

Stimulii sociali ne fac superficiali

Autor: Sandra Scarlat

Manager de la primul job, cu salariu pe măsură. O ambiție periculoasă, care poate naște genii, dar și monștri.

Mulți dintre cei care se prezintă la interviuri au CV-uri „bogate“, dar le lipsește experiența. Goana după succes începe din copilărie pentru mulți. Atunci își aleg modelele. Influența familiei în acest proces este mai puternică la începutul copilăriei, explică sociologul Paula Tufiș, dar odată cu intrarea în școală, intervin profesorii, colegii, și nu numai.

Un studiu realizat de un institut de cercetare din Marea Britanie arată că, încă de la vârsta de șapte ani, copiii încep să-și construiască un „centru multimedia“ în camerele lor, ce include console de joc, acces la internet și playere MP3. Pentru că preferă să stea de vorbă cu prietenii pe rețelele de socializare, din ce în ce mai mulți copii abandonează lectura sau chiar temele.

„Timpul petrecut de copii în fața televizorului și în fața calculatorului pentru activități extrașcolare contribuie la apariția unor modele alternative de urmat, câteodată în competiție cu cele promovate de părinți și profesori“, explică Paula Tufiș.

Mai mult internet, mai puține cărți și teme

Apropierea tot mai mare de lumea fictivă a internetului duce la o depărtare tot mai mare de lectură, explică și psihologul Hanibal Dumitrașcu. Mirajul lumii virtuale diminuează capacitatea tinerilor de a interacționa, „abilitățile de comunicare bazate pe sentimente, pe dragoste, dar și capacitățile cognitive care ne leagă de ceilalți“.

Acest univers artificial, care le satisface în orice moment orice fel de dorință, îi face să creadă că totul este posibil și în lumea reală.

Sociologul Lazăr Vlăsceanu crede însă că mai există o categorie de efecte „profund pozitive“. Și anume, apariția unui nou tip de tineri care nu mai sunt focalizați pe carte, ca vechea generație „care mirosea cerneala“, ci au toată informația pe Google și dezvoltă o atenție distributivă incomparabil mai mare decât părinții pentru care era de neconceput să asculte muzică, să stai de vorba cu un prieten online și să cauți informație, toate în același timp.

La fel, și spiritul critic al acestor tineri este mai dezvoltat, pentru că au de-a face cu un volum foarte mare de informație și trebuie să învețe rapid ce este de încredere și ce nu.

Psihologul Dumitrașcu spune însă că, de cele mai multe ori, copiii nu au maturitatea necesară pentru a testa informațiile pe care le livrează lumea virtuală și că această responsabilitate ar trebui să le revină părinților și educatorilor.

Modelele pe care tinerii le importă însă din lumea supertehnologizată în care trăiesc tind să fie însă cele promovate de presă - cântăreții, actorii sau vedetele TV - după cum arată un studiu realizat în 2007 de Fundația Soros România.

Pretenții mari, experiență lipsă

Rezultatul? O generație care se gândește să ajungă cât mai repede cât mai sus, fără însă a pune mare preț pe cunoștințele pe care ar trebui să le acumuleze sau etapele pe care ar trebui să le parcurgă. Așa apar, la interviurile de angajare, tineri care au trecut în CV o facultate, dar nu știu să vorbească corect gramatical, sau cei cu mai multe facultăți, dar fără experiență.

„Un CV în care apar multe facultăți, dar niciun pic de experiență practică nu prezintă încredere. Este vorba de un teoretician fără pic de pragmatism, un om care vrea să acumuleze foarte multe cunoștințe teoretice și nu știe, de fapt, nimic practic sau, având două facultăți diferite, nu știi, de fapt, ce vrea el să facă“, spune Daniela Necefor, managing partner la Total Business Solutions.

Există și cazuri, destul de multe, de tineri absolvenți care nu au niciun pic de experiență, dar nu acceptă salarii mai mici de 400 de euro, preferă să stea acasă decât să se angajeze pe mai puțini bani, mai spune specialistul în resurse umane.

În ceea ce privește parcursul profesional al celor care ajung într-o poziție de top foarte rapid, ajutați, uneori, și de abilitățile de a comunica cu superiorii, pașii pe care nu i-au parcurs se resimt după câțiva ani. „Dacă cinci ani ai avansat foarte rapid, următorii trei te poți aștepta să te dea un pic înapoi“, spune Necefor.

Depinde de perspectivă

Sociologul Lazăr Vlăsceanu spune că eticheta de superficialitate aplicată noii generații este discutabilă. „Pentru ei, eu sunt superficial, pentru că nu pot să mă uit decât la o carte. Muzica mă tulbură. Fiica mea, dacă n-are și televizor, și muzică, nu se poate apuca de treabă“, explică acesta.

La vremuri noi, obiceiuri noi

Timpul petrecut în fața televizorului, computerului și în compania consolelor pentru jocurile video a ajuns la aproximativ șase ore pe zi, potrivit unui studiu britanic publicat în „The Guardian“. Așa s-a ajuns ca o treime din participanții la studiu să spună că nu pot trăi fără computer.

Tinerii petrec atât de mult timp în fața ecranului, încât au devenit manageri iscusiți ai timpului lor liber, se mai arată în raportul cercetării, și reușesc să jongleze cu tehnologia pentru a ajunge la un program zilnic de șase ore în care au parte de televizor, jocuri și internet.

Pe de altă parte, timpul acordat lecturii cărților s-a diminuat. Dacă 84 la sută din copii citeau de plăcere în 2006, procentul a ajuns la 80 în 2007 și 74 anul acesta.

„Este foarte clar că mulți copii comunică fluent, dar nu în sensul convențional al cuvântului. Nu sunt cititori, sunt dependenți de spellcheck (verificarea automată a ortografiei - n.r.)“, explică directorul de cercetare Rosemary Duff de la institutul ChildWise, care a realizat studiul.

„Ei sunt generația care abandonează tiparul și hârtia, iar integrarea tehnologiilor și modul în care fac trecerea între ele sunt impecabile. Ei navighează pe internet, vorbesc cu un prieten online și descarcă o melodie, toate în același timp.“

Duff spune și că este greu pentru generațiile mai vechi să înțeleagă ce se întâmplă cu acești copii,

pentru că cele două categorii comunică în moduri total diferite. Studiul a fost realizat pe 1.800 de copii, cu vârste între 5 și 16 ani, din 92 de școli din Marea Britanie.

Criza pune presiune pe aspiranții la funcții

Daniela Necefor, de la Total Business Solutions, spune că tendința tinerilor de a se lăsa influențați de personajele din presă și a avea criteriul general în viață de „a câștiga banii foarte ușor, fără educație coerentă și concretă“, este destul de nouă în România, apărută în „ultimii doi, trei ani“.

Pe aceștia îi caracterizează și o încredere sporită în propria persoană. Iar principiul pe baza căruia se prezintă la interviuri este „fie ce-o fi!“. Dacă au succes, e bine primit, dacă nu, mai așteaptă o jumătate de an, un an, doi acasă și încearcă din nou, în loc să accepte un salariu mai mic, pentru a acumula o minimă experiență într-un domeniu.

Monica Georgescu, Managing Consultant la Luger & Makler, spune însă, din experiența companiei pe care o reprezintă, că numărul persoanelor care vor să ajungă încă de la primul job într-o poziție managerială nu este nici în creștere, nici în scădere în ultima perioadă.

Desigur, nu se poate generaliza, există și candidați foarte bine pregătiți, „care se dovedesc serioși și care știu ce vor“, mai spune Necefor. Iar situația de criză din economie schimbă datele problemei și s-ar putea să-i oblige pe cei care-și caută joburi să mai scadă din pretenții.

„Numărul persoanelor care caută în mod activ un nou loc de muncă a crescut. Astfel, potențialii angajatori au posibilitatea de a realiza o selecție foarte riguroasă a viitorilor angajați. Cu siguranță, au prioritate cei cu experiență, profil personal și studii corespunzătoare cerințelor postului pentru care au aplicat“, explică Georgescu.

Ambițioși și păgubiți

Indiferent dacă sunt considerați o minoritate sau o categorie care începe să se extindă, tinerii motivați exclusiv pecuniar, de-abia ieșiți din facultate, dar care vor rezultate imediate cu efort minim sunt o realitate pe piața muncii, spun specialiștii în Resurse Umane.

Pe aceștia îi motivează, în general, alegerea unor modele care își doresc câștiguri multiple, atât financiare, cât și de statut social, într-un timp cât mai scurt și nu prea acceptă compromisuri.

„Singurele companii care pot încuraja și angaja persoane pe poziții care nu corespund experienței și cunoștințelor lor sunt cele cu un management neperformant sau o cultură organizațională precară“, explică Monica Georgescu. Lipsa lor de productivitate va fi resimțită, într-un final, de angajatori.