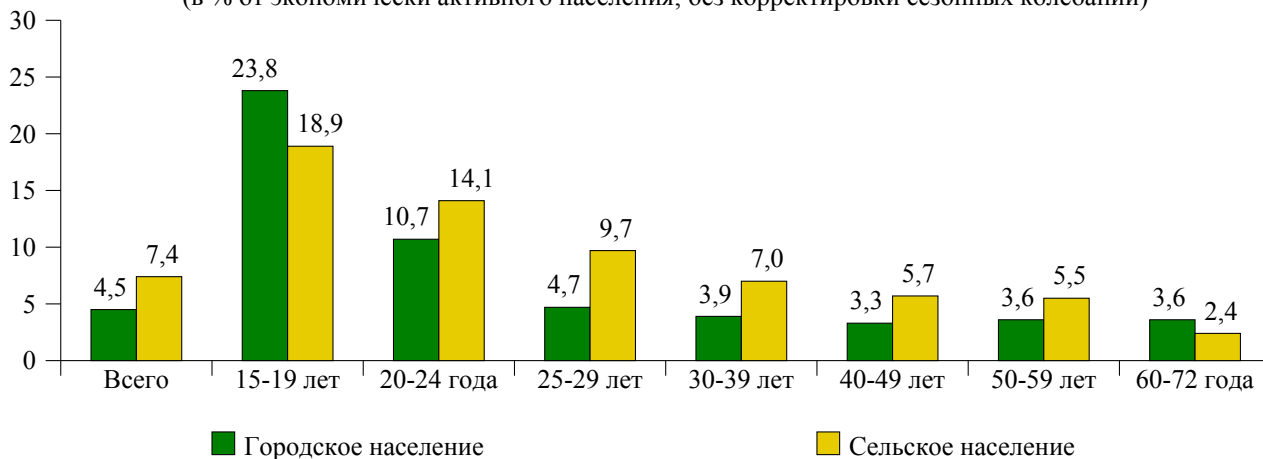
Безработица в Российской Федерации в мае 2013 года

(по данным Росстата)

Уровень безработицы по возрастным группам и виду поселения

в мае 2013 года

(в % от экономически активного населения; без корректировки сезонных колебаний)



Уровень безработицы по полу

