

Сувалов Олег Сергеевич
студент магистратуры, ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления», г. Москва, Российская
Федерация

ORCID: 0000-0001-7110-7698

e-mail: cookido6914@gmail.com

Сувалова Татьяна Викторовна
канд. экон. наук, ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления», г. Москва,
Российская Федерация

ORCID: 0000-0002-3221-9117

e-mail: suvalova.t@yandex.ru

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Целью исследования является анализ системы привлечения молодых специалистов в современные компании для раскрытия их потенциала. В статье обоснована актуальность и отмечены преимущества данного направления. Отмечена способность молодежи к быстрому обучению, высокая приспособляемость к изменениям, готовность к дополнительным нагрузкам и командировкам, гибкость и мобильность. Рассмотрена значимость построения системы «школа – вуз – организация». Выделены основные варианты набора молодых специалистов: подбор на начальные позиции, позиции стажера, программы отбора лучших кандидатов. Выявлены наиболее важные мотивирующие факторы для молодых специалистов при выборе работодателя и будущей сферы деятельности. Отмечена возрастающая роль возможностей профессионального роста, значимость профессионального развития и возможности реализации своего потенциала, наличие социального пакета и удобный график работы.

Ключевые слова: адаптация, вакансия, выпускник, молодой специалист, обучение, профессиональный рост, профессия, работодатель, рынок труда, стажер.

Цитирование: Сувалов О.С., Сувалова Т.В. Актуальные направления привлечения молодых специалистов в организации // Вестник университета. 2020. № 8. С. 79–82.

CURRENT TRENDS OF ATTRACTING YOUNG PROFESSIONALS TO ORGANIZATIONS

Abstract. The purpose of the study is to analyse the system of attracting young professionals to the modern companies in order to reveal their potential. The relevance has been substantiated and the advantages of this area have been noted in the article. The ability of young people to learn quickly, their high adaptability to changes, readiness for additional loads and business trips, flexibility and mobility have been noticed. The importance of building the system “school – university – organization” has been considered. The main options for recruiting young specialists have been highlighted: selection for initial positions, for trainee positions, programs for selecting the best candidates. The most important motivating factors for young professionals when choosing an employer and future field of activity have been identified. The increasing role of professional growth opportunities, the importance of professional development and the possibilities to realize their potential, the availability of a social package and a convenient work schedule have been noted.

Keywords: adaptation, employer, graduate, intern, labor market, profession, professional growth, training, vacancy, young professional.

For citation: Suvalov O.S., Suvalova T.V. (2020) Current trends of attracting young professionals to organizations. Vestnik universiteta. I. 8, pp. 79–82. DOI: 10.26425/1816-4277-2020-8-79-82

Молодые люди являются привлекательным ресурсом для многих компаний и бизнес-сфер. Специфика работы с молодыми специалистами требует особого подхода, учитывающего потребности данной категории работников. На рынке труда сегодня актуализируется спрос на привлечение молодежи в связи с рядом преимуществ. По сравнению с возрастным персоналом молодые люди обладают современным образованием и новыми знаниями, гибкой способностью к быстрому обучению, высокой адаптивностью к изменениям, готовностью к стартапам и командировкам, высокой работоспособностью и стремлением развиваться и раскрывать свой потенциал в разных направлениях бизнеса.

Становится все более популярным среди работодателей сотрудничество с вузами на предмет организации практики студентов с последующим их трудоустройством. Плюсом для компании является воспитание

© Сувалов О.С., Сувалова Т.В., 2020. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2020. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



молодых в духе собственных корпоративных ценностей, возможность привить собственные стандарты, ориентиры, принципы в данном конкретном бизнесе, а не перевоспитывать и ломать наработанный управленческий стиль профессионалов.

Стоимость молодых сотрудников гораздо ниже оплаты труда профессионалов. Средняя зарплата стажера в г. Москве составляет от 20 тыс. до максимум 35 тыс. рублей в месяц. Продолжительность стажировок варьируется от 2 до 9 месяцев. Даже с учетом затрат на обучение стажера компания получает дешевый персонал, работающий на перспективу. При невысокой зарплате молодым людям присуще стремление показать себя с лучшей стороны. Отсутствие опыта компенсируется быстрой реакцией, готовностью к работе с большими данными, к переработкам, дополнительным поручениям руководства и коллег по работе.

На сайтах для поиска работы в последние 2-3 года можно наблюдать увеличение доли вакансий для выпускников вузов. В объявлениях появилась строка «без опыта работы» или «опыт 3-6 месяцев». Стажировка в любой компании и дает необходимый минимальный опыт молодым людям. Наиболее востребованными являются выпускники с экономическим образованием (36 % вакансий). Далее следуют финансисты (24 %) и молодые специалисты технического профиля (22 %) [1].

Отметим актуальность системы «школа – вуз – работодатель». Крупные компании, такие как ОАО «Российские железные дороги», разрабатывают систему непрерывной подготовки молодых кадров, начиная со школьной скамьи. В профильный вуз старшеклассник может поступить на бюджет после специализированного колледжа, пройти в вузе практику в организации и продолжить там свою карьеру. Данная система позволяет сократить процесс адаптации, обучения, оценки молодых сотрудников [5]. В рамках этого подхода развивается система наставничества. При этом наставником в скором времени может стать и сам молодой специалист, например, для старшеклассников или студентов в период их практик.

Рассмотрим и выделим основные варианты набора молодых специалистов [3].

1. Непосредственный набор на стартовые позиции. По мере расширения деятельности и роста компании возникает потребность в наборе исполнителей. В данном случае анализируется резюме соискателя на предмет его успешной учебы, активности, творчества и желания сделать карьеру. Следует отметить, что конкурс среди выпускников на стартовые позиции достаточно высокий. Возможность трудоустроиться без опыта работы или прохождения стажировки близка к нулю.

2. Стажировка. Данный вариант является отличной возможностью познакомиться с работодателем, культурой компании, ее ценностями, приглядеться к данному бизнесу, получить опыт. Максимальная продолжительность стажировки может быть до одного года. В данный период стажер находится под руководством опытного наставника или наставников. Среди работодателей и студентов наибольшей популярностью пользуются летние стажерские программы.

3. Набор молодых специалистов. Компания объявляет программу набора именно молодежи. Выстраиваются конкурсные требования, даются задания для выявления ключевых способностей. Отметим, что конкурс на вакансии очень высокий. Отбираются самые талантливые с точки зрения работодателя. Для прошедших отбор разрабатывается индивидуальный план обучения, программа развития внутри компании.

В настоящее время для большинства крупных компаний наиболее эффективной программой привлечения выпускников вузов является стажировка. В процессе прохождения стажировки молодой специалист внедряет полученные в вузе теоретические знания на практике, формирует и закрепляет профессиональные навыки, знакомится с культурой и ценностями компании. Как правило, традиционная стажировка состоит из трех этапов.

1. Адаптационный период, включающий знакомство с компанией и персоналом. На ознакомительном этапе молодой специалист получает информацию о структуре отдела, проходит обучение в связи с будущими функциями и обязанностями. Ключевую роль на данном этапе играет непосредственный наставник стажера. Наставников должен выступать не только признанный профессионал. Требуется терпеливый и доброжелательно настроенный сотрудник, заинтересованный в раскрытии потенциала молодого человека. Желательно совместно со своим подопечным составить поэтапный план изучения новой информации. В идеале на данном этапе стажер должен проводить 70 % времени с наставником, присутствовать при проведении переговоров, заключении договоров или иных профессиональных моментах деятельности. По времени адаптационной продолжается недели.

2. Производственный период. Включает выполнение функциональных обязанностей в подразделении. В данный период наставник регулярно консультирует стажера, но в меньшей степени. Как правило, оценка

успешности усвоенного материала проходит в виде тестов, промежуточных экзаменов в конце рабочей недели. Стажеру вначале поручают простые участки работы, но после оценки результатов экзамена функции постепенно усложняются. Таким образом, происходит планомерное усложнение выполняемых задач и развитие профессиональных навыков у стажера. Наставник оценивает отношение стажера к поручаемым заданиям, степень его усердия, дисциплину, готовность к дополнительным нагрузкам, успехи в функциональных задачах. В конце производственного периода наставник дает комплексную оценку работы стажера, готовит рекомендации, отмечает успехи и недочеты. Следует отметить, что на данном этапе у стажера может быть более одного наставника. В процессе выполнения заданий стажер имеет право проконсультироваться с любым сотрудником компании, включая руководство. По времени производственный период может занимать от трех до шести месяцев.

3. Сдача экзамена по результатам освоения трудовой деятельности. В качестве итогового экзамена применяются тесты, кейсы, моделирование производственного задания. Экзамен выполняется на компьютере. По результатам экзамена делается вывод об уровне освоения материала. Стажерам, успешно прошедшим экзамен и получившим положительные отзывы от наставника, предоставляется возможность трудоустройства на постоянной основе в компании.

Неоспоримым преимуществом стажировки является возможность выбора наиболее перспективных и талантливых молодых специалистов для будущей работы в компании.

Рассмотрим мотивирующие факторы для выбора будущего места работы с точки зрения молодых специалистов. Наиболее важные факторы были выявлены на базе социологических опросов:

- финансовая устойчивость организации и стабильность бизнеса;
- перспективное обучение, возможности повышения уровня знаний;
- высокий уровень оплаты труда;
- уровень автоматизации;
- уровень интеллектуальной составляющей в функциональных обязанностях;
- благоприятный психологический климат в коллективе, командная работа;
- возможности самореализации и развития потенциала [6].

Труд работников – достаточно дорогой ресурс. Сотрудник, который доволен оценкой своей деятельности, активно раскрывает свой потенциал. Кроме зарплаты, в материальное поощрение могут входить различного рода компенсационные выплаты, премии, материальная помощь [4]. По своей природе денежное стимулирование является экономической мотивацией работников, так как именно благодаря такому поощрению сотрудник удовлетворяет свои потребности.

На основании социологического опроса молодых специалистов можно предложить следующие направления совершенствования системы привлечения молодых специалистов в организации:

- участие компаний в различных мероприятиях (благотворительность; спонсирование спортивных мероприятий, концертов, выставок; ярмарки вакансий; сотрудничество с учебными заведениями) с целью повышения имиджа компаний и престижа;
- проведение различных тренингов, выездных конференций, привлечение сторонних топ-менеджеров, для того, чтобы у сотрудников была возможность повышать свой образовательный уровень, и в дальнейшем применять эти знания в компании, для решения сложных задач;
- организация праздничных мероприятий для сотрудников компаний, учитывая их предпочтения и интересы, проведение тимбилдингов, с целью сплочения коллектива, улучшения климата, и взаимоотношений. Проведение необходимо не раз в год, а регулярно;
- создание и внедрение в компании такого социального пакета, который будет учитывать потребности сотрудников, и обязательное дополнительное медицинское страхование, так как оно является одним из самых востребованных и распространенных факторов социального пакета компаний [8].

Рассмотренные методы в целом являются достаточно эффективными. Система материальных поощрений в своей совокупности должна быть тщательно продумана с целью мотивации сотрудников на плодотворную и эффективную деятельность [7]. Для этого труд каждого сотрудника должен оцениваться объективно – вознаграждение должно быть пропорционально с точки зрения вклада работника в деятельность компании.

Кандидата следует проинформировать, как будет оцениваться его вклад и на какую компенсацию он может претендовать.

Материальная составляющая должности – не единственный фактор для мотивации молодого специалиста [2]. Большая значимость отводится таким факторам, как: возможность карьерного роста, профессионального развития и реализации своего потенциала, а также помощь организации в улучшении жилищных условий, наличие социального пакета и удобный график работы.

Таким образом, любому молодому специалисту необходимы разные методы мотивации, сочетающиеся между собой.

Библиографический список

1. Архипова, Н. И., Назайкинский, С. В., Седова, О. Л. Современные проблемы управления персоналом: монография. – М: Проспект, 2019. – 160 с.
2. Ашурбеков, Р. А., Белова, О. Л., Гарник, С. В. и др. Тенденции и перспективы развития управления персоналом в России: монография / под ред. Р. А. Ашурбекова. – М.: Издательский дом ГУУ, 2018. – 150 с.
3. Вадова, Л. Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 5-2. – С. 311-315.
4. Высшее образование в России: вызовы времени и взгляд в будущее: монография / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева и С. Д. Резника. – Москва: Инфра-М, 2020. – 610 с. – (Научная мысль).
5. Гуськова, М. В., Звонников, В. И. Взаимодействие работодателей и вузов: вчера, сегодня, завтра // Вестник Костромского государственного университета. – 2012. – № 4. – С. 67-71.
6. Решетников, И. Н. Актуальные проблемы взаимодействия вуза и работодателя // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2009. – № 9. – С. 91-99.
7. Оценка потенциала в российских организациях: результаты исследования // Официальный сайт «ЭКОПСИ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/ru-otchet-po-rezultatam-issledovaniya-praktiki-otsenki-potentsiala-v-rossiyskih-organizatsiyah-2.html> (дата обращения: 20.06.2020).
8. Marsden, F. Employee assessment tools – friend or foe? // Human Resources Director [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hcamag.com/au/specialisation/learning-development/employee-assessment-tools-friend-or-foe/135081> (дата обращения: 20.06.2020).

References

1. Arkhipova N. I, Nazaikinskii S. V., Sedova O. L. Sovremennye problemy upravleniya personalom: monografiya [*Modern problems of personnel management: monograph*]. Moscow, Prospect, 2019. 160 p.
2. Ashurbekov R. A., Belova O. L., Garnik S. V. et al. Tendentsii i perspektivy razvitiya upravleniya personalom v Rossii: monografiya [*Trends and prospects for the development of personnel management in Russia: monograph*], pod red. R. A. Ashurbekova. Moscow, Izdatel'ski dom GUU, 2018. 150 p.
3. Vadova L. Yu. Sistema vzaimodeistviya vuza i rabotodatelei v podgotovke budushchikh spetsialistov [*The system of interaction of the University and employers in the training of future specialists*]. Mezhdunarodnyi zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy, 2016, no. 5-2, pp. 311-315.
4. Vysshee obrazovanie v Rossii: vyzovy vremeni i vzglyad v budushchee: monografiya [*Higher education in Russia: challenges of the time and a look into the future: monograph*], pod obshch. red. R. M. Nizhegorodtseva i S. D. Reznika. Moscow, Infra-M, 2020. 610 p. (Nauchnaya mysl').
5. Gus'kova M. V., Zvonnikov V. I. Vzaimodeistvie rabotodatelei i vuzov: vchera, segodnya, zavtra [*Interaction between employers and Universities: yesterday, today, tomorrow*]. Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta [*Vestnik of Kostroma State University*], 2012, no. 4, pp. 67-71.
6. Reshetnikov I. N. Aktual'nye problemy vzaimodeistviya vuza i rabotodatela [*Current problems of interaction between the University and the employer*]. Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv [*Bulletin of Kemerovo State University of Culture and Arts*], 2009, no. 9, pp. 91-99.
7. Otsenka potentsiala v rossiiskikh organizatsiyakh: rezul'taty issledovaniya [*Assessment of potential in Russian organizations: research results*]. Ofitsial'nyi sait "EKOPSI" [*Official website "ECOPSY"*]. Available at: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/ru-otchet-po-rezultatam-issledovaniya-praktiki-otsenki-potentsiala-v-rossiyskih-organizatsiyah-2.html> (accessed 20.06.2020).
8. Marsden F. Employee assessment tools – friend or foe?. Human Resources Director. Available at: <https://www.hcamag.com/au/specialisation/learning-development/employee-assessment-tools-friend-or-foe/135081> (accessed 20.06.2020).