

МОДЕЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

© 2017 Карпова Т.П., Стуколова Л.З.

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена анализу проблемы работы с молодыми специалистами на предприятии. Сегодня в условиях рыночной экономики негосударственные коммерческие организации и предприятия выступают довольно активно на рынке труда как работодатели. Зачастую такие организации и предприятия имеют хорошо выстроенную структуру кадров и рабочих мест, что позволяет молодым людям различных специальностей и направлений рассматривать данные организации как места для постоянной успешной работы. В статье предлагается модель специалиста по работе с молодежью, имеющая четкую структуру, формы и направления деятельности. Предложенная модель позволит руководителям организации эффективно организовать работу с молодыми специалистами.

Ключевые слова: рынок труда, молодые специалисты, корпоративное управление, резерв кадров, негосударственные организации, экспертный опрос.

Переход к рыночной экономике, начавшийся в конце XX века в России, связан с большими трудностями и серьезными проблемами, в частности с экономическими и социальными. Формирование рынка труда повлекло за собой немало отрицательных событий: падение уровня жизни, распределение людей в группы по уровню дохода, уменьшение заработной платы и т.д.

Проблема трудоустройства молодых специалистов является актуальной на протяжении как минимум двух десятилетий. Актуальность данного вопроса обусловлена тем, что после окончания учебной деятельности не каждый молодой, даже высококвалифицированный специалист может сразу трудоустроиться. Началось это с 1990-х годов, с перестройки М.С. Горбачева, который ставил перед собой цель - построение демократии и рыночной экономики капиталистического типа. В июне 1990 года Верховный Совет СССР принимает постановление «О концепции перехода к рыночной экономике», а уже в 1991 году роль государства как единственного монопольного работодателя прекращает свое существование. С этого момента начинается становление проблемы трудоустройства молодежи [6].

В СССР выпускник был обязан отработать «по распределению» три года и только после этого мог поменять место

работы по собственному желанию. Работающий по распределению имел особый юридический статус «молодого специалиста» — такого работника нельзя было уволить без специального разрешения министерства. В некоторых случаях (когда предприятие или организация были заинтересованы в удержании этого работника) он мог получать льготы в обеспечении жильём, устройстве детей в детские дошкольные учреждения и так далее. Распределяемые на работу вне своего местожительства обеспечивались безвозвратными пособиями по переезду («подъёмными»), дешёвым жильём в общежитиях (с сохранением прописки по основному месту жительства) и другими социальными гарантиями [3,4].

В такой системе трудоустройства молодежи есть как свои плюсы, так и свои минусы. Уверенность в своем будущем после окончания учебного заведения на ближайшие три года – это, безусловно, главный положительный аспект. Но отсутствие выбора и невольная привязанность к той или иной организации без возможности смены сферы деятельности – очень веский отрицательный аргумент [5].

В настоящее время молодые специалисты после окончания учебных заведений имеют полную свободу действий. Рассматривая проблему трудоустройства молодежи в целом, в рамках темы следует остановиться

на таком аспекте, как выбор молодым специалистом организации для трудоустройства. Наиболее предпочтительно для современной молодежи трудоустройство в государственные организации, т.к. там имеется стабильность, полная социальная поддержка и средняя заработная плата, или в негосударственные коммерческие организации, где есть большие перспективы и высокий доход.

На многих российских промышленных предприятиях используются приемы корпоративного управления. Грамотное управление является залогом поступательного развития предприятия, обеспечивает его инвестиционную привлекательность и устойчивый рост показателей экономической эффективности. Однако, несмотря на развитие и внедрение практик корпоративного управления, в большинстве организаций на текущий момент отсутствуют адекватные системы работы с молодыми сотрудниками. Это проявляется в том, что многие вопросы в данной сфере решаются только в порядке реакции на возникающие проблемы, что снижает эффективность реализации корпоративных программ в области молодежной политики. В связи с этим, разработка систем работы с молодежью в России представляет не только теоретический, но и практический интерес [1, 2].

В условиях рыночной экономики негосударственные коммерческие организации и предприятия на рынке труда как работодатели выступают довольно активно. Зачастую такие организации и предприятия имеют хорошо выстроенную структуру кадров и рабочих мест, что позволяет молодым людям различных специальностей и направлений рассматривать данные учреждения как места для постоянной успешной работы. Для молодых специалистов негосударственные коммерческие структуры в последнее время все чаще становятся местами для успешного трудоустройства. В них можно выделить три основных положительных критерия: принимают практикантов, сотрудничают с

учебными заведениями, обеспечивают финансирование и стажировки.

Данные организации и предприятия ищут для трудоустройства к себе наиболее активных специалистов. Большим плюсом коммерческих организаций, наряду с некоммерческими, является поддержка и развитие молодых специалистов, а именно возможность стажировок между филиалами и получения зарубежного опыта работы. Такие организации и предприятия имеют хорошее финансирование и достаточную конкуренцию в своей области как на рынке труда, так и на рынке предложений. Именно поэтому повышение уровня профессиональных знаний и навыков своего кадрового состава, в частности, молодых работников и специалистов, является приоритетной целью.

Деятельность специалиста по работе с молодежью в условиях государственных и некоммерческих организаций довольно разнообразна, но имеет четкую структуру и утвержденные профессиональные компетенции, формы и направления деятельности.

В рамках исследования, которое проводилось на базе «Газпрома» был проведен экспертный опрос специалистов предприятия с целью решения поставленной проблемы и создания модели деятельности специалиста по работе с молодежью.

Экспертный опрос включил в себя опрос четырех экспертов (специалистов предприятия) по следующим вопросам:

1. Считаете ли Вы, что молодые специалисты – это один из важнейших кадровых ресурсов предприятия?
2. Как Вы оцениваете полезную активность молодых специалистов?
3. Какие методы повышения полезной активности молодых специалистов Вы видите?

На вопрос «Считаете ли Вы, что молодые специалисты – это один из важнейших кадровых ресурсов предприятия?» специалист отдела (Александр Н.) ответил: «Да, несомненно, молодые специалисты – один из важнейших кадровых ресурсов предприятия, потому что за молодежью наше будущее. Старшее поколение передает свой накопленный опыт, свои знания

молодым и впоследствии молодые занимают новые должности, в том числе и руководящие, и продолжают дальнейшую деятельность, вносят свои коррективы, новизну, предложения».

Оценивая полезную активность молодежи, Александр Н. пояснил: «За последние несколько лет активность молодежи возрастает, потому что проводится работа непосредственно со стороны руководства, оно пытается привлечь молодежь к различным полезным для предприятия мероприятиям. Также, повторюсь, что молодежь – это лицо организации, потому что во многих мероприятиях участвуют именно молодые работники и специалисты в возрасте до 30 лет, например в рамках волонтерства; очень большое число молодежи предприятия принимают участие в различных мероприятиях города в качестве волонтеров. Они имеют свой определенный интерес: познакомиться с чем-то новым, найти полезные связи, помочь людям. Такой вид активности полезен как для самих молодых людей, так и для предприятия, так как показывает разносторонность компании. В последнее время увеличилось число мероприятий. Составляется план работы с молодыми специалистами предприятия и план мероприятий внутри каждого филиала. Это большой плюс, так как мероприятия внутри филиалов для молодежи несут локальную пользу, развивают и улучшают работу каждого филиала в отдельности».

Отвечая на вопрос «Какие методы повышения полезной активности молодежи Вы видите?» Александр Н. отметил следующее: «В первую очередь, конечно, для стимулирования полезной активности молодежи важна материальная составляющая, т.е. поощрение. Также возможно создание групп молодых специалистов по интересам, для того чтобы они более глубоко вникали в те или иные мероприятия, проводимые на предприятии, и вносили больше идей».

Сергей К. (заместитель начальника инженерно-технического центра (ИТУ)), отвечая на вопросы, пояснил: «Нам необходимо организовать работу с резервом кадров, с молодыми специалистами таким

образом, чтобы с минимально возможными затратами обеспечить эффективное и своевременное удовлетворение производства молодыми специалистами соответствующего количества и качества. Количество зависит от текучести кадров и выхода персонала на заслуженный отдых, поэтому мы считаем, что на данный момент имеем порядка 60 молодых работников из 200, и если мы их не будем ценить и готовить, то это не будет наш будущий потенциал. Мы инженерно-технический центр, у нас основная масса (95%) – это инженерно-технический состав. Мы разрабатываем мероприятия по работе с молодыми специалистами, и именно они направлены на активность. Т.е. основная цель – это обеспечить активное участие молодежи в этих мероприятиях и в реализации стратегически важных целей и задач ИТЦ и общества в целом. Направления проводимых мероприятий различны: выявление деловых качеств и возможностей; развитие в них научно-технического, творческого и интеллектуального потенциала, профессионального роста молодежи и овладения ею нормами корпоративной культуры. Данные мероприятия способствуют повышению активности молодежи в ИТЦ, но зачастую не так все гладко, как хотелось бы. Мы хотим, чтобы молодые специалисты вносили больше новых предложений по улучшению деятельности предприятия, а не ждали наших указаний, поэтому есть еще к чему стремиться и что развивать. Определяя методы, следует определить два основных аспекта. Когда молодой специалист приходит к нам на производство, к сожалению, существует очень большой разрыв в академических знаниях и требованиях производства. В наших учебных заведениях никто не учит студентов конкретно под какие-либо предприятия или организации. Ко второму аспекту можно отнести недостаточность производственных практик при обучении. Большое количество пришедших молодых работников не проходили производственную практику, как полагается. Именно поэтому одной из техник повышения уровня активности молодых специалистов мы считаем их воспитание со школьной скамьи, курирование их обучения

в ВУЗе и непосредственная подготовка к работе на предприятии. При этом имеем возможность отбирать лучших, именно таких специалистов, которые принесут наибольшую пользу предприятию. В дальнейшем, конечно, с молодым специалистом на базе предприятия проводится работа по адаптации, что немаловажно».

Евгений Ч. (заместитель начальника отдела кадров, трудовых отношений и социального развития) в интервью пояснил, что молодые специалисты – это один из важнейших кадровых ресурсов организации. «Молодые специалисты составляют 1/3 нашей организации. Являются потенциалом для замещения должностей. Ну и конечно, в силу своего возраста и легкообучаемости – это надежда организации на дальнейшее успешное развитие. Нашу молодежь нужно направлять в нужное для организации русло. К сожалению, пока уровень именно полезной активности не так высок, как хотелось бы. В этом году стартовал конкурс молодежных проектов и инициатив, для того чтобы направить энергию и ум молодых работников и специалистов в правильную сферу. Планируется сделать это ежегодной практикой, для того чтобы помимо развлекательных мероприятий молодежь занималась полезной деятельностью для предприятия и приносила новые идеи по его улучшению. Одним из главных мотиваторов является, конечно же, материальная составляющая. Также одним из методов, как было уже сказано, является конкурс проектов. Мы стараемся обмениваться опытом по работе с молодежью с другими дочерними предприятиями. Также руководителям необходимо учитывать особенности организации работы, постановки задач, общения с поколением Z, которое выходит на рынок труда, к которым и относятся сегодняшние молодые специалисты. Зачастую им нужны четкие и конкретные ориентиры, где они могут проявлять свою активность».

Олег П. (заместитель главного инженера) дал свою оценку работы с молодыми специалистами и отметил следующее: «Именно они в дальнейшем будут работать и

занимать руководящие должности. Вопрос можно рассмотреть с двух сторон: «выращивать» ли своих специалистов или же брать готовых. В связи с тем, что кроме Газпрома в России никто не занимается транспортом газа, готовых специалистов на рынке труда, соответствующих нашим высоким требованиям (ведь производство является стратегически важным, опасным), нам найти очень сложно, поэтому я за наследование, за воспитание молодых работников и специалистов внутри корпоративной среды. В настоящее время это является наиболее качественным подходом. Тем более, нам необходимо сохранять внутреннюю культуру, даже если внешняя культура начинает меняться. Значит, молодым специалистам – быть! Вопрос об оценке полезной активности молодежи для организации сложен, так как уровень активности не изменился с течением последнего времени, изменился уровень производства. Молодежь занималась в большей степени развлекательными мероприятиями, так и занимается. Просто на данный момент уровень и сложность производства возросли, и на фоне этого возрастает потребность повышения именно «полезной» активности молодежи. Молодежь нужно направлять в нужную сторону, чтобы она не расплыла свою активность. Говоря о методах повышения полезной активности молодежи, необходимо затронуть вопрос образования. Фундаментальное образование – это большая проблема. К сожалению, современное образование слишком поверхностно. В настоящее время эта проблема углубилась. Когда приходит молодой специалист, наставнику очень сложно ввести его в специальность, зачастую приходится все разьяснять с нуля для понимания технологии производства. Именно поэтому много сил и времени уходит на то, чтобы компенсировать обучение в ВУЗе, вместе того чтобы ждать инициатив от самих молодых специалистов».

Анализ данных экспертного опроса позволяет сделать следующие выводы:

1. Молодые специалисты являются одним из важнейших кадровых ресурсов предприятия. Экспертами отмечается

активность молодых специалистов как результат активной работы с ними, но не все их возможности используются организацией. Молодые специалисты не всегда знают, где быть им наиболее полезными, им нужны четкие ориентиры. Основной причиной данного аспекта эксперты считают особенности поколения, проблема качества образования.

2. Главными методами повышения полезной активности молодых специалистов для организации, по мнению экспертов, были выделены:

- взаимодействие с учебными заведениями по вопросам повышения качества обучения, участия в учебном процессе в части организации практики;
- учет особенностей работы с поколением;
- материальное поощрение;
- развитие мероприятий для привлечения участия в них молодых специалистов и

работников в виде научно-технических конференций или конкурсов молодежных проектов.

Таким образом, специалист по работе с молодыми специалистами в негосударственных организациях должен иметь четкое представление, что работа с ними – это работа с кадрами, с управлением персоналом. На данном специалисте лежит ответственность за правильно организованную работу.

Изучив и проанализировав деятельность предприятия, рассмотрев направления и формы работы с молодыми специалистами, существующие проблемы, а также проанализировав результаты исследования, авторы предлагают модель деятельности специалиста по работе с молодыми специалистами в условиях негосударственных организаций, рис. 1.

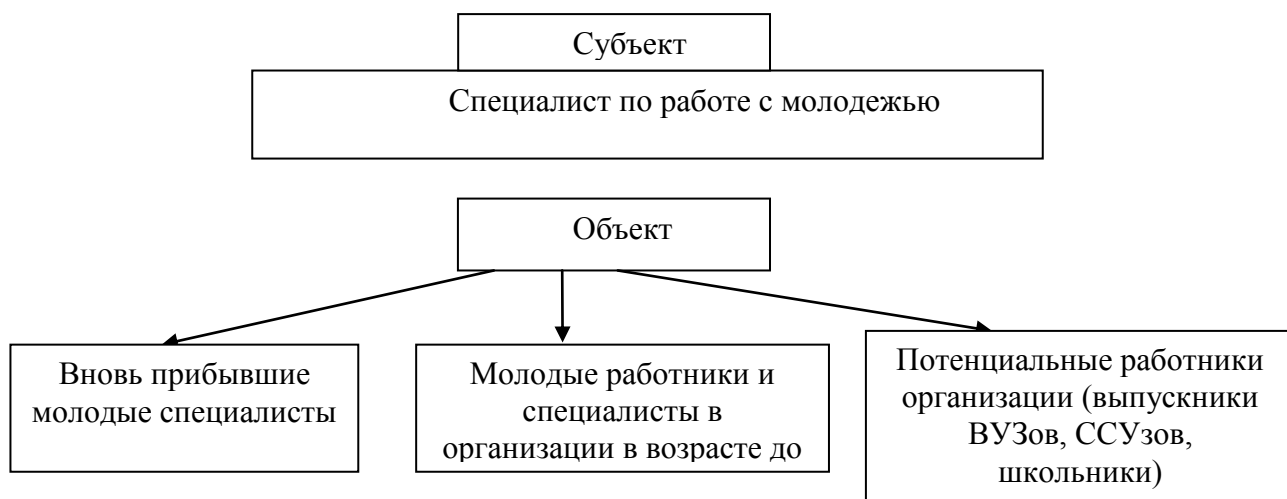


Рисунок 1 – Модель деятельности специалиста на работе с молодежью

Задача общества и государства – оказывать всемерную поддержку предприятиям, которые организуют системную работу с молодыми специалистами, направленную в сторону общественных интересов и интересов государственного развития. Предложенная модель позволяет максимально учесть интересы предприятия, реализовать возможность воспитания со школьной скамьи, курирования обучения в ВУЗе и непосредственную подготовку к работе на конкретном предприятии. Сегодня специалисты по работе с молодыми

специалистами востребованы как в государственных и некоммерческих структурах, так и в негосударственных коммерческих организациях. Специфика работы специалиста по работе с молодежью в государственных и некоммерческих структурах и в негосударственных коммерческих организациях имеет ряд сходств (требования к профессиональным навыкам и компетенциям). Вместе с тем в современной России вакансии специалистов по работе с молодыми специалистами пока имеют место лишь в достаточно крупных и экономически развитых предприятиях и

организациях, но с каждым годом негосударственные организации все больше чувствуют потребность в специалистах данного профиля, перенимая опыт зарубежных компаний.

Работа с молодыми специалистами в негосударственных организациях – это в

первую очередь работа с кадрами, процесс адаптации на предприятии. Здесь от специалиста зависит то, как молодые специалисты будут развиваться в дальнейшем, приходить на смену старшему поколению, занимать руководящие должности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бодров А.А., Кийвери И.В. перспективы эволюции молодежной среды в условиях современного российского общества // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история: сб. ст. по матер. IV Междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: Сибак, 2015.
2. Григорьев С.И. Социальная работа с молодежью / С.И. Григорьев. – М.: Аспект Пресс, 2013.
3. Капелюшников Р. «Российская модель рынка труда: что впереди?» , Вопросы экономики, №4 – 2013.
4. Крылова Н. Молодежь и безработица. // URL: <http://www.businesspress.ru>. (дата обращения: 19.04.2016).
5. Ручкин Б.А. Молодежь Российской Федерации: положение, выбор пути. Основные выводы и предложения / Б.А. Ручкин. – М: Наука, 2000.
6. Ручкин Б.А. Молодежь Российской Федерации: положение, выбор пути. М., 2014.

THE MODEL OF A SPECIALIST ACTIVITY ON WORK ORGANIZATION WITH YOUNG PROFESSIONALS IN NON-GOVERNMENTAL ORGANISATIONS

© 2017 Tatyana P. Karpova, Larisa Z. Stukolova

International Market Institute, Samara, Russia

The article is devoted to analysis of the problem of work with young specialists at the enterprise. Today in the conditions of market economy non-state commercial organizations and enterprises are quite active on the labour market as employers. Often, such organizations and enterprises have well built structure of personnel and workplaces that allow young people of different specialties and areas to consider these organizations as places for ongoing successful work. The article suggests the model of specialist for work with young specialists, having a clear structure, forms and activities. The proposed model will enable managers of an organization to effectively organize the work with young specialists.

Key words: labour market, young professionals, corporate management, provision of personnel, non-governmental organizations, expert survey.