



Ce cunoaștem despre ratele de angajare ale tinerilor: Sinteză de cercetare și de bune practici

Rosalind Searle - Universitatea Coventry
Berrin Erdogan - Portland State University
José M. Peiró - Universitatea din Valencia
Ute-Christine Klehe - Justus-Liebig-University Giessen

Un articol White Paper elaborat de Comitetul de Relații Internaționale al Societății de Psihologie Industrială și Organizațională.
440 E Poe Rd, Suite 101 Bowling Green, OH 43402

Cu susținerea Alianței pentru Psihologie Organizațională (AO)



Alliance for
Organizational
Psychology

Traducere în limba română realizată de: Andrei Ion, Silvia Măgurean și Ioana Boșneag
tehnoredactare: Vlad Panduru

Mulțumiri speciale Subcomitetului pentru White Papers din cadrul Comitetului de Relații Internaționale al SIOP (IAC): Angelo DeNisi (președinte) and Lynda Zugec. De asemenea, dorim să ne exprimăm aprecierea față de Comisia Seriei White Papers a IAC: John C. Scott, Stuart C. Carr, and Soo Min Toh.

Cuprins

Autori.....	3
Abstract	4
Introducere	4
Tinerii și șomajul: O analiză regională	5
Provocările pe care le au tinerii în căutarea unui loc de muncă: o perspectivă de angajare	9
Consecințele șomajului tinerilor	16
Strategii de coping pentru tineri	18
Strategii individuale de coping.	18
Strategiile de coping colectiv.	22
COMPROMISUL ÎN ANGAJARE	22
Tranziția către angajare	25
Recomandări și considerații.....	29
Pentru cei care își caută un loc de muncă:	29
Pentru părinți:	29
Pentru educatori:	29
Pentru angajatori:	30
Pentru legislativ sau alți factori de reglementare:.....	30
Concluzie.....	31

Authors



Rosalind Searle

Coventry University

Rosalind Searle, PhD, este profesor de Comportament Organizațional și Psihologie la Universitatea Coventry, UK. Membru SIOP, BPS DOP și EA-WOP, ea a publicat pe subiecte de recrutare și selecție, managementul resurselor umane și încrederea la nivel organizațional. Este membru al comitetului editorial Journal of Management și Journal of Trust Research.



Berrin Erdogan

Portland State University

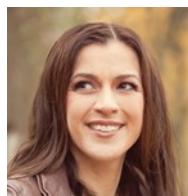
Berrin Erdogan (PhD, Universitatea din Illinois Chicago) este profesor de Management la Portland State University și profesor invitat al Koc University (Istanbul, Turcia). Membru SIOP și EAWOP, ea a fost editor asociat al European Journal of Work and Organizational Psychology, fiind în prezent editor asociat al Personnel Psychology.



Jose M. Peiro

University of Valencia

Jose M. Peiro, PhD, este profesor de Psihologia Muncii și Organizațională și director al Institutului de Cercetare în Psihologia Resurselor Umane (IDOCAL) la Universitatea din Valencia, precum și director al Spanish Observatorului Pieței Muncii Tinerilor din Spania în cadrul Institutului de Cercetare în Economie din Valencia (IVIE). A publicat în domeniul socializării la muncă, șomajului, capacității de angajare și intrarea tineretului pe piața forței de muncă.



Ute-Christine Klehe

Justus-Liebig-University Giessen

Ute-Christine Klehe, titular al cursului de Psihologia Muncii și Organizațională în cadrul Justus-Liebig-University Giessen (Germania), a obținut doctoratul la Universitatea din Toronto (Canada) și de atunci a lucrat la Universitatea din Zurich (Elveția) și Amsterdam (Olanda). Membru SIOP și EAWOP, ea este editor asociat al Applied Psychology: An International Review. Cercetările sale adresează topici precum gestionarea carierei și tranzițiile în carieră, selecția de personal și performanța.

Abstract

Scopul acestei lucrări este de a atrage atenția asupra problemei ratelor de angajare în rândul tinerilor, și, prin revizuirea literaturii, identificarea metodelor prin care practica actuală poate fi îmbunătățită. Atingem acest scop prin evidențierea motivelor datorită cărora rata de angajare a tinerilor are nevoie de mai multă atenție, conturând rezultate științifice cheie, raportând similitudinile, dar și diferențele internaționale, și împărtășind o lista de bune practici.

Introducere

Tinerii sunt viitorul oricărei economii, nu doar în calitate de consumatori și clienți, ci și în calitate de angajați. Date actuale din întreagă lume indică faptul că tinerii angajați se confruntă cu probleme și provocări specifice în dobândirea accesului pe piața muncii și găsirea unui loc de muncă stabil. Studiile actuale în diferite țări din întreaga lume arată că rata șomajului în rândul tinerilor este dublă decât cea a adulților. În lucrarea de față, luând în considerare datele privind problema angajării din rândul tinerilor, vom identifica motivele pentru care situația este diferită în cazul tinerilor în căutare de slujbe, în comparație cu persoanele mai în vârstă aflate în aceeași situație. Tineretul a fost definit de Națiunile Unite și de Organizația Internațională a Muncii (International Labour Association [ILO]) ca fiind reprezentat de persoanele aflate între vârstele de 15-24 de ani. Vom prezenta pe scurt provocările specifice și vom argumenta motivele pentru care este nevoie ca mai multă atenție să fie acordată rolului pe care îl are contextul pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă. Vom sublinia impactul economic și psihologic semnificativ pe care îl are eșecul asupra susținerii și dezvoltării tinerilor angajați și vom evidenția modul prin care psihologia muncii poate oferi perspective importante asupra tipului de pregătire pentru muncă, deciziilor de dezvoltare a carierei și abilităților de căutare a unui loc de muncă. Bazându-ne pe cercetările recente, vom evidenția modul în care angajatorii, educatorii și chiar tinerii care își caută un loc de muncă pot adopta o abordare mai eficientă, care va fi profitabilă atât pentru organizații cât și pentru societate. Vom argumenta motivele pentru care o mai mare grijă și atenție este necesară în ceea ce privește tinerii angajați, fără de care nu vom putea să construim și să ne dezvoltăm economiile. Căutăm să punem sub semnul întrebării anumite preconcepții și să oferim noi perspective asupra acestei probleme aflate în creștere. Dacă nu le vom acorda atenție, riscăm să punem în pericol atât viitorul lor individual, cât și cel al societății.

Lucrarea noastră începe prin a arunca o privire asupra contextului internațional al angajării tinerilor pe piața muncii. Apoi, vom lua în considerare beneficiile și provocările tinerilor care își caută un loc de muncă, concentrându-ne în primul rând asupra managementului de capital. Vom lua ulterior în considerare diferențele de capital uman și social în ceea ce privește tinerii, înainte de a ne îndrepta atenția spre probleme de identitate a carierei și capacitatea de adaptare a tinerilor. Ulterior, vom examina consecințele angajării supra-calificate, care pare a fi o problemă în creștere pentru tinerii angajați și vom rezuma perspective curente cu privire la strategiile de coping, atât pentru tineri, cât și pentru familia lor extinsă și rețelele comunitare. În cele din urmă, vom discuta despre egalitatea de șanse și potențialul antreprenoriatului, care este privit din ce în ce mai mult în unele contexte ca fiind unica șansă a tinerilor de a avea un loc de muncă plătit. Vom concluziona cu unele recomandări pentru angajatori, psihologi, tineri și educatori.

Tinerii și șomajul: O analiză regională

Poziția tinerilor pe piața muncii din diverse regiuni ale lumii este o problemă foarte complexă, iar înțelegerea ei este departe de a fi finalizată, deoarece nu avem întotdeauna date la dispoziție, iar atunci când comparațiile sunt posibile generalizarea lor este imposibilă din cauza diferențelor dintre micro- și macro-contexte. Recent, au fost publicate o serie de rapoarte având ca subiect șomajul, atât dintr-o perspectivă globală a populației generale (Organizația pentru Dezvoltarea și Cooperarea Economică [OECD], 2013b) cât și concentrate mai direct asupra problemei șomajului în cazul tinerilor (Organizația Internațională a Muncii [ILO], 2013 a și b). Informațiile survenite din acele rapoarte ne pot ajuta la înțelegerea anumitor tendințe în cadrul șomajului tinerilor și la identificarea particularităților relevante care au loc în diferite regiuni.

Din 2007, în majoritatea țărilor industrializate, criza economică și financiară actuală a produs o creștere bruscă a ratelor de șomaj. Date din cadrul Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD]) (OECD, 2013b) arată o creștere a ratei șomajului între 15-24% atât în cadrul întregii populații, cât și în rândul tinerilor. Până în 2012, șomajul global a crescut de la 28.4 milioane de oameni în 2007, la un total mai mare de 197 milioane. În contrast, rata șomajului în rândul tinerilor din 2013 este la un maxim de 12.6%, cu o estimare de 73.8 milioane de tineri ca fiind șomeri (ILO, 2013b). Astfel, rata per ansamblu a șomajului în rândul tinerilor este considerabil mai mare în comparație cu rata șomajului global. În plus, în timpul acestei crize economice, perioada petrecută în șomaj a crescut de asemenea; în timp ce în 2007, 28.5% din șomerii tineri rămâneau în această situație mai mult de 6 luni, în 2012 această cifră a crescut la 35%. Altă schimbare relevantă în 2012 privind statutul tinerilor este procentajul semnificativ (12.7% din populația generală a tinerilor) al celor aflați în afara sistemelor educaționale, de formare sau organizaționale (așa numitele NEET's [Not in Education, Employment or Training]). Această situație generează dificultăți în găsirea unui

loc de muncă. Cu toate acestea este importantă sublinierea a doi factori:

- **Rata șomajului în rândul tinerilor era deja în creștere înainte de începerea crizei financiare**, punând la îndoială eficiența politicilor guvernamentale și a măsurilor orientate spre tinerii angajați.
- **Șomajul în rândul tinerilor tinde a fi considerabil mai mari față de cel al adulților în mai multe state; raportul ILO (2013) preconizează niveluri ridicate și persistente ale ratelor de șomaj în rândul tinerilor, mai ridicate în comparație cu cele ale adulților până în 2017.**

Răspunsul mai multor guverne din diferite regiuni ale lumii, în special din țările dezvoltate, la criza economică actuală a constatat în introducerea unor politici care vizează creșterea vârstei de pensionare, deși acest lucru crează și mai multe tensiuni în momentul în care unul din patru sau cinci tineri care își doresc să muncească sunt șomeri (Peiro, Tordera, & Potocnik, 2012). Deși statisticile de mai sus crează o imagine de ansamblu dezolantă și surprinzătoare, cifrele prezentate aici trebuie tratate într-un mod mai complex, explorând mai amănunțit diferențele regionale (ILO, 2013) care crează o imagine de ansamblu asupra situațiilor diferite ale șomajului în rândul tinerilor.

„Acești tineri sunt <<crema>> societăților lor, iar lipsa progresului lor pe piață muncii poate crea o mai mare pierdere a încrederii...”



În trecut, a merge dincolo de învățământul obligatoriu crea mai multe oportunități pentru tineri. Cu toate acestea, criza actuală nu a diferențiat șansele de angajare în funcție de nivelul educațional. Această tendință este îngrijorătoare, după cum arată un studiu de amploare realizat în nouă țări. Acești tineri sunt ”crema” societăților lor, iar lipsa progresului lor pe piață muncii poate crea o mai mare pierdere a încrederii în comparație cu aceia care nu s-au supus convențiilor societale (Limota, Manzini, Nasiri, Quarantino & Searle, 2014). De asemenea, cei lipsiți de educație sau de accesul la continuarea studiilor au fost martorii unei creșteri a precarității oportunităților de an-

gajare. Astfel, în momentul de față, educația nu mai este suficientă pentru asigurarea angajării tinerilor.

Diferențe regionale. Pe perioada crizei financiare, în țările dezvoltate și cele din UE s-au înregistrat cele mai sumbre fenomene. De exemplu, în UE între 2007 și 2011, mai mult de 22% din tineri erau șomeri; numărul muncitorilor care se simt descurajați a crescut la 50% din forța de muncă totală din 2007 până în 2011, cu mai mult de 12% în rândul așa-numiților NEETs și 33.6% din totalul persoanelor care erau în căutarea unui loc de muncă au fost șomeri timp de 12 luni sau mai mult. Doar în Austria, Germania și Elveția ratele șomajului au rămas scăzute, în timp ce în țările baltice și țările mediteraneene situațiile au devenit foarte grave. În alte contexte precum America Latină și Caraibe, creșterea oficială a numărului locurilor de muncă a creat perspective pozitive, în timp ce decelerarea creșterii economice a Asiei de Est avut efectul opus: o creștere generală a ratelor de șomaj. Acest fapt poate fi contrastat de impactul industriei petrolului în țările din Africa Central-Vestică și de Nord, impact care a cauzat diferențe clare în ceea ce privește ratele șomajului între țările exportatoare și cele importatoare de petrol.

Europa Centrală și de Est (non UE) și Confederația Statelor Independente (Confederation of Independent States [CIS]) a indicat o ușoară creștere economică între 2007 și 2012, cu o reducere în ratele de șomaj atât în cadrul populației generale, cât și în rândurile forței de muncă tinere. Este preconizat ca aceste nivele ale șomajului să rămână crescute până în 2017. În această zonă există variații semnificative ale ratei șomajului atât între țări, cât și în funcție de gen. În majoritatea acestor țări, nivelul de angajare a crescut în anii recenți la 54.8% din totalul populației, deși ratele de șomaj în rândurile tinerilor sunt semnificativ mai mari, reflectând dificultățile tinerilor de a găsi și păstra un loc de muncă.

În contrast, în **America Latină și în Caraibe**, nivelul de angajare a crescut, indicând rezistența lor la criza economică. Totuși, acest fapt este datorat și transformării continue a locurilor de muncă la negru în locuri de muncă formale. Rata de angajare a populației a crescut de la 58.7% (2002) la 61.9% (2012) ratele de participare crescând, de asemenea, în aceeași perioadă de la 64.6% la 66.3%. Ca rezultat, un număr mare de muncitori au primit noi locuri de muncă, o tendință care nu a fost afectată substanțial de criza economică din 2009. În ciuda acestei creșteri, șomajul tinerilor este și aici mai mare decât dublul ratei generale de șomaj din această zonă.

În **Asia de Est** decelerarea creșterii economice a avut consecințe asupra șomajului. În ciuda ratelor generale mici, șomajul a crescut între 2007 și 2012 la mai mult de 6 milioane de oameni, reprezentând o creștere la 21.8% din populație. Ca și în alte contexte regionale, tineretul de aici a plătit un preț aparte, cu 9.5% din forța de muncă tânără aflată în căutarea unui loc de muncă, și mai multe țări (precum Taiwan și Hong-Kong) au avut nivele ale ratei de șomaj mai mari de 10%. Un tânăr est-

asiatic are șanse de 2.7 ori mai mari, în comparație cu un adult, să fie șomer. În această regiune, șomajul în rândurile bărbaților este în mod constant mai ridicat în comparație cu cel al femeilor.

În **Asia de Sud-Est și Pacific** a existat o rezistență similară la criză financiară globală, ratele șomajului scăzând la 4.4% în 2012, odată cu creșterea participării foței de muncă. Cu toate acestea, și aici rata raportului de tânăr/adult în ceea ce privește șomanul înregistrat în 2012 a fost de 5:2, tinerii continuând să facă față unei situații dificile în această piață a muncii. Creșterea economică în Asia de Sud a început să scadă. Deși ratele șomajului sunt mai scăzute în comparație cu alte regiuni, angajarea informală este mai degrabă o regulă, decât o excepție. Astfel, în general, rata de șomaj a tinerilor este dublă în comparație cu cea a adulților.

Țările din **Africa de Nord și Africa Central-Vestică** au demonstrat diferențe semnificative în cifrele lor economice și de angajare, cu diferențe clare între țările care exportă și cele care importă petrol, atât în cadrul ratelor de dezvoltare cât și ale celor de angajare. Per ansamblu, această zonă a avut o rată a șomajului de 10%, caracterizată

de o instabilitate continuă și variații mari. În 2012 rata de șomaj în rândurile tinerilor era de 28.1%, deși în unele țări pentru cei sub 20 de ani aceasta era mai mare de 50%. Astfel, rata șomajului tinerilor din această zonă este de 4 ori mai mare decât cea a adulților. Țările nord africane au o problema gravă, ca rezultat al Primăverii Arabe. În ciuda potențialului de creștere economică a acestor țări, ratele șomajului general, și cel al tinerilor, rămân printre cele mai mari din lume.

În cele din urmă, în **Africa Sub-sahariană**, în ciuda dezvoltării demografice, două decenii de creștere lentă dar stabilă au generat rate scăzute de șomaj (6% șomaj în rândurile adulților, 7.6% șomaj general în perioada 2007-2012). Cu toate acestea, calitatea muncii și economia "gri" sunt provocări cheie, pe lângă cele generale de participare pe piața muncii. Cu toate acestea, rata de șomaj a tinerilor este de 12%, cu niveluri mai ridicate pentru femei decât pentru bărbați .

Deși aceste date despre tendințele șomajului tinerilor în lume au caracter informativ, există diferențe privitoare la calitatea locurilor de muncă în țările dezvoltate în comparație cu cele nedezvoltate. Date din partea a 10 economii dezvoltate și 10 în curs de dezvoltare arată că deși locurile



„Munca joacă mai multe funcții semnificative în viața unei persoane și vine în întâmpinarea unor nevoi importante, nu numai din perspectivă financiară, dar și din perspective socială și economică.”

de muncă obișnuite predomină în țările dezvoltate, în țările în curs de dezvoltare munca informală, nelegală reprezintă regula, acest lucru având implicații asupra dezvoltării carierei, și a perspectivelor salariale în cazul tinerilor. Analiză calitativă a acestui tip de muncă oferă informații bogate care trebuie luate în considerare atunci când analizăm șomajul și gradul de angajare al tinerilor din diferite părți ale lumii.

Șomajul este de multe ori o experiență stresantă pentru tineri, deși consecințele pot varia în funcție de context, incident și durată, precum și de caracteristicile individuale ale persoanei în care le experimentează. Stresul a fost caracterizat ca o experiență în cadrul căreia persoanele sunt confruntate cu o situație care solicită sau depășește abilitățile lor de a o gestiona (Lazarus & Folkman, 1984). Munca joacă mai multe funcții semnificative în viața unei persoane și vine în întâmpinarea unor nevoi importante, nu numai din perspectivă financiară, dar și din perspective socială și economică. Astfel șomajul, indiferent de vârsta la care survine este de multe ori trăit ca o experiență solicitantă și amenințătoare, deoarece poate dăuna confortului individului, bunăstării și sănătății fizice și/sau psihice.

Tipurile de stres pot contribui la o mai bună înțelegere a modului în care putem îmbunătăți aceste situații. În acest context este important să luăm în considerare semnificația pe care indivizii o acordă șomajului lor, deoarece aceste evaluări vor influența experiențele lor în situații viitoare, și pot determina alegerea strategiilor de coping (Latack, Kinicki, & Prussia, 1995). Este necesar să luăm în considerare circumstanțele și contextul de viață, și de asemenea, proiecțiile viitoare asupra propriei lor vieți. Oamenii nu sunt doar ființe reactive, ei sunt ființe cu un scop, cu planuri, intenții și proiecții, care iau decizii bazate pe aceste proiecții pentru a-și construi viața pe care și-o doresc.

Provocările pe care le au tinerii în căutarea unui loc de muncă: o perspectivă de angajare

Deși șomajul în rândurile tinerilor este în directă relație cu ratele de șomaj naționale reflectând astfel contextul național în care acesta apare, tineri din întreagă lume care se află în căutarea locurilor de muncă întâmpină anumite bariere și provocări privind perspectivele de angajare. Aceste provocări pot fi analizate dintr-o perspectivă personală a capacității de angajare, adică, prin examinarea "unei adaptabilități active specifice muncii care oferă abilitatea angajaților să identifice și să conștientizeze oportunitățile de carieră" (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2014, p. 17). Capacitatea de angajare este în general descrisă ca fiind un construct multidimensional format din trei, până la cinci mari componente centrate în jurul capitalului social și uman al muncitorilor, identității lor privitoare la carieră și capacității personale de adaptare (Fugate et al. 2004). Vom prezenta în continuare avantajele și dezavantajele specifice fiecăreia din aceste arii, pe care tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă le pot întâlni.

Capitalul uman face referire la setul de competențe al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, incluzând abilitățile, cunoștințele, experiența și educația. Capitalul uman este un element cheie al angajării. Specialiștii în recrutare caută angajați cu un capital uman mai mare, presupunând că un capital uman ridicat prezice performanța în muncă. Așadar, deținerea unui capital uman va influența abilitatea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de a găsi și păstra un loc de muncă.

Educația este o parte importantă a capitalului uman, iar tinerii în căutarea unui loc de muncă, care dețin un nivel mai înalt de școlarizare sunt în avantaj față de cei care au părăsit școală mai devreme (Vallejo & Dooly, 2013). Deși acest lucru este în general adevărat pentru întreaga forță de muncă, pare adevărat în special pentru tineri în contextul crizei economice (OECD, 2013b). Vestea bună este că în multe țări, nivelul educației formale a crescut în ultimele decenii (de ex.:Levinson, 2010), și din ce în ce mai multe persoane au acces la educație. Astfel, rata persoanelor cu studii universitare în cadrul a 36 țări din OECD a crescut cu aproape 10% față de anul 2000, nivelul educației celor cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani prezentând o creștere de 15% în ce privește studiile universitare, în comparație cu angajații cu 30 de ani mai în vârstă (OECD, 2013a); un model similar apare și în cazul studiilor secundare, care este în prezent deținută de mai mult de 80% din tinerii angajați din țările OECD.

Cu toate acestea, în timp ce absolvenții de studii superioare tind să prezinte o rată de angajare mai mare, obținerea unei diplome universitare nu este o cale garantată spre un loc de muncă. Un studiu arată că doar 42% din recrutori consideră că absolvenții de studii universitare sunt pregătiți în mod adecvat pentru piața muncii (McKinsey, 2012). Acest fapt este probabil datorat legăturilor slabe dintre instituțiile organizaționale și industrie în multe țări ale lumii. De fapt, cercetările arată că în țările în care instituțiile educaționale trimit semnale puternice cu privire la competențele și abilitățile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, ratele șomajului în rândurile tinerilor sunt mai mici (Breen, 2015). Mai mult decât atât, stagiile de practică și învățarea bazată pe practică tind să ofere căi mai sigure către un loc de muncă (Shoenfelt, Stone & Kottke, 2011). Ambii factori pot contribui astfel la explicația modului în care, în timpul crizei economice recente, țările care dețin o tradiție pentru programele vocaționale (de ex.:Austria, Germania) s-au descurcat mai bine în amortizarea șomajului printre tinerii adulți, care aveau ca cel mai înalt nivel de educație obținut studiile secundare superioare (OECD, 2013 a și b).

Luând în considerare dovezile, apare o nepotrivire clară între cerințele angajatorilor și rezultatele educației vocaționale (Bailey, Hughes & Moore, 2004; Billett, 2009). Școlile utilizează în mod siste-

„Luând în considerare dovezile, apare o nepotrivire clară între cerințele angajatorilor și rezultatele educației vocaționale.”

matic abordări ineficiente, care nu dezvoltă competențele și aspirațiile privitoare la carieră (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011). Metodele de orientare în carieră și instrumentele împreună cu discuțiile par a fi foarte folositoare în determinarea elevilor de a fi mai reflec-tivi, ajutându-i să identifice acțiuni cu sens și interacțiuni utile.

În ciuda importanței evidente a educației combinate cu experiența, tinerii care caută un loc de muncă nu au o experiență în muncă sau dețin doar o experiență limitată ceea ce reprezintă o dificultate pentru capacitatea acestora de angajare. Conform sondajului Asociației Naționale a Colegiilor și Angajatorilor (National Association of Colleges and Employers) (2014) trei din patru recrutori spun că preferă un candidat care posedă experiență relevantă. Experiența în muncă este un bun predictor al calității și stabilității viitoare la locul de muncă pentru tineri (Ling & O'Brien, 2012). Deși experiența în muncă este diferențiată, studenții de cele mai multe ori nu conștientizează importanța acesteia. De exemplu, un studiu realizat asupra studenților greci a arătat că mai mult de jumătate din participanți nu erau interesați să lucreze în timpul anilor de studiu (Mihail & Karaliopoulou, 2005). De fapt, reținerea de a muncii în timpul studiilor este foarte comună în multe țări din lume, datorită factorilor precum libertatea educației, domicilierea împreună cu părinții, încurajarea din partea părinților de a se concentra asupra studiilor, lipsa locurilor de muncă cu jumătate de normă sau cu timp parțial și nereușita universităților de a oferi un orar care să acomodeze programul de lucru. Deși nu există o presiune socială care să încurajeze studenții să lucreze în timpul studiilor, absolvirea fără experiență de lucru are consecințe importante. Un studiu calitativ asupra absolvenților australieni indică faptul că în timpul studiilor, studenții sunt de părere că a merge la facultate și a obține note bune este calea spre o slujbă bună, însă realizează abia după absolvire faptul că deținerea unei diplome de facultate este doar prețul admiterii, dar nu înseamnă că este suficient pentru a obține un loc de muncă de înaltă calitate (McKeown & Lindorff, 2011). Experiența în muncă este critică pentru dezvoltarea unei atitudini profesionale și a încrederii în sine, ajutând la obținerea și menținerea unui loc de muncă, ceea ce indică faptul că este o carență importantă a capitalului uman al tinerilor. Cu toate acestea, dezvoltarea capitalului uman în timpul studiilor universitare diferă în funcție de specializarea academică.

Într-o cercetare pe un eșantion reprezentativ de 4.828 de absolvenți ai unei universități spaniole (din promoțiile 2002-2006), experiența de lucru în timpul studiilor academice a fost găsită ca un predictor al calității locului de muncă după absolvire, specializarea academică moderând această relație (Yeves, Gamboa & Piero, 2009). De exemplu, experiența în muncă a prezis negativ calitatea locului de muncă (până la 5 ani mai târziu) pentru cei care au studiat științe medicale, științe naturale și tehnologie, pe când cei care au absolvit științe sociale au obținut posturi mai bune dacă aveau experiență de muncă pe parcursul studiilor. Acesta a fost și situația absolvenților de științele educației și sociale, în special în cazul în care experiența de muncă era în sfera studiilor absolvite, dar și a celor care lucrau cu jumătate de normă.

Capitalul social se referă la ideea că persoanele pe care le cunoști sunt importante atunci când îți cauți un loc de muncă. Este suma resurselor relaționale pe care o persoană le are și include atât mărimea rețelei sociale, cât și puterea și calitatea acesteia. Prin intermediul relațiilor, persoanele în căutarea unui loc de muncă pot afla de oportunitățile de muncă, iar o rețea socială poate aduce recomandări cu privire la competențele și potrivirea cu cerințele postului (Fugate et al. 2004). Conexiunile personale sunt deseori calea principală prin care persoanele în căutarea unui loc de muncă aplică pentru posturile deschise și în fapt, intră mai repede pe piața muncii (de ex.:Kogan, Matkovic, & Gebel, 2013). Este normal să ne așteptăm ca tinerii în căutarea unui loc de muncă să dețină un capital social mai limitat, datorită experienței și legăturilor lor reduse cu persoane aflate în mediul organizațional. Deși familia și conexiunile din timpul școlii fac parte din rețeaua lor socială, este mai puțin probabil să aibă acces la persoanele care dețin puterea decizională în companii, rezultând mai puține informații despre oportunitățile din organizații.

Părinții pot juca un rol critic pentru tineri. Cercetările longitudinale subliniază importanța cunoștințelor pe care le au părinții, după vârsta de 16 ani (de ex.:Schneider & Stevenson, 2000). Este indicat faptul că implicarea parentală reduce nivelul nehotărârii în rândul tinerilor (Feldman, 2013). Totuși, experiența părinților în ceea ce privește instabilitatea locului de muncă poate afecta nivelul de indecizie asupra carierei copiilor lor. Astfel, devine im-

portantă explorarea opțiunilor devine importantă pentru asigurarea unui context favorabil pentru acel tânăr. Dar cât de multe cunoștințe dețin părinții despre opțiunile actuale privind programele de educație și formare? Acest aspect este critic în special pentru imigranți care probabil că nu sunt informați în legătură cu diferitele oportunități existente în țara în care s-au stabilit. Cu toate acestea, tinerii necesită atât cunoștințele, cât și abilitățile de a explora opțiunile diverse pe care le au la dispoziție. Dovezile din unele țări dezvoltate, precum UK, indică faptul că persoanele care provin din grupuri mai bine plasate din punct de vedere socio-economic și care au rezultate academice mai bune, au capacitatea de a se adapta în negocierea acestor opțiuni, dar acest fapt nu este întotdeauna adevărat, conform unor rezultate recente din Europa de Sud.

Spre deosebire de părinți, profesorii au un rol semnificativ, în special pentru tinerii care provin din clase social-economice inferioare și îi pot asista atât părinții, cât și pe tineri să conștientizeze și să înțeleagă mai bine cum pot cel mai ușor să își atingă obiective specifice și realizabile (St. Clair, Kintrea, & Houston, 2013). În absența susținerii provenite din partea celorlalți, aceștia pot oferi un sprijin semnificativ



părinților tinerilor talentați, proveniți din medii mai puțin privilegiate, în special cu privire la explorarea îndeaproape a opțiunilor universitare pentru alegerea specializării (Koshy, Brown, Jones, & Portman Smith, 2013). În contextul deciziilor academice, atenția acordată clarificării obiectivelor de carieră poate fi foarte eficientă în special în susținerea către formare a acelor persoane de gen feminin care prezintă performanță academică scăzută (Hasse, Heckhausen, & Koller, 2008).

Capitalul social limitat reprezintă o barieră în angajare, iar șomajul prelungit are ca efect cumulativ reducerea capitalul social al tinerilor. Zeng (2012) într-o analiză realizată asupra tinerilor chinezi, a arătat cum resursele financiare limitate datorate șomajului și rușinea asociată acestuia limitează semnificativ interacțiunile acestor persoane. Cu toate că rețeaua socială în grupurile de șomeri s-a dovedit a fi de extrem de importantă în ceea ce privește susținerea emoțională, aceste contacte sunt limitative în ceea ce privește susținerea procesului de căutare a unui loc de muncă. Acest lucru face aluzie la necesitatea tinerilor care se află în căutarea unui loc de muncă de a lua măsuri proactive, care crează și mențin relații organizaționale.

Identitatea. Relevantă pentru angajare este de asemenea și noțiunea de identitate a carierei (vezi Gunz & Peiperl, 2007), fie că este o identitate a carierei centrată pe sine (Fugate et al., 2004) sau o identitate organizațională centrată pe angajator (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Idee centrală aici este faptul că persoanele trăiesc conform anumitor fire narative care definesc "cine sunt eu" sau "cine vreau să fiu" ceea ce le dă posibilitatea să integreze trecutul, prezentul și viitorul lor, și le oferă obiective personale și aspirații (Fugate et al., 2004).

În medie, generațiile actuale de tineri angajați au raportat un nivel oarecum mai scăzut al valorilor intrinseci comparativ cu valorile de petrecere a timpului liber față de alte generații (Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010). De asemenea, când vine vorba despre aspirațiile lor, tinerii sunt creditați cu așteptări prea mari de la context, ceea ce demonstrează un sentiment accentuat al faptului ca li se cuvin anumite drepturi. Deși rapoartele recente vizează Generația Y atunci când discută despre aceste lucruri (de ex. Hill, 2002, vezi și Greenberg, Lessard, Chen, Faruggia, 2008) trebuie menționat că asemenea ipoteze sunt emise în mod sistematic în raport cu tinerii, mai degrabă decât cu oamenii care aparțin unei anumite generații (Deal, Altman, & Rogelberg, 2010).

Alte studii sugerează că persoanele care se angajează pentru prima dată sunt destul de realiste cu privire la salariul de început, precum și la abilitatea primului loc de muncă de a le împlini diferitele aspirații (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010). În consecință, tinerii sunt în general mult mai puțin costisitori la angajare, în comparație cu persoanele mai în vârstă care își caută un loc de muncă (Adler & Hilber, 2009).

Cu toate acestea, identitatea se poate dovedi a fi o dificultate serioasă pentru tineri. În primul rând, identitatea carierei își face apariția prin firele narative pe care le creăm pentru a acorda un sens trecutului nostru și carierei viitoare, dar și pentru a-i impresiona pe cei

din jur în contexte cum ar fi procesul de selecție (Fugate et al, 2004). Totuși, crearea unei povești convingătoare devine mai dificilă în absența materialului suficient pe care să fie construită, plasând astfel tinerii în dezavantaj față de persoanele mai în vârstă.

Tinerii înșiși pot avea nevoie să își dezvolte identitatea de carieră. Un studiu privind angajații cu vârstele cuprinse între 20 și 34 de ani a indicat că 40% din eșantion se prezintă ca fiind "schimbători" (de ex.: persoanele care și-au întrerupt traiectoriile de carieră, care au schimbat constant locurile de muncă, de multe ori în categorii ocupaționale diferite sau al căror statut a oscilat frecvent între angajat și șomer ; Bradley & Devadason, 2008). De multe ori respondenții au devenit schimbători în urmă unor rezultate academice proaste și a renunțării la școală sau la facultate. O temă frecventă în cadrul acestor respondenți era căutarea unei oportunități de formare profesională calificată care să le permită a nu mai oscila între a presta munca necalificată și a se afla în șomaj. Totuși, alții care erau "schimbători" aveau o anumită pregătire academică, alegând o pauză după absolvire pentru a călători, a lucra într-o diferite posturi simple, încercând să urmeze studii mai departe în regim de muncă cu timp parțial și esențial, să afle ce vor să facă cu viețile lor. În plus, pe lângă acești 40%, încă 20% au raportat ca având o anumită experiență de în schimbarea statutului profesional sau de angajat a fost util în luarea unei decizii conștiente de a se concentra asupra unui post sau a unei cariere specifice. În contrast cu aceștia, doar 36% din acest eșantion a raportat găsirea unui loc de muncă potrivit imediat după absolvire și păstrarea acestuia pentru un interval de timp rezonabil. Pe scurt, deși o identitate clară este necesară acordării unei direcții în carieră, tinerilor le este deseori dificil să o găsească.

Adaptabilitatea. Componenta finală a capacității de angajare este capacitatea de adaptare personală: dorința și abilitatea de a schimba factori personali (de ex.: cunoștințe, compentente, abilități, dispoziții și comportamente) pentru a face față cerințelor situației



Capitalul uman face referire la setul de competențe al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, incluzând abilitățile, cunoștințele, experiența și educația.

Capitalul social se referă la suma resurselor de relaționare pe care le deține o persoană, ceea ce include amplexarea rețelei sociale din care face parte, precum și intensitatea și calitatea acesteia.

Identitatea are în vedere „cine sunt” și „cine vreau să fiu” și îi ajută pe oameni să își integreze aspecte din trecutul, prezentul și viitorul lor, ei obținând astfel noi obiective personale și aspirații.

Adaptabilitatea constă în dorința și abilitatea de a schimba factori personali (de ex.: cunoștințe, compentente, abilități, dispoziții și comportamente) pentru a face față cerințelor situației fie prin anticipare proactivă, fie prin flexibilitate reactivă.

(Fugate et al., 2004), fie prin anticipare proactivă, fie prin flexibilitate reactivă (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Capacitatea de adaptare este o componentă care poate plasa tinerii care își caută un loc de muncă în avantaj față de persoanele mai în vârstă. În primul rând, atât stadiul de viață al tinerilor (Super, 1990) cât și proximitatea temporală față de educație facilitează accesul către și utilizarea adecvată a oportunităților de învățare. În al doilea rând, tinerii au fost deja născuți și crescuți într-o lume în care există insecuritatea locului de muncă. Pentru ei, cererile de "flexibilitate a angajaților" și "învățarea continuă" reprezintă standardul, ceea ce ar putea avea impact benefic în gestionarea eficientă a efectelor negative pe care insecuritatea profesională le poate avea asupra sănătății și a dorinței de schimbare a locului de muncă (Cheng & Chan, 2008). Într-adevăr, într-un studiu de amploare derulat printre studenții canadieni, doar jumătate din respondenți au raportat că ar dori să își petreacă întreaga viață într-o singură companie (Ng et al., 2010), acordând o mai mare valoare oportunităților de formare și varietății în muncă, decât siguranței locului de muncă. De asemenea, datele calitative sugerează că mulți tineri nu acceptă doar locurile de muncă nesigure ca parte a carierei lor, dar ajung să integreze nevoia de adaptare și să continue să învețe (Bradley & Devadason, 2008).

În acest context este relevant și capitalul lor psihologic al acestor tineri, capital care ține de resursele mentale și personale pe care o persoană le are, incluzând speranța, optimismul și încrederea (Chen & Lim, 2012). Tinerii adulți raportează deseori grade înalte de satisfacție generală în viață și un nivel mai ridicat de optimism, chiar și în situațiile în care sunt se confruntă venituri scăzute (Bradley & Devadason, 2008). Cu toate acestea, căutarea unei slujbe este în sine un proces stresant, în care este posibil ca persoanele care candidează pentru anumite posturi să nu mai primească niciodată un răspuns din partea companiilor și fiecare zi în care nu au o slujba contribuie la stresul lor financiar și la neliniște. Cercetările arată importanța critică a rezilienței și speranței tinerilor. De exemplu, un studiu longitudinal asupra tinerilor a indicat că a avea o atitudine pozitivă și a fi optimist, au

Tinerii, în special cei fără experiență în muncă, au o încredere scăzută în propria căutare, și în competențele din timpul interviului, și au carențe în reziliența necesară continuării procesului de căutare.



prezis eforturile susținute de găsire a unui loc de muncă și succesul lor în găsirea acestuia (Mohanty, 2012). Mai mult decât atât, încrederea tinerilor în perioada căutării unui loc de muncă și nivelul lor de proactivitate a fost asociat cu rezultate pozitive (Brown, Cober, Kane, Levy & Shallhoop, 2006). În special în timpul perioadelor precum criza financiară, tinerii care se pregătesc pentru piața muncii deseori atribuie propriul succes n-rocului, mai mult decât efortului (Giuliano, Spilimbergo, 2009). Ei devin astfel susceptibili la pierderea speranței atunci când caută un loc de muncă în contexte în care rata șomajului este ridicată. Mai mult decât atât tinerii, în special cei fără experiență în muncă, au o încredere scăzută în propria căutare, și în competențele din timpul interviului, și au carențe în reziliența necesară continuării procesului de căutare. A fost argumentat că tinerii care își caută un loc de muncă vor avea o reziliență mai scăzută în carieră, sunt mai predispuși la a deveni frustrați și la a-și pierde speranța atunci când sunt confrunțați cu obstacole (Feldman, 2003), lucru care le afectează șansele. Experiența de muncă în timpul anilor de școală, mentoratul structurat și formarea abilităților de căutare a unui loc de muncă, precum și intervenții directe, centrate pe creșterea capitalului psihologic (e.g., Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006) par a fi foarte folositoare pentru tineri.

Consecințele șomajului tinerilor

Somajul tinerilor din lume are ca posibil rezultat o "generație pierdută" în care persoanele devin NEET's (fără educație, muncă și pregătire/training). Această experiență de șomaj avută în tinerețe poate crea o fractură considerabilă în tranziția lor către maturitate (Bjarnason & Sigurdardottir, 2003). Impactul negăsirii unui loc de muncă viabil și a unei cariere are consecințe nu doar asupra tinerilor, ci și asupra familiilor lor și a societății (Gough, Langevang & Owusu, 2013). Studiile arată că șomajul în rândurile tinerilor are efecte traumatizante. Pe lângă pierderile în venit, șomajul are implicații de lungă durată asupra bunăstării lor și crește riscul de șomaj la maturitate, atunci când efectul capitalului uman este controlat (de ex.: Gregg, 2001; Mroz & Savage, 2006).

Pe lângă impactul asupra stării de sănătate și a bunăstării psihologice, șomajul în rândul tinerilor are repercusiuni asupra societăților ca întreg. "World of Work Report" produs de ILO (2013a) avertizează că aceste nivelurile de șomaj ale tinerilor sunt predictorii ai unor tulburări la nivel sociale. În special, studiile arată că persoanele care pot să acumuleze mai multe resurse socio-economice, educaționale și motivaționale de-a lungul vieții, au niveluri mai mari de încredere în instituțiile publice comparativ de cei care acumulează mai puține resurse (Schoon & Cheng, 2011). În această secțiune vom examina două rezultate specifice ale șomajului tinerilor, angajarea sub nivelul calificării și migrația tinerilor.

Angajarea sub nivelul calificării. O consecință directă a șomajului este angajarea tinerilor sub nivelul calificării acestora este găsirea și acceptarea unui loc de muncă inadecvat. În acest context, angajarea sub nivelul calificării face în general referire la acele persoane calificate și care acceptă un loc de muncă sub nivelul lor educațional sau care acceptă un loc de muncă într-un domeniu diferit față de cel în care au fost pregătiți. Ambele situații au consecințe negative asupra nivelului salarial și al fericirii absolvenților (Beduwe & Giret,

2011). Alternativ, atunci când nu își pot găsi un loc de muncă, tinerii care își caută un loc de muncă aleg să își continue studiile, obținând un nivel din ce în ce mai înalt de calificare (Clark, 2011). Acest lucru accentuează supra-calificarea acestora în raport cu postul pe care îl vor ocupa în cele din urmă.

Angajarea sub nivelul calificării este în cele din urmă o nepotrivire între numărul de absolvenți și numărul de posturi libere disponibil pentru respectiva specializare. Deși o întreagă economie a dezvoltării cunoștințelor este promovată de realizatorii politicilor publice și de media este important să recunoaștem că o creștere a câmpului muncii nu are loc doar segmentul cu un nivel ridicat de educație. De fapt, noua economie bazată pe cunoștințe și informații a dus la crearea multor locuri de muncă specifice "economiei vechi". De exemplu, conform Departamentului Forței de Muncă al Statelor Unite și al estimărilor Biroului de Statistică a Forței de Muncă (2012), locurile de muncă al căror număr este în creștere sunt posturile de asistentă, cele de asistență la domiciliu, cele de muncitori în construcții și izolații - toate acestea necesitând un nivel educațional mediu. Acolo unde există un număr mare de absolvenți de studii superioare are loc o inflație a cerințelor de pregătire, transformând astfel posturile care în trecut nu necesitau studii superioare în posturi pentru care obținerea acesteia a devenit un standard (MacDonald, 2011). Deși deținătorii acestor locuri de muncă pot ajunge să dezvolte activitățile și acțiunile aferente posturilor respective până în punctul în care percep faptul că diferența dintre complexitatea muncii și nivelul lor de pregătire este redusă și atitudinile lor nu au de suferit, (de ex.: Erdogan Bauer, 2009; Erdogan, Bauer, Peiro, & Truxillo, 2011), nu există dovezi care să ateste faptul că organizațiile exercită un efort concentrat pentru a utiliza integral abilitățile acestor angajați supra-calificați. Cercetările arată, de asemenea, că în timp ce supra-calificarea poate fi un pas important spre un loc de muncă mai bun în cadrul aceleiași organizații, nu îndeplinește de obicei această promisiune, în special ducând la "capturarea" individului pe o poziție de inferioară pregătirii sale. Baert, Cockx, și Verhaest (2013), în studiul lor asupra tinerilor flamanzi au arătat că supra-calificarea educațională reduce probabilitatea tranziției către un loc de muncă adecvat în mai multe moduri, inclusiv prin diminuarea intensității căutării continue a unui loc de muncă, construind abilități non-transferabile și trimițând semnale negative către potențialii angajatori. Deși probabil există un punct în care angajarea sub nivelul calificării este preferabilă șomajului, tinerii în căutarea unui loc de muncă ar profita de pe urmă luării acestei decizii, după lungi considerații și mai degrabă impulsiv ca o reacție la frustrarea tinerilor de a eșua în găsirea unui loc de muncă.

Migrația tinerilor. Atunci când sunt puși în față unor perspective de angajare descurajante, tinerii șomeri pot alege o rută alternativă actualului lor context: migrația. Migrația poate lua trei forme: națională, migrație de la mediul rural la cel urban sau internațională. În Europa, aceasta este foarte proeminentă datorită mișcării libere a forței de muncă între statele membre U.E. De exemplu, în 2012 existau un milion de noi emigranți în Germania, în general aceștia fiind șomeri cu educație superioară din țările din Europa de Sud și de Est (Taberner, 2012). Deși acest lucru rezolvă temporar problema șomajului tinerilor, migrația aduce cu sine multe provocări și complicații, inclusiv adaptarea culturală atât din

partea celui care își caută un loc de muncă, cât și a organizațiilor care angajează, dificultăți privind limba și dificultăți emoționale cauzate de separarea de familia extinsă, uneori având drept consecință separarea în mod permanent generațiile din cadrul unei familii atunci când imigranții își cresc copiii în noile lor comunități. Migrația poate avea un impact și asupra celor care primesc imigranții, cum ar fi tensiunile crescute în comunități, localități care privesc imigranții ca o competiție pentru resursele locale și posibil dificultatea de a găsi un loc de muncă. În cele din urmă, în special în țările unde educația terțiară este subvenționată de guvern, pierderea muncitorilor cu înaltă educație este o formă de "secare a forței intelectuale", scăzând în schimb această formă de investiție. Pe scurt, migrația are consecințe atât pe termen scurt, cât și lung, iar efectele atât asupra țărilor de proveniență cât și asupra țărilor care primesc imigranți sunt complicate și prea puțin înțelese.

Strategii de coping pentru tineri

Răspunsurile individuale la șomaj nu sunt omogene; respectiv "oamenii variază strategiile lor de coping pentru a-și atinge diferite obiective ale coping-ului" (McKee-Ryan, Kinicki, 2002 p. 14). Lazarus și Folkman (1984) au definit copingul ca fiind "schimbarea constantă a eforturilor cognitive și comportamentale pentru a face față [i.e. a controla, a tolera, a reduce, a minimiza], cerințelor specifice externe și/sau interne, [și conflictuale], care sunt evaluate ca fiind solicitante, sau care depășesc resursele unei persoane" (p. 141). Strategiile de coping individuale au fost clasificate în moduri diferite, și nu sunt întotdeauna stabile.

O distincție clasică diferențiază între copingul centrat pe problemă și cel centrat pe emoție, dar Carver și Connor-Smith (2010) sugerează că o distincție cu rezultate mai bune este aceea între copingul de angajament (implicare) și cel de neimplicare. Primul își propune să ia în calcul factorii stresori și emoțiile aferente, pe când cel din urmă își propune să evite amenințarea emoțiilor aferente.

Strategii individuale de coping. Atunci când luăm în considerare șomajul, un număr de strategii de coping au fost reunite recent sub conceptul de capacitatea de angajare. Fugate et al. (2004) au definit capacitatea de angajare ca fiind constructul psihosocial care include caracteristicile individuale ce cresc capacități cognitive, comportamentale și emoționale adaptative și îmbunătățesc interfața individ-muncă; este o formă specifică de adaptare activă care ajută muncitorii să își identifice și să realizeze oportunitățile de carieră (p. 15-16). Acest concept are în vedere patru constructe centrate pe persoane: capitalul uman individual, capitalul social, identitatea carierei și adaptabilitatea personală. Astfel, eforturile indivizilor de a îmbunătăți aceste componente ale capacității de angajare evocă în mod clar strategii de coping de angajament pentru a face față șomajului.

Capacitatea de angajare poate fi reprezenta o bază pentru diferite resurse de coping, cum ar fi creșterea capitalului uman prin educație și formare și creșterea oportunităților de găsire a unui loc de muncă. Desigur, nu toate tipurile de formare sunt relevante în mod

egal pentru capacitatea de angajare, iar atunci când aleg să investească în capitalul uman prin educație și formare, indivizii trebuie să adopte o abordare strategică. De exemplu, creșterea capitalului social prin socializare este o strategie de coping relevantă care ajută individul să beneficieze de bunăvoința celor din rețeaua socială. Sprijinul social din partea persoanelor importante poate crește probabilitatea de angajare. Capacitatea de adaptare, care a fost subliniată mai devreme, este o altă fațetă a capacității de angajare. Așa cum evidențiază Fugate et al. (2004), "persoanele adaptabile sunt dispuse să schimbe factorii personali - Cunoștințele, Competențele, Abilitățile și Alte Caracteristici (KSAOs), dispozițiile, comportamentele, și așa mai departe, pentru a face față cerințelor situației" (p.21). Aceste dispoziții cuprind optimismul, disponibilitatea de a învăța, deschiderea, locul intern al controlului și nivelul auto-eficienței generalizate. Astfel, capacitatea de adaptare facilitează diferite strategii de coping de implicare prin disponibilitatea individului de a se adapta la cerințele postului, atât în ceea ce privește conținutul (urmărirea unor posturi de începători, care să faciliteze ulterior accesul către locuri de muncă mai bine calificate; vezi Erdogan et al. 2011) și condițiilor diferite (de ex.: contractuale, temporale, de mobilitate; vezi Garcia-Montalvo Piero, 2008). Cu toate acestea, decizia de a accepta un loc de muncă în condiții nefavorabile (de ex.: un loc de muncă sub nivelul calificării pentru a evita mobilitatea geografică, sau pentru că implică un contract permanent) poate de fapt aduce pierderi capitalul uman, de exemplu reducând oportunitățile de a practica și dezvolta cunoștințele, aptitudinile, abilitățile sau alte caracteristici relevante (KSAO). Adaptabilitatea trebuie să fie în concordanță cu identitatea de carieră, pentru a îmbunătăți capacitatea de angajare. După cum au evidențiat Fugate et al. (2004), "identitățile de carieră reprezintă o busolă pentru individ, fiind în acest mod un element motivațional al capacității de angajare" (p. 20). Astfel, identitatea carierei unui individ este așteptată să influențeze scopurile lor de coping, făcându-le mai consistente cu imaginea de sine aspirațională. În general, îmbunătățirea capacității de angajare pentru șomeri necesită un set de strategii de coping de implicare care pot fi eficiente pentru cei care au fost șomeri o perioadă îndelungată (Koen, Klehe, Van Vianen, 2013).

Schimbarea tipurilor de locuri de muncă acceptabile și a atributelor locului de muncă pe care persoanele neangajate le iau în considerare, reprezintă un alt set de strategii de coping. Flexibilitatea în căutarea locului de muncă și dispoziția de a sacrifica unele atribute preferate pentru a menține altele, scoate în evidență realitatea complexă a procesului decizional implicat în determinarea acceptării sau refuzării unei oferte de muncă. Dispoziția pentru a călători poate determina tinerii să își extindă aria de căutare și să găsească mai multe oferte de muncă. De asemenea, extinderea paletelor de atribute flexibile poate fi de ajutor, cum ar fi un orar diferit de cel standard, contracte temporare sau flexibilitate funcțională. Antreprenoriatul poate fi o altă strategie care este luată în considerare (Garcia-Montalvo Piero, 2008; Piero, Garcia, Garcia Montalvo, 2002; această opțiune va fi detaliată în continuare).

Astfel, problema este cum poate un individ să găsească un echilibru între capacitatea de adaptare și identitatea de carieră. În unele cazuri, refuzarea unui loc de muncă și contin-

uarea căutărilor poate fi benefică pentru devoltarea carierei. După cum au subliniat Zikic și Klehe (2006), pierderea locului de muncă sau refuzarea unui post în anumite condiții poate avea rezultate pozitive. Astfel, cu cât indivizii și-au planificat mai mult propria carieră în perioadele de șomaj și cu cât au explorat mai mult aria carierei lor, cu atât au evaluat mai bine locurile de muncă găsite 6 luni mai târziu.

Doi factori sunt centrali copingului eficient: comportamentul de căutare a unui loc de muncă, și atitudinea și competențele care contribuie la calitatea acestor comportamente. Wenberg (2012) a revizuit dovezile empirice privitoare la comportamentele de căutare și a concluzionat că diferențele individuale joacă un rol important în comportamentul de căutare a unui loc de muncă, în ceea ce privește reangajarea și calitatea posturilor obținute. O meta-analiză recentă a arătat influențele pozitive ale intervențiilor pentru căutarea unui loc de muncă, pentru dezvoltarea unor practici de căutare mai eficiente (Liu, Huang, Wang, 2014). Această analiză a evidențiat importanța îmbinării factorilor individuali cu sprijinul comunității locale pentru un coping eficient.

Recent, a fost confirmat că strategiile proactive de coping împreună cu capacitatea de adaptare la carieră diminuează efectele negative ale șomajului (Klehe, Zikic, van Vianen, Koen, Buyken, 2012), copingul proactiv prevenind efectele negative ale unui eveniment, înainte că aceste să aibă loc. Astfel, anticiparea și acumularea resurselor le permite indivizilor un coping mai bun în situații viitoare stresante (Aspinwall & Taylor, 1997), în special atunci când este privit ca o oportunitate de creștere și dezvoltare. În acest sens, atenția nu se concentrează doar asupra evitării amenințărilor, dar și asupra profitării de situațiile solicitante, considerându-le provocări și oportunități (Davis & Asilturk, 2011).

O strategie proactivă privind șomajul și dezvoltarea carierei, care a fost identificată de Savickas (1997) este capacitatea de adaptare la carieră. El a definit acest construct ca fiind "învățarea de a face față sarcinilor previzibile de pregătire și participare la muncă, precum și a celor imprevizibile generate de schimbări în muncă și de condițiile de muncă" (p.254). Patru componente sunt incluse ca resurse ale capacității de adaptare (Savickas, 2005):



Persoanele care se angajează în activismul colectiv se simt mai în control, au o stimă de sine mai ridicată și sunt mai optimiste cu privire la viitor, spre deosebire de cei care nu sunt implicați în astfel de activități.

- preocuparea pentru viitorul ca angajat,
- controlul asupra viitorului vocațional,
- curiozitatea de a explora scenariu de viață viitoare,
- încrederea de a urma propriile obiective.

Alte tipuri de coping de tip implicare se centrează pe găsirea unor modalități alternative prin care pot fi atinse funcțiile latente ale capacității de angajare, în timpul șomajului. De exemplu, menținerea unui program structurat pe parcursul șomajului este o bună modalitate de coping și ajută la bunăstarea psihologică (McKee-Ryan, Song, Wanbeng, Kinicki, 2005).

Programul structurat este un construct multidimensional care include cinci aspecte (Bond Feather, 1988):

- conturarea unor obiective,
- rutina structurată,
- orientarea către prezent,
- organizarea eficientă,
- perseverența.

În mod paradoxal, anumite caracteristici de personalitate și anumite prescripții ale rolului de adult spre exemplu a fi necăsătorit și a avea copii, se află într-o legătură pozitivă cu existența unei rutine structurate (Van Hove Lootens, 2013).

Dovezile sugerează că și strategiile de tip neimplicare pot fi eficiente în a-i ajuta pe indivizi să gestioneze situația de șomaj. Sprijinul social-emoțional poate fi căutat pentru a diminua emoțiile negative asociate șomajului. În mod clar, unele strategii de evitare și evadare sunt folosite de tineri atunci când au parte de căutări fără rezultate, aceștia devenind descurajați sau pasivi. Într-adevăr, unele studii arată că aceste strategii de neimplicare pot deveni importante pentru copingul cu situațiile stresante, atunci când obiectivele devin de neatins, cum ar fi încercarea activă de a nu te gândi la situație sau credința că situația se va rezolva de la sine. De exemplu, pasivitatea poate modera efectele negative ale unei situații solicitante asupra satisfacției în muncă (Tomasik, Silbereisen, & Pinquart, 2010). Lin și Leung (2010) sugerează că persoanele care fac uz de o combinație între strategiile de angajament și cele de neimplicare, reușesc să facă față mai bine unui șomaj îndelungat.

În contrast, consumul de alcool și de alte substanțe poate fi considerat o strategie de coping de neimplicare mai puțin eficientă. S-a evidențiat o legătură între șomaj și consumul de alcool, fumat și consum de droguri (Paul, Hassel, Moser, in press; Paul Moser, 2009; Wanberg, 2012). Cu toate acestea, studiile au arătat o cauzalitate inversă: abuzul de alcool poate reduce productivitatea, poate rezulta în șomaj, și poate limita oportunitățile de angajare de mai târziu. Mai multe cercetări sunt necesare privind aceste strategii de coping de neimplicare și modul lor de utilizare în diferite contexte și grupuri, ca modalități de coping în situații de șomaj.

Strategiile de coping colectiv. În trecut, șomajul a fost privit ca o experiență individuală, dar din ce în ce mai mult, este privit ca o experiență colectivă, fapt care necesită o mai mare atenție acordată aspectelor sociale (Folkman & Moskowitz, 2004). În mod clar, unele strategii de coping implică utilizarea și căutarea sprijinului social, iar unele tipuri de sprijin social includ eforturi de coping (Revenson Lepore, 2012, p. 201). De exemplu, o relație de colaborare cu ceilalți este o resursă importantă pentru copingul individual.

Această schimbare de perspectivă către o înțelegere mai comprehensivă a șomajului ajută ca mai multă atenție să fie acordată impactului negativ asupra membrilor familiei extinse (Dunlop, 1997). De exemplu, alți membri ai familiei pot evalua absența unui loc de muncă al unei persoane tinere ca fiind solicitantă și amenințătoare și astfel pot utiliza strategii de coping colectiv, precum identificarea unor potențiale oportunități de angajare, gestionarea timpului și a interacțiunilor, făcând față contagiunii emoționale, și amortizând efectele negative (Hanisch, 1999). În mod interesant, au fost dezvoltate intervenții pentru a îmbunătăți eficiența și funcționalitatea strategiile de coping ale membrilor familiei, și astfel a diminua riscurile tulburărilor emoționale și disfuncționalității familiale (Howe, Caplan, Foster, Lockshin, McGrath, 1995; Vinokur, Price, Caplan, 1996). În ce privește Observatorul Spaniol de Intrare a Tinerilor pe Piața Muncii, datele sondajelor au arătat că observarea strategiilor de coping colectiv, mai degrabă decât generalizarea comportamentelor, este văzută ca un produs al unei culturi colective (Kuo, 2013), oferind o perspectivă importantă și distinctivă. Cu toate acestea, schimburile educaționale, precum programul de mobilități Erasmus, poate fi un factor important care crește mobilitatea tinerilor cu educație superioară în Europa. Astfel de experiențe s-au dovedit a fi semnificative în schimbarea comportamentelor de căutare a unui loc de muncă (Limonta, et al., 2014). În cele din urmă, activismul colectiv este un alt tip de acțiune colectivă, în cadrul căreia angajații disponibilizați creează noi locuri de muncă în comunitățile lor pentru a face față șomajului (Leana Feldman, 1995). Persoanele care se angajează în activismul colectiv se simt mai în control, au o stimă de sine mai ridicată și sunt mai optimiste cu privire la viitor, spre deosebire de cei care nu sunt implicați în astfel de activități.

În concluzie, analiza șomajului tinerilor necesită luarea în considerare a strategiilor de coping, dând atenție multiplelor fațete relevante ale acestui fenomen complex. Este important să luăm în considerare rolul copingului în procesul stresului și a rolului activ jucat de tânăr în evaluarea și controlul situației. În același timp, această analiză trebuie privită dintr-o perspectivă comprehensivă centrată atât pe persoană, cât și asupra vieții ca proces și cu focus asupra carierei și nu doar asupra episodului sau experienței șomajului (Peiro, Hernandez, Ramos, in press).

COMPROMISUL ÎN ANGAJARE

Diferite traiectorii spre aceeași destinație?

În majoritatea țărilor, tinerii sunt priviți drept cea mai importantă resursă, dar deși mulți tineri sunt foarte ambițioși, capacitatea acestora de a-și atinge scopurile poate varia enorm. În această secțiune examinăm pe scurt diferențele în traiectoria profesională, concentrându-ne mai întâi pe probleme de gen și rasă, înainte de a ne întoarce la preocupările mai îngrijorătoare a diferențelor de ordin social.

Noțiunea de egalitate de șanse este prezentă în multe țări, însă în mod dezamăgitor, avem dovezi continue provenite din studii longitudinale și transversale, care ne arată că există diferențe importante bazate pe gen, origine socială și factori de mediu, în ce privește capacitatea indivizilor de a-și atinge potențialul (de ex.: Schoon, Martin, & Ross, 2007). De exemplu, deși rezultatele realizărilor școlare arată o creștere a performanței femeilor tinere și a aspirațiilor profesionale printre femei (Schoon et al., 2007), la nivelul întregii Europe nu observăm că aceste creșteri rezultă și în locuri de muncă mai bine plătite, în mod special pentru femeile care au părinți cu calificări reduse (Iannelli & Smyth, 2008).

Una dintre presiunile specifice tinerelor femei este responsabilitatea față de familie, care poate avea o dimensiune culturală, dar și efectul pe care îl are creșterea copiilor asupra traiectoriei carierei. Desigur că a avea copii de la o vârstă tânără poate influența negativ succesul profesional pentru ambele sexe (Hobcraft & Kiernan, 2001), dar efectul este disproporționat în cazul femeilor, în mod special asupra celor care provin din medii dezavantajate (Schoon et al., 2007). În plus, în anumite comunități, opțiuni alternative unei cariere, precum îngrijirea copiilor, sunt mult mai ușor propuse tinerelor femei decât tinerilor bărbați, care în mod similar au eșuat în a-și găsi un loc de muncă sau au progresat profesional atât de rapid pe cât și-au dorit. Într-adevăr, un studiu recent asupra unor directori de companii australiene a identificat importanța sprijinului marital al partenerilor în construirea carierelor femeilor. Bărbații manageri aveau soții care se ocupau de gospodărie, pe când femeile manageri trebuiau adesea să gestioneze atât responsabilitățile casnice cât și cele legate de carieră (Fitzsimmons, Callan, & Paulsen, 2014). Etnia este un al doilea domeniu în care putem vedea în mod evident discrepanțe. Studii care au folosit tehnici de audit pentru corespondența cu participanții, au arătat diferențe marcante în ceea ce privește obținerea interviurilor între diferite origini etnice, chiar și atunci când detaliile din CV erau standardizate (Deros & Ryan, 2012; Deros, Ryan, & Nguyen, 2012; Hiemstra, Deros, Serlie, & Born, 2013). Deși, s-a demonstrat că genul poate modera efectul etniei, ratele de succes erau clar mai scăzute în funcție de apartenența la grupul etnic minoritar.

Studiile arată că există o inegalitate de șanse pentru tineri, atât în privința cunoașterii opțiunilor care le-ar fi disponibile cât și, mai important, în abilitatea lor de a explora trasee decizionale complexe și diverse, privind opțiunile legate de educație, training și posibilități de angajare. Cei care provin din medii socio-economice favorizate, par a se descurca mai bine în negocierile care apar pe parcursul acestor trasee (e.g., Yates, Harris, Sabates, & Staff, 2011) și de asemenea este mai probabil ca ei să rămână mai pozitivi în ciuda con-

textului (Taylor & Rampino, in press). De aceea este important să ignorăm concepția conform căreia persoanele care nu au parte de succes financiar sunt oarecum mai leneșe, și să considerăm că eșecul lor în a-și atinge potențialul este un cumul nefericit al unui număr de factori.

Deși realizarea academică rămâne un factor crucial al succesului în carieră a tinerilor (e.g., Schoon & Parsons, 2002), în special privind aspirațiile de carieră a celor între 13 și 16 ani (Furlong & Biggart 1999), studiile la scală mai mică relevă efectul pe care îl au părinții, care provin din medii sociale mai sărace asupra copiilor foarte talentați. Întrucât aceștia nu au cunoștințele și experiența necesară privind posibilitățile de alegere între diferite discipline la de școlarizare pre-universitară și universitară, ei pot să simtă că nu sunt capabili să sprijine în totalitate realizarea superioară a copiilor lor (Koshy et al., 2013). Mai mult, părinții din această categorie au mărturisit adesea că nici ajutorul familiei extinse sau cel al comunității din care fac parte, nici ajutorul grupurilor de care aparțin copiii lor nu au putut oferi suficient sprijin tinerelor talente. Politicile instituționale din acest domeniu au avut tendința de a crește aspirațiile respectivelor persoanele, ceea ce datorită situației actuale a pieței muncii, dă speranțe nefondate și riscă o creștere a neîncrederii în instituții.

În plus, astfel de politici nu iau în considerare rolul crucial pe care profesorii îl pot avea în comunitățile marginalizate, prin ajutorul adus în diseminarea și punerea în practică a cunoștințelor, transformând astfel aspirațiile în obiective concrete care pot fi atinse (St. Clair et al., 2013). Doi factori importanți ce pot duce la creșterea posibilității ca cineva să fie încadrat în categoria NEET până la vârsta de 18 ani sunt (Yates et al. 2011):

- lipsa alinierii aspirațiilor cu expectanțe educaționale;
- incertitudinea legată de direcția ocupațională.

Important de menționat este că influența acestor doi factori este mai răspândită și mult mai negativă asupra celor care provin din medii mai sărace. Într-adevăr, un studiu din Marea Britanie asupra tinerilor a arătat consecințele pe termen lung al ambilor factori, printre care stabilitatea redusă la locul de muncă al celor cu un grad de educație mai scăzut, care la rândul ei a condus la deținerea unor locuri de muncă cu salarii mai scăzute la vârsta de 34 de ani (Sabates, Harris, & Staff, 2011). Cei care s-au concentrat mai puțin asupra educației au avut mai multe perioade fără muncă plătită, nivele de educație mai scăzute și plata pentru ora de muncă mai scăzută în comparație cu cei care aveau aspirații ocupaționale și expectanțe educaționale ridicate (ambii ridicate aliniate). Prin urmare, pare să existe o combinație complexă și nefastă de factori care este ridicată în rândurile celor care provin din medii mai defavorizate. Este mai probabil ca acest grup să treacă prin tranziții discontinue de la educație la angajare (Furlong, Cartmel, Biggart, Sweeting, & West, 2003). Scăderea încrederii în instituții poate fi, în fapt, cauzată de sprijinul foarte scăzut care este acordat tinerilor și familiilor, respectiv comunităților acestora.

Diferențele de clasă și statut social sau financiar pot fi amplificate și mai mult de diferențele de capital social, având în vedere că cei din grupuri socio-economice defavorizate au șanse mai reduse de a identifica oportunități de angajare sau de a se bucura de recomandări din partea altora privind abilitățile lor și potrivirea cu postul (Fugate et al., 2004). Aceste legături personale sunt importante pentru a reuși o intrare mai rapidă pe piața muncii (e.g., Kogan et al., 2013). În plus, cei care au un capital social mai ridicat pot accesa stagii de practică, acestea reprezentând un pas important în câștigarea experienței necesare pentru a dobândi un loc de muncă permanent. Este de așteptat ca tinerii care caută un loc de muncă să posede un capital social mai scăzut datorită experienței lor limitate și a legăturilor mai reduse cu cei care au deja un loc de muncă, însă este clar că se pot folosi de capitalul social al părinților pentru creșterea șanselor.

Folosirea termenului NEET în aceste cazuri poate fi problematică, acordând o notă negativă și încurajând o alăturare a unor grupuri non-similare, ce posedă nevoi destul de distincte și divergente. Psihologii specializați în psihologie organizațională au un rol important de jucat în a înțelege mai bine aceste diferențe.

Tranziția către angajare

Căi către angajare. Schimbările în structura modernă a muncii și scăderea regularizării piețelor de muncă din lume au făcut ca tranziția de la școală la muncă să fie mai puțin standardizată. Rezultatul pentru tineri constă în creșterea dificultății de a-și găsi drumul, având consecințe semnificative și dăunătoare asupra bunăstării economice și psihologice actuale și viitoare (Heckhausen, 2002). Primul pas accesibil către lumea adultă este important pentru stabilirea unor modele viitoare de tranziție privind schimbarea locului de muncă, a organizațiilor și a carierei (Ng & Feldman, 2007). Asemenea schimbări au dus la întreruperea continuității progresului tradițional spre angajare și carieră. Exemplele includ schimbări de la locurile de muncă în manufactură la locuri de muncă în domeniul serviciilor și atenția crescută acordată calificărilor înalt tehnologizate și deținerii cunoștințelor vaste (Heinz, 2002). Din păcate, presiunea asupra organizațiilor ca acestea să devină mai competitive în piața globală, creează presiune și asupra ratei salariilor pentru toate tipurile de lucrători, în mod special asupra persoanelor mai tinere și mai puțin calificate. În plus aceste schimbări de structură menite să reducă costurile, au scăzut incidența sau uneori chiar au eliminat în întregime programele tradiționale anterioare pentru formare a tinerilor.

Traseul fragmentat spre angajare al tinerilor este evidențiat de studii în mai multe țări (Yates et al., 2011). Acest traseu poate include migrarea de la un loc de muncă prost plătit la altul (Yates, 2005). Un studiu longitudinal recent făcut în SUA pe o durată de 4 ani, privind motivația implicării și obiectivele educaționale și de carieră avute după absolvirea liceului, a arătat beneficii crescute atât psihologice cât și educaționale pentru cei care au fost motivați la 2, și la 4 ani după absolvire, precum și progresul crescut la locul

de muncă după 4 ani (Heckhausen, Chang, Greenberger, & Chen, 2013). Studiul a arătat, de asemenea, că cei care au lucrat cu program mai prelungit la scurt timp după absolvire au avut mai apoi rezultate educaționale mai slabe.

Această lipsă de continuitate în traseul carierei a produs un declin în ceea ce privește „ocupația”, cu înțelesul de ghid care ajută indivizii la planificarea vieții și totodată la construirea propriei identități sociale (Heinz, 2002). Viteza acestor schimbări asupra muncii, crează o divergență față de precedentele modalități de formare care aveau succes pentru tineri, cum ar fi standardul mondial german pentru formarea persoanelor în stagii de practică care presupunea achiziția treptată de noi abilități cerute de angajatori. În trecut, acest tip de traseu al formării funcționa în două modalități distincte și foarte eficiente. În primul rând, echipa tinerii cu abilitățile tehnice necesare angajatorilor, și în al doilea rând, făcea aceasta într-o modalitate care îi ajuta pe tineri să se poată orienta singuri în propriile cariere. Acum însă, mulți tineri se găsesc în situația de a fi nevoiți să aibă grijă singuri de stagii de practică, prin oportunități de internship mult mai puțin satisfăcătoare. Într-adevăr, deși stagiile de practică pot fi importante în dobândirea experienței de muncă necesare, ele pot să nu ducă la rezultate pozitive general vorbind, având în vedere variațiile mari care există între oportunitățile de dezvoltare și nemulțumirile reciproce între tineri și angajatori (Gault, Leach, & Duey, 2010; Holyoak, 2013; Shoenfelt et al., 2013). Deși experiența de muncă oferă o cale importantă spre socializarea pre-vocațională și o mai bună tranziție spre muncă, există adesea o tensiune între cerințele pieței actuale a muncii, care este flexibilă și nesigură, pe de o parte și așteptările, aspirațiile și orientările multor tineri, pe de altă parte.

Antreprenoriatul și tinerii. O importantă opțiune în angajare pentru mulți tineri o reprezintă antreprenoriatul (Gough et al., 2013). Într-adevăr, se știe că tinerii valorizează mai mult și au ambiții mai ridicate legate de antreprenoriat (Bosma & Levie, 2010). Cercul vicios privind îngrijorarea tinerilor față de ”lipsa de experiență”, poate fi adesea catalizatorul spre schimbarea percepției muncii ca fiind mai degrabă o activitate auto-generată, decât o muncă în sensul tradițional (Ryan, 2003). În anumite țări, precum Grecia, Span-



ia, și Irlanda, opțiunea antreprenoriatului este una dintre puținele opțiuni disponibile celor care își termină studiile, iar dificultatea sarcinii vine aparent din capacitatea necesară tinerilor antreprenori de a identifica piețe internaționale profitabile mai degrabă decât cele apropiate de casă. Această opțiune nu este neapărat calea pentru toți. De exemplu, un studiu recent desfășurat în nouă țări a arătat diferențe evidente în ce privește obiectivele multor tineri absolvenți, comparativ cu cei din Italia care își doresc mai mult să lucreze într-o multinațională decât să lucreze în companii mici sau pentru propria afacere (Limonta et al., 2014).

Înțelegerea subiectului discutat mai sus este limitată, deoarece a existat o tendință de a încadra tinerii antreprenori direct în rândurile populației adulte generale, sau de a ignora pur și simplu astfel de acțiuni proactive ale tinerilor. În general, nu avem o înțelegere comprehensivă asupra posibilelor beneficii ale antreprenoriatului tinerilor asupra îmbunătățirii mijloacelor de trai, și nici nu știm cum să direcționăm un sprijin special creat pentru tineri (Cassia, Criaco, & Minola, 2012). Cum este cazul și altor studii din domeniul muncii, există diferențe între categorii distincte de tineri. Acest lucru reflectă importanța adoptării unei abordări mai personalizate și mai nuanțate, nu doar simpla căutarea a unor soluții pentru sprijinirea tinerilor antreprenori. Următoarea secțiune scoate în evidență primele experiențe ale formării unei afaceri. Mai întâi, este discutată o taxonomie cu trei etape distincte ale antreprenoriatului, iar apoi sunt puse în evidență diferențele continue datorate grupurilor de apartenență socio-economică, de etnie, și de gen. În mod surprinzător, vedem că aceasta este o arie care indică ca antreprenoriatul ar fi o opțiune mai viabilă pentru cei din grupurile minoritare, fiind mult mai predispuși la discriminare.

Eforturile pentru a susține tinerii antreprenori pot fi privite din perspectiva a trei etape distincte, fiecare având propriile ei dificultăți. Aceste etape cuprind conturarea, dezvoltarea, și demararea afacerii (Chigunta, 2002). Diferențierea între aceste etape este utilă pentru a identifica și a concentra mai bine și mai direct asupra modului în care putem să descoperim nevoi distincte de formare ale tinerilor. De exemplu, etapa de conturare se concentrează pe factorii care influențează dorința de începere a unei afaceri, în timp ce etapa de dezvoltare este mai preocupată de achiziția abilităților cheie, etapă în care poate fi folositor să diferențiem între învățarea propriu zisă și abilitățile strategice.

Cunoștințele, informațiile și posibilitatea de a învăța de la cei din jur sunt în mod evident importante în determinarea domeniului pe care tinerii ar trebui să îl aleagă. De exemplu, în Africa Sub-Sahariană sunt diferențe semnificative în ce privește impactul globalizării asupra viabilității antreprenoriatului; astfel, în momentul de față cei care aleg coafura au opțiuni mai bune decât cei care aleg croitoria (Langevang & Gough, 2012). În ultimul studiu, cel de început al afacerii, accentul trebuie pus pe obținerea acelor abilități care le permit antreprenorilor de succes să își consolideze și să își extindă afacerea, cum ar fi accesarea creditelor sau finanțărilor. Accesul la fonduri poate fi o piedică majoră pentru mulți tineri (Schoof, 2006).

De asemenea, există diferențe clare legate de gen, educație și mediu socio-economic în ceea ce privește rata succesului pentru antreprenori, sugerând faptul că o mai mare atenție trebuie acordată modurilor mai bine orientat și structurat de sprijinire a tinerilor (Cassia et al., 2012). Un studiu recent asupra femeilor australiene aflate la conducerea organizațiilor a evidențiat importanța familiarizării timpurii cu lumea afacerilor pentru realizările lor antreprenoriale ulterioare, discuțiile în timpul meselor în familie despre realitățile conducerii unei firme mici oferind importante învățăminte în acest sens (Fitzsimmons et al., 2014). Deși bărbații sunt mult mai dispuși să vadă antreprenoriatul ca o opțiune viabilă (Bosma & Levie, 2010), există dimensiuni psihologice care sunt de asemenea importante. Capitalul social și psihologic în mod evident joacă un rol important indiferent de contextul național. Succesul pare să depindă atât de accesul la rețele sociale personale puternice și dispuse să ofere sprijine, cât și de auto-eficiența antreprenorială ridicată, care împreună cresc intențiile și comportamentele antreprenoriale; astfel, doar cunoștințele și experiența fără legături puternice, par a fi mai puțin eficiente pentru aceste două aspecte ale activității antreprenoriale (Sequeira, Mueller, & McGee, 2007). Mai mult, diferențele individuale în ceea ce privește antreprenoriatul includ inițiativa personală (Glaub, Frese, Fischer, & Hoppe, în tipărire) și un loc al controlului intern; acestea, îmbinate cu nivele mari de auto-eficiență sunt importante mai ales în cazul femeilor (Babalola, 2009). De exemplu, în contexte cum ar fi cele întâlnite în statele Africii, niveluri înalte de educație oferă mai multă motivație pentru realizare și dezvoltare. Pentru înțelegerea sursei diferențelor de gen în rândul absolvenților în SUA, factorii psihologici și de mediu s-au dovedit a fi critici pentru auto-eficacitatea antreprenorială redusă a femeilor, văzută ca un produs al lipsei contactului anterior cu activitățile antreprenoriale (Dempsey & Jennings, 2014). Tinerile din SUA au avut mai puține trăiri pozitive în ceea ce privește antreprenoriatul și un efect advers mai mare în raport cu feedback-ul negativ. Totuși, alte cercetări în același context indică faptul că nu este vorba doar de variabila gen, deoarece femeile din grupuri minoritare arată un interes crescut pentru această opțiune profesională (Wilson, Marlino, & Kickul, 2004).

Antreprenoriatul are nevoie să fie considerat o opțiune importantă la fel de mult și în rândul tinerilor, dovezile subliniind importanța experiențelor timpurii în ceea ce privește creșterea conștientizării și atitudinile pozitive de mai târziu față de această posibilă opțiune de muncă. Factorii psihologici, cum ar fi auto-eficiența, inițiativa personală, dar și sprijinul social și formarea eficientă sunt factori semnificativi care îi fac pe indivizi mai rezistenți la eșecuri, fiind o parte necesară a acestui drum spre o carieră de succes (Glaub et al., in press). Reziliența și tenacitatea sunt în mod clar importante, deoarece majoritatea antreprenorilor întâmpină greutăți și provocări în traseul lor de viață. Rolul educatorilor, angajatorilor, psihologilor și profesioniștilor în carieră rămâne subdezvoltat cu privire la tinerii antreprenori.

Recomandări și considerații

Pentru cei care își caută un loc de muncă:

- Fii proactiv în construirea unui profil "angajabil" prin dezvoltarea educației formale, a experienței în muncă, abilităților profesionale și încrederii care te vor ajuta să obții un job.
- Construiește și menține o rețea socială de colegi sau alte persoane prin intermediul cărora să înveți ce caută organizațiile, să afli despre oportunități și să obții o ancoră în organizații în timpul căutării unui loc de muncă.
- Păstrează un nivel ridicat de energie și urmează un program unde ai obiective cu privire la cât de multe organizații vei contacta, cum îți vei petrece timpul în mod productiv și care este planul de redresare după o anumită perioadă de șomaj, incluzând opțiuni precum plecarea în străinătate, începerea propriei afaceri și lucrul împreună cu membrii familiei.

Pentru părinți:

- Încurajați și sprijiniți tinerii să urmeze programe de internship sau alte oportunități de muncă pe perioada anilor de școală, pentru a dobândi abilități importante care cresc șansa de angajare.
- Încurajați tinerii să lucreze part-time pe perioada vacanțelor și a studiilor.
- Sprijiniți tinerii pentru a-i ajuta să indentifice informații despre locuri de muncă și oportunități pentru dezvoltarea abilităților.

Pentru educatori:

- Informați și oferiți sprijin atât părinților, cât și studenților cu privire la diversele opțiuni care există și implicațiile lor, în special celor care provin din comunități cu un nivel socio-economic scăzut sau cu imigranți, care ar putea să nu fie conștienți de alegerile sau posibilitățile existente.
- Acordați timp conversațiilor cu tineri pentru a-i ajuta să se gândească la carieră și muncă, începând chiar din școala primară.
- Creați programe educaționale destinate să extindă capitalul social al tinerilor, cum ar fi mentoratul planificat; de exemplu cu grupurile de femei și minorități, oportunitățile pentru știință, tehnologie, inginerie și matematică fiind critice.
- Acordați resurse educaționale pentru formare a dezvoltării abilităților care includ căutarea unui loc de muncă, abilități de auto-prezentare, auto-eficacitate, proactivitate, stabilirea de obiective și obținerea sprijinului social.
- Orientați așteptările tinerilor spre a privi cariera ca pe o călătorie continuă, construită prin învățare și dezvoltare continuă mai degrabă decât o destinație specifică. Acest lucru este important pentru modelarea stilului de a gândi și pentru creșterea rezilienței.

Creați programe universitare în vederea îmbunătățirii șanselor de angajare și deschid-
erii oportunităților de muncă.

- Oferirea stagiilor de practică, unde studenții pot avea acces ușor la persoane din cor-
porații, ar putea fi un început, precum și dezvoltarea unor proiecte sau activități care țin
de câmpul muncii ar fi de ajutor.
- Îmbunătățiți serviciile de consiliere în carieră și oportunitățile tinerilor de a interacționa
cu profesioniști din diverse domenii.
- Oferiți tinerilor șansa de a munci pe parcursul studiilor.
- Încurajați opțiunile de angajare nontradiționale, cum ar fi crearea propriei afaceri. Tin-
erii antreprenori ar beneficia de pe urma accesului la mentorat și locații dedicate învățării
antreprenoriatului, aceștia putând astfel deveni modele pentru alți studenți.

Pentru angajatori:

- Crează legături cu școli și universități pentru a dezvolta proiecte și exerciții care să
abordeze probleme organizaționale reale.
- Crează colaborări care să ofere studenților șansa de a pune întrebări și de a găsi
răspunsuri în ce privește munca.
- Determină educatorii și organizațiile să reflecte asupra abilităților care sunt oferite și
asupra relevanței învățării
- Crează oportunități de practică și alte rute spre piața muncii care vizează în mod delib-
erat tinerii și nu dezavantajează aplicanții care nu au relații.
- Antrenează recrutorii să ofere feedback de dezvoltare, nu să îi descurajeze pe cei
care se află în căutarea unui loc de muncă.

Pentru legislativ sau alți factori de reglementare:

- Crește posibilitatea de angajare a tinerilor prin politici orientate spre dezvoltare, care
vor facilita crearea de locuri de muncă.
- Oferă beneficii pentru organizații, în special pentru cele mici, ca acestea să se implice
în programe de practică și oferă mai multe beneficii pentru parteneriatele dintre școli și
organizații.
- Dezvoltă programele de angajare incluzând abilități de căutare a unui loc de muncă și
de prezentare la interviu, precum și experiența în muncă, formare relevantă în dome-
niul și abilități de adaptare la șomaj.

Concluzie

În acest rezumat a fost evidențiat că tinerii din toată lumea au de-a face cu un număr fără precedent de provocări în accesarea carierelor pe care vor să le urmeze. Capitalul uman este o zonă vitală pe care angajatorii, educatorii și tinerii trebuie să se concentreze, pentru a se asigura că abilitățile celor în căutarea unui loc de muncă sunt ancorate în pieța muncii. Dovezile arată că anumite niveluri de expunere și experiența de muncă pe timpul anilor de studiu secundari sunt valoroase, precum și discuțiile despre cariere și aspirații. În mod clar educația joacă un rol important în oferirea unui avantaj pentru tinerii cu studii superioare aflați în căutarea unui loc de muncă. Capitalul social include resursele relaționale disponibile pentru o persoană, astfel că atât dimensiunea și puterea, cât și calitatea rețelei sociale au roluri importante. Mai mult, cei cu un capital social limitat pot fi efectiv privați de anumite opțiuni de angajare. În plus, perioadele de șomaj pot avea ca rezultat și petrecerea timpului cu prietenii mai degrabă decât cu acele persoane care pot deschide oportunități de muncă. Astfel, există efecte negative clare ale șomajului în rândul tinerilor, care se cumulează de-a lungul timpului. Aruncând o privire asupra strategiilor de coping putem identifica atât strategii de angajament, cât și de neimplicare, ambele fiind importante pentru tineri. Primele sunt în mod clar mai funcționale și eficiente deși, în anumite circumstanțe poate fi utilă totodată și utilizarea unor strategii de neimplicare temporară. Există o gamă largă de strategii de coping de implicare care pot fi eficiente în creșterea șanselor de reangajare, nu doar din punct de vedere cantitativ, ci și din perspectiva criteriilor calitative. Multe dintre aceste strategii de coping au fost cercetate, fiind dezvoltate și evaluate mai multe intervenții bazate pe dovezi științifice, care ar putea îmbogăți strategiile de coping pentru a le face mai eficiente. Este totuși important să se acorde atenție limitelor, atât în ce privește contextul, cât și a caracteristicile personale. Creșterea posibilității de a fi angajat, îmbunătățirea abilităților și practicilor de căutare a unui loc de muncă, construirea și întărirea strategiilor adaptative de carieră și promovarea comportamentelor de coping proactiv, sunt doar câteva strategii de coping care pot fi îmbunătățite și eficientizate cu sprijin și îndrumare din partea unor programe bine construite și evaluate. În sfârșit, este important să subliniem faptul că, deși rolul activ al tinerilor în a face față șomajului este crucial, nu ar trebui să conducă la presupunere de blamare a individului deoarece el sau ea este vinovat/-ă dacă nu s-a adaptat șomajului. Este importantă conștientizarea faptului că este vorba de un fenomen multinivellar, cu factori contextuali și structurali importanți, cărora individul singur nu le poate face față. Copingul are nevoie să fie pus în aplicare la niveluri diferite și necesită totodată o acțiune colectivă. Într-adevăr, pentru tineri, familiile lor sunt adesea implicate activ în a-i ajuta să își găsească de lucru. Mai mult, este important ca guvernele, instituțiile educaționale, companiile și alte organizații să creeze și să implementeze intervenții care facilitează resurse, în scopul de a ajuta tinerii să facă față eficient experienței șomajului și să beneficieze de pe urma lor, pentru a-și îmbunătăți dezvoltarea carierei în context extins.

References

- Adler, G., & Hilber, D. (2009). Industry hiring patterns of older workers. *Research on Aging*, 31, 69-88.
- Ashby, J. S. & Schoon, I. (2010). Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 350-360.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121, 417-436.
- Babalola, S. S. (2009). Women entrepreneurial innovative behaviour: The role of psychological capital. *International Journal of Business and Management* 4, P184.
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labor Economics*, 25, 123-140.
- Bailey, T. R., Hughes, K. L., & Moore, D. T. (2004). *Working knowledge: Work-based learning and education reform*. New York: Routledge.
- Beduwe, C., & Giret, J. F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market? *Journal of Vocational Behavior*, 78, 68-79.
- Billett, S. (2009). Changing work, work practice: the consequences for vocational education. In R. Maclean, D. Wilson, and C. Chinien (Eds.), *International handbook of education for the changing world of work* (pp. 175-187). Dordrecht, Amsterdam: Springer.
- Bjarnason, T., & Sigurdardottir, T. J. (2003). Psychological distress during unemployment and beyond: Social support and material deprivation among youth in six northern European countries. *Social Science & Medicine*, 56, 973-985.
- Bond, M. J., & Feather, N. T. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 321-329.
- Bosma, N. & Levie, J. (2010). *Global Entrepreneurship Monitor 2009 - Executive Report*. Global Entrepreneurship Monitor.
- Bradley, H. & Devadason, R. (2008). Fractured transitions: Young adults' pathways into contemporary labour markets. *Sociology*, 42, 119-136.
- Breen, R. (2005). Explaining cross-national variation in youth unemployment. *European Sociological Review*, 21, 125-134.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology* 91, 717-726.
- Carver, C. S. & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704.
- Cassia, L., Criaco, G., & Minola, T. (2012, May). Overcoming barriers in the entrepreneurial process of youth: The importance of support programmes. Paper presented at the International Symposium on Entrepreneurship and Innovation (ISEI), Venice, Italy.
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811-839.

- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology-an International Review*, 57, 272-303.
- Chigunta, F. (2002). Youth entrepreneurship: Meeting the key policy challenges. Retrieved on from [http:// yesweb.org](http://yesweb.org)
- Clark, D. (2011). Do recessions keep students in school? The impact of youth unemployment on enrollment in post-compulsory education in England. *Economica*, 78, 523-545.
- Davis, G. C., & Asilturk, E. (2011). Toward a positive psychology of coping with anticipated events. *Canadian Psychology*, 52, 101-110.
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology*, 25, 191-199.
- Dempsey, D., & Jennings, J. (2014). Gender and entrepreneurial self-efficacy: A learning perspective. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 6, 28-49.
- Derous, E., & Ryan, A. M. (2012). Documenting the adverse impact of resume screening: Degree of ethnic identification matters. *International Journal of Selection and Assessment*, 20, 364-474.
- Derous, E., Ryan, A. M., & Nguyen, H. H. D. (2012). Multiple categorization in resume screening: Examining effects on hiring discrimination against Arab applicants in field and lab settings. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 544-570.
- Dunlop, T. (1997). Work and the family: The impact of job loss on family well-being. *Journal of Child and Youth Care*, 11, 71-75.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94, 557-565.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 215-232.
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13, 499-531.
- Fitzsimmons, T. W., Callan, V. J., & Paulsen, N. (2014). Gender disparity in the C-suite: Do male and female CEOs differ in how they reached the top? *The Leadership Quarterly*, 25, 245-266.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promises. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Furlong, A., & Biggart, A. (1999). Framing 'choices': a longitudinal study of occupational aspirations among 13- to 16-year-olds. *Journal of Education and Work*, 12, 21-35.
- Furlong, A., Cartmel, F., Biggart, A., Sweeting, H., & West, P. (2003). Youth transitions: Patterns of vulnerability and processes of social inclusion. Scottish Executive Social Research Edinburgh. <http://docs.scie-socialcareonline.org.uk/fulltext/socrfind8.pdf>

- García-Montalvo, J., & Peiró, J.M. (2008): Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral [Analysis of overqualification and job flexibility]. Valencia: Ed. Bancaja – IVIE..
- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective. *Education+ Training*, 52, 76-88.
- Giuliano, P., & Spilimbergo, A. (2009). Growing up in a recession: Beliefs and the macro-economy. Institute for the Study of Labor, Discussion paper series, IZA DP No. 4365. Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp4365.pdf>
- Glaub, M., Frese, M. Fischer, S., & Hoppe, M. (in press). Increasing personal initiative in small business managers/owners leads to entrepreneurial success: A theory-based controlled randomized field intervention for evidence-based management Academy of Management Learning and Education (AMLE).
- Gough, K. V., Langevang, T., & Owusu, G. (2013). Youth employment in a globalising world. *International Development Planning Review* 35, 91-102.
- Greenberger, E., Lessard, J., Chen, C., & Farruggia, S. P. (2008). Self-entitled college students: contributions of personality, parenting, and motivational factors. *Journal of Youth and Adolescence*, 37, 1193–1204.
- Gregg, P. (2001). The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS. *The Economic Journal*, 111, F626-F653.
- Gunz, H.P.P., & Peiperl, M.A. (2007) *Handbook of career studies*. London: Sage Publications.
- Haase, C. M., Heckhausen, J., & Köller, O. (2008). Goal engagement during the school–work transition: Beneficial for all, particularly for girls. *Journal of Research on Adolescence*, 18, 671-698.
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188–220.
- Heckhausen, J. (2002). Transition from school to work; societal opportunities and individual agency. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 173-177.
- Heckhausen, J., Chang, E., Greenberger, E., & Chen, C. (2013). Striving for educational and career goals during the transition after high school: What is beneficial? *Journal of Youth and Adolescence*, 42, 1385-1398.
- Heinz, W. R. (2002). Transition discontinuities and the biographical shaping of early work careers. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 220-240.
- Hiemstra, A. M. F., Derous, E., Serlie, A. W., & Born, M. P. (2013). Ethnicity effects in graduates' résumé content. *Applied Psychology: An International Review*, 62, 427-453.
- Hill, R. P. (2002). Managing across generations in the 21st century: Important lessons from the ivory trenches. *Journal of Management Inquiry*, 11, 60–66.
- Hobcraft, J., & Kiernan, K. (2001). Childhood poverty, early motherhood and adult social exclusion. *British Journal of Sociology*, 52, 495-517.
- Holyoak, L. (2013). Are all internships beneficial learning experiences? An exploratory study. *Education+ Training*, 55, 573-583.

- Howe, G. W., Caplan, R. D., Foster, D., Lockshin, M., & McGrath, C. (1995). When couples cope with job loss. A research strategy for developing preventive interventions. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell, S. L. Sauter, & G. P. Keita (Eds.), *Job stress intervention* (pp. 131–158). Washington, DC: American Psychological Association.
- Iannelli, C., & Smyth, E. (2008). Mapping gender and social background differences in education and youth transitions across Europe. *Journal of Youth Studies*, 11, 213–232.
- International Labour Organization (2013)a. World of work report 2013: Repairing the economic and social fabric. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf
- International Labour Organization (2013)b. Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk. Geneva: International Labour Office...
- Klehe, U.-C., Zikic, J., van Vianen, A.E.M., Koen, J., & Buyken, M. (2012) Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. *Research in Occupational Stress and Well Being*, Volume 10, 131–176
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A.E.M. (2013) Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82, 37–48.
- Kogan, I., Matkovic, T., & Gebel, M. (2013). Helpful friends? Personal contacts and job entry among youths in transformation societies. *International Journal of Comparative Sociology*, 54, 277–297.
- Koshy, V., Brown, J., Jones, D., & Portman Smith, C. (2013). Exploring the views of parents of high ability children living in relative poverty. *Educational Research*, 55, 304–320.
- Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 21–30.
- Kuo, B. C. H. (2013). Collectivism and coping: Current theories, evidence, and measurements of collective coping. *International Journal of Psychology*, 48, 374–388.
- Langevang, T., & Gough, K. V. (2012). Diverging pathways: Young female employment and entrepreneurship in sub-Saharan Africa. *The Geographical Journal*, 178, 242–252.
- Latack, J. C., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20, 311–342.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1995). Coping with job loss: The collective activism of community-based job creation and retention strategies. In M. London (Ed.), *Employees, careers, and job creation* (pp. 287–299). San Francisco, CA: Jossey–Bass.
- Levinson, A. R. (2010). Millennials and the world of work: An economist’s perspective. *Journal of Business and Psychology*, 25, 257–264.

- Limonta, T., Manzini, S., Nastri, A., Quarantino, L. & Searle, R. H. (2014). *Yers ready for work around the world*. Milan, Italy: Fondazione ISTUD.
- Lin, X., & Leung, K. (2010). Differing effects of coping strategies on mental health during prolonged unemployment: A longitudinal analysis. *Human Relations*, 63, 637–665.
- Ling, T. J., & O'Brien, K. M. (2012). Connecting the forgotten half: The school-to-work transition of noncollege-bound youth. *Journal of Career Development*, 40, 347–367.
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140, 1009–1041.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- MacDonald, R. (2011). Youth transitions, unemployment, and underemployment. *Journal of Sociology*, 47, 427–444.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M., & Schmidt, A. (2008). The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success: An empirical study. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 292–323.
- McKee-Ryan, F. M., & Kinicki, A. J. (2002). Coping with job loss: a life-facet perspective. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, (Volume 17, pp. 1–30). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Ltd.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76.
- McKeown, T., & Lindorff, M. (2011). The graduate job search process: A lesson in persistence rather than good career management? *Education + Training*, 53, 310–320.
- McKinsey (2012). Education to employment survey. Retrieved from http://www.mckinsey.com/client_service/public_sector/mckinsey_center_for_government/education_to_employment
- Mihail, D. M., & Karaliopoulou, K. (2005). Greek university students: A discouraged workforce. *Education + Training*, 47, 31–39.
- Mohanty, M. S. (2012). Effects of positive attitude and optimism on wage and employment: A double selection approach. *Journal of Socioeconomics*, 41, 304–316.
- Mroz, T. A., & Savage, T. H. (2006). The long-term effects of youth unemployment. *Journal of Human Resources*, 41, 259–293.
- National Association of Colleges and Employers. (2014). *Job outlook 2014*. Retrieved from <http://www.cmc.iit.edu/resources/nace%20job-outlook-2014.pdf>
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25, 281–292.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 114–134.
- OECD (2013)a. *Education at a glance 2013*. OECD indicators. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2013)b. *Employment Outlook 2013*. OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en

- Paul, K. I., Hassel, A., & Moser, K. (in press). Individual consequences of job loss and unemployment. In U.-C. Klehe & E. A. van Hooft (Eds.), *Oxford handbook of job loss and job search*. New York, NY: Oxford University Press.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264–282.
- Peiró, J. M., Gracia, F., & García-Montalvo, J. (2002). How do young people cope with job flexibility?: Demographic and psychological antecedents of the resistance to accept a job with non-preferred flexibility features. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 43-66.
- Peiró, J. M., Hernández, A., & Ramos, J. (2015). The challenge of building human capital and benefiting from it. A person-centric view of youth unemployment and underemployment. In Finkelstein, L., Truxillo, D., Fraccaroli, F., & Kanfer, R (Eds): *Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach*. *Frontiers in I/O Psychology*.
- Peiró, J. M., Tordera, N., & Potocnik, K. (2012). Retirement practices in different countries. In M. Wang (Ed.) *The Oxford handbook of retirement*, (pp. 510-540). New York, NY: Oxford University Press.
- Revenson, T. A., & Lepore, S. J. (2012) Coping in social context. In A. Baum, T. A. Revenson, & J. Singer (Eds.) *Handbook of Health Psychology* (2nd ed., pp. 193-217). -- New York, NY: Psychology Press .
- Ryan, C. (2003). Programme priorities 2003-2006 youth enterprise development. Strategic Paper by the Commonwealth Secretariat, London, Commonwealth Secretariat.
- Sabates, R., Harris, A. L., & Staff, J. (2011). Ambition gone awry: The long-term socioeconomic consequences of misaligned and uncertain ambitions in adolescence. *Social Science Quarterly*, 92, 959-977.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp.42-70). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Schneider, B. L., & Stevenson, D. (2000). *The ambitious generation: America's teenagers, motivated but directionless*. Yale University Press.
- Schoof, U. (2006). *Stimulating youth entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people*. Geneva: International Labour Organization.
- Schoon, I., & Cheng, H. (2011). Determinants of political trust: A lifetime learning model. *Developmental Psychology*, 47, 619.
- Schoon, I., & Parsons, S. (2002). Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 262-288.
- Schoon, I., Martin, P., & Ross, A. (2007). Career transitions in times of social change. His and her story. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 78-96.
- Sequeira, J., Mueller, S. L., & McGee, J. E. (2007). The influence of social ties and self-efficacy in forming entrepreneurial intentions and motivating nascent behavior. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 12, 275-293.

- Shoenfelt, E. L., Stone, N. J., & Kottke, J. L. (2013). Internships: An established mechanism for increasing employability. *Industrial and Organizational Psychology*, 6, 24-27.
- St. Clair, R., Kintrea, K., & Houston, M. (2013). Silver bullet or red herring? New evidence on the place of aspirations in education. *Oxford Review of Education*, 39, 719-738.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Taberner, P. (June 2, 2012). Germany's one million new immigrants. Retrieved from <http://www.neurope.eu/article/germany-s-one-million-new-migrants>
- Taylor, M., & Rampino, T. (in press). Educational aspirations and attitudes over the business cycle. *Economica*.
- Tomasik, M. J., Silbereisen, R. K., & Pinquart, M. (2010). Individuals negotiating demands of social and economic change: A control theoretical approach. *European Psychologist*, 15, 246-259.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36, 1117-1142.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. (2012). Employment projections: Fastest growing occupations. Retrieved from http://www.bls.gov/emp/ep_table_103.htm
- Vallejo, C., & Dooly, M. (2013). Early job leavers and social disadvantage in Spain: From books to bricks and vice-versa. *European Journal of Education*, 48, 390-404.
- Van der Heijde, C. M. & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Van Hove, G. & Lootens, H. (2013) Coping with unemployment: Personality, role demands, and time structure. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 85-95.
- Versnel, J., DeLuca, C., Hill, A., Hutchinson, N., & Chin, P. (2011). International and national factors affecting school-to-work transition for at risk youth in Canada: An integrative review. *Canadian Journal of Career Development*, 10, 21-31.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Caplan, R. D. (1996). Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 166-179.
- Wanberg, C. R. (2012): The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396.
- Wilson, F., Marlino, D., & Kickul, J. (2004). Our entrepreneurial future: Examining the diverse attitudes and motivations of teens across gender and ethnic identity. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 9, 177-197.
- Yates, J. A. (2005). Transition from school to work: Education and work experiences. *Monthly Labour Review*. 128, 21-32.