

**ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КАДРОВОМ ПЛАНИРОВАНИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Актуальность набора молодых специалистов прежде всего обусловлена «старением» персонала компании и ростом динамичности окружающей среды, поскольку молодое поколение легко и быстро обучается, мобильно, имеет перспективные планы и готово к переменам. Стоит заметить, что для организации мало привлечь перспективных работников, немаловажно удержать ценные кадры и сохранить их в организации. Проявляя значительный интерес к молодым кадрам, организации имеют долгосрочное преимущество перед другими, переоценивают устоявшиеся взгляды на те или иные обстоятельства и актуализируют их.

Единое и систематическое кадровое планирование для молодых людей на предприятии гарантирует высокую эффективность деятельности организации.

Одним из приоритетных направлений кадрового планирования, на современном этапе социально-экономического развития, является вовлечение и закрепление в организации молодых специалистов, которые удовлетворяют требованиям работодателей. Обладая высоким уровнем общеобразовательной и профессиональной подготовки, владея значительным объемом теоретических знаний, молодые кадры оказывают огромное влияние на качество работы, скорость технического, социального и культурного прогресса.

Закончив обучение молодежь встречается с разнообразием профессиональных ориентиров. Безработица оказывает отрицательное влияние на развитие и социально-психологическое состояние молодых специалистов. Значительное большинство молодых специалистов не видят своих перспектив влияния на социальные процесс и поэтому отказываются от участия в решении социальных трудностей<sup>1</sup>.

Основа, заложенная в принцип разработки методики кадрового планирования для молодых специалистов в организации, состоит в следующем. Разумеется, что сохранение и формирование трудовых отношений между работодателем и молодым сотрудником имеет место при выполнении двух условий: работодатель доволен уровнем профессиональной подготовки молодого специалиста, а молодой специалист также удовлетворен качеством построения трудового процесса и мотивацией на занимаемом им рабочем месте.

---

<sup>1</sup> Турарова О.С. Проблема трудоустройства молодых специалистов: URL.: <https://moluch.ru/archive/110/26668/> (Дата обращения: 18.10.2019).

Выпускники учебных заведений оказываются в категории молодые специалисты, у них нет практического опыта или маленький опыт работы. Не только в настоящее время, но и всегда существовала сложность адаптации неопытного сотрудника в новом коллективе и на новом рабочем месте.

Молодыми кадрами считаются сотрудники, трудящиеся на предприятии после окончания высшего или профессионального учебного заведения. Без сомнений переход в профессиональную сферу еще для вчерашнего студента непременно влечет за собой, в особенности в первое время, всевозможные препятствия, так как помимо привычной среды изменяется и статус, который требует самостоятельного принятия решений и ответственности за них. Не следует преуменьшать важность работы с начинающим сотрудником и оставлять данный вопрос без внимания, отодвигая на последний план. Руководителя, который не организовал работу по быстрой адаптации, реализации плана подготовки начинающего работника, повышению профессиональных навыков, обязательно ждут отрицательные последствия<sup>2</sup>.

С первого рабочего дня работодателю требуется заинтересовать, увлечь молодых специалистов, закрепить наставников из числа грамотных опытных сотрудников.

Необходимые критерии для отбора молодых сотрудников:

- профессиональная компетентность;
- инициативность и новаторство;
- коммуникабельность;
- способность к обучению;
- ориентированность на развитие и карьеру;
- мобильность;
- владение ПК.

Отсутствие системы адаптации персонала является сложностью для закрепления молодого специалиста на предприятии. Адаптация молодого сотрудника – это не только привыкание к другим условиям жизни и деятельности, а также активное изучение трудовой дисциплины, производственного мастерства, норм профессионального взаимоотношения, традиций трудового коллектива, другими словами процесс вхождения в определенную социальную среду. Нередко работнику отчетливо не формулируют его обязанности на испытательный срок, не вводят в должность. По анализу специалистов из-за вышеперечисленных обстоятельств производительность труда сотрудника не превышает 40%, а при действующих системах адаптации достигает 60-70%. Молодые сотрудники являются

---

<sup>2</sup> Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. М., 2016. С. 130.

перспективным ресурсом организации и это главное звено репродукции рабочей силы<sup>3</sup>.

Программа адаптации молодого специалиста состоит из двух основных направлений, это:

1) социальная адаптация: вхождение в коллектив и работа с наставником;

2) профессиональная адаптация. Осуществляется согласно индивидуальному плану профессионального продвижения: мероприятия по обучению и развитию, участие в конференциях, адаптационный тренинг, защита творческого задания.

Завершившуюся успешно адаптацию сотрудника можно охарактеризовать следующими критериями:

- эффективность его профессиональной деятельности;
- признание им правил профессиональной среды;
- удовлетворенность руководством его работой;
- удовлетворение от своей работы;
- понимание своих карьерных перспектив;
- эмоциональная устойчивость;
- самоконтроль;
- сдержанность при эмоциональных и психофизических нагрузках;
- самостоятельность;
- ответственность за принятые решения.

Квалифицированный, компетентный и адаптированный сотрудник не только гарантирует качественное исполнение профессиональных задач, а также обеспечивает положительное отношение общества к данной сфере деятельности.

Результатом профессиональной адаптации можно считать достижение конкретных целей, стандартов работы и реализацию мероприятий по развитию и обучению.

Для мотивирования молодых специалистов в компании можно организовывать ежегодный конкурс «Лучший молодой специалист». По итогу конкурса лучшим выплачивается денежная премия.

Перспективную программу кадрового планирования молодым специалистам, подлежащую исполнению в долгосрочном периоде, можно создать, соотнеся результаты оценки удовлетворенности руководителя молодым сотрудником и самого сотрудника своим трудом.

Этапы, которые необходимо пройти молодому специалисту, стремящемуся быть успешным в своей профессиональной деятельности, с момента получения диплома о высшем образовании и прихода на первую работу, только начинаются. На современном этапе

---

<sup>3</sup> Куприянчук Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. М., 2017. С. 97.

фраза: «Учиться, учиться и учиться!» должна стать девизом молодого специалиста, потому что новые знания и систематическое повышение квалификации является гарантией успеха<sup>4</sup>.

При этом, когда молодой специалист приходит устраиваться на работу, перед руководителем встает вопрос: а стоит ли принимать его или все-таки лучше отдать предпочтение более взрослому, опытному, который прошел конкретные испытания сотруднику. В этой ситуации принципиально отметить имеющиеся преимущества для компании, которая принимает в свой коллектив молодого специалиста и расходует денежные средства на его дообразование. Предприятие создает специалиста ради себя, под свою корпоративную культуру, что существенно труднее сделать со взрослым специалистом. На первый взгляд, сотрудники средних лет более устойчивы, у них уже есть профессиональный опыт, который они начнут незамедлительно применять. Но, если на предприятии работают только исключительно специалисты среднего и старшего возраста, само собой возникает вопрос: что будет с этим предприятием через несколько лет. У молодых специалистов весь трудовой стаж еще впереди, они, в большинстве случаев, гораздо активнее и энергичнее.

Большинство работодателей стремится взять на работу специалистов, которые уже имеют опыт и детально разбираются в данной профессии. Кроме того, с их точки зрения, начинающим специалистам довольно нелегко адаптироваться к новым условиям (к рабочему процессу, коллективу и восьмичасовому рабочему дню). Но при этом, существует множество организаций не против принять специалистов без стажа, только очень часто предлагаемые вакансии отличаются от ожиданий соискателей.

При условии, что, не принимать во внимание опасения работодателей, связанные с приемом на работу молодых специалистов, возможно выделить и позитивные стороны в этом вопросе:

1) выпускники обладают огромным старанием и искреннем стремлением работать. Они, устроившись на первую работу пытаются поскорее зарекомендовать себя и добиться положительного отношения руководителя. В отличие от работников со стажем молодые специалисты прикладывают максимум усилий, для того чтобы по возможности быстрее и качественней сделать свою работу;

2) своеобразное мышление. Начинающим специалистам характерны не только амбициозность, но и творческий подход к работе. В связи с этим такие сотрудники могут внести много нового в работу организации, что может существенно воздействовать на ее совершенствование;

---

<sup>4</sup> Андреева Н.Е. Персонал – стратегия // Эффективное кадровое планирование. 2015. № 9. С.70-77.

3) появляется возможность установить невысокий размер заработной платы. Поскольку выпускники понимают, что в начале трудового пути размер оплаты труда будет минимальный, они соглашаются исключительно в целях получить требуемый опыт.

Подводя итог, можно прийти к выводу, что дискуссия, кого выгоднее принимать на работу – опытных или молодых сотрудников теряет смысл. В этом вопросе существеннее всего является соблюдение равновесия между молодостью и опытностью. Именно мудрость работодателя и профессионализм специалистов по управлению персоналом помогут определить золотую середину: организовать трудовой коллектив, где с молодыми специалистами будут обмениваться опытом их более старшие коллеги и где будет поддерживаться связь поколений. А каждый молодой сотрудник будет стремиться эффективно и долгие годы трудиться в одной сфере, совершенствовать свой профессионализм и быть мотивирован на постоянное обучение и результативный труд.

### *Литература:*

1. Андреева Н.Е. Персонал – стратегия // Эффективное кадровое планирование. 2015. № 9. С.70-77.
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. М.: Инфра-М, 2016. 282 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда. М.: Инфра-М. 2018. 228 с.
4. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. М.: Инфра-М, РИОР, 2017. 256 с.
5. Турарова О.С. Проблема трудоустройства молодых специалистов [Электронный ресурс]. Молодой ученый. URL: <https://moluch.ru/archive/110/26668/> (дата обращения: 18.10.2019).

**Попов И.В., Невмятулина Х.А.**

*Российский химико-технологический университет им. Д.И. Менделеева*

### **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ПРИ ПОМОЩИ ДЕРЕВА СВОЙСТВ**

Одним из важных элементов системы стандартов серии ISO 9000 является управление персоналом – это процесс обеспечения организации качественным персоналом для достижения необходимых результатов и удовлетворенности потребителей, включающий в себя