

## МЕНЕДЖМЕНТ

*О.В. Сельская*

### **Внедрение стандарта по работе с молодыми специалистами с целью развития кадрового потенциала на предприятии**

Одним из основополагающих факторов экономического роста в современных условиях развития страны является адаптивная, гибкая, мобильная кадровая политика и процессы формирования кадрового потенциала современной организации [4, с. 285; 5, с.295–296]. Этим определяется актуальность исследования формирования кадрового потенциала предприятия и поиска путей лучшего его использования.

Важным источником пополнения руководящих и инженерно-технических кадров организаций и предприятий являются молодые специалисты. Сегодня понятие «молодой специалист» имеет различные толкования. Многие студенты на старших курсах уже работают по найму на условиях полной занятости (на условиях фрилансерства, надомной работы и т.п.). Но чаще встречается вариант частичной занятости с преобладанием в течение дня времени, потраченного на работу по найму, а не на посещение занятий.

Имеется ряд объяснений, почему большинство организаций предпочтение отдает людям молодого возраста [1, с. 48–52; 2; 3; 4, с. 285]:

– молодые работники недавно завершили процесс обучения и обладают более современными знаниями, навыками, чем их старшие коллеги;

– в целом молодые работники более гибкие в своих взглядах, меньше сопротивляются внедряемым предприятием изменениям, чем пожилые работники, которые могут быть кровно заинтересованы в сохранении статус-кво на своем рабочем месте;

– семейные проблемы старших работников, как правило, сложнее и требуют больше средств, чем у молодых работников, поэтому они рассчитывают на более высокий уровень вознаграждения за свой труд;

– молодые работники недавно закончили свое обучение и сохраняют навыки учебы (посещения занятий, ведения конспектов, усвоения учебного материала и рекомендаций и т.п.), как правило, легче и быстрее проходят подготовку, чем пожилые работники.

В связи с этим в организации необходимо разработать в соответствии с политикой управления персоналом «Положение о молодых специалистах». Оно будет определять корпоративный статус молодых специалистов организации с целью выделения их в отдельную категорию работников организации, уточнять права и обязанности, обусловленные данным статусом, и регламентировать систему мероприятий по адаптации к условиям работы в организации, содействию профессиональному росту и реализации творческого потенциала.

Предлагается отнести к категории молодых специалистов организации работников не старше 30 лет, имеющих высшее или среднее профессиональное образование (в исключительных случаях незаконченное высшее образование), принятых либо переведенных на должности, относящиеся к категории должностей специалистов, и работающих в указанной должности не более 5 лет [1]. Молодые специалисты, переведенные на руководящие должности, статус молодого специалиста утрачивают.

Отнесение работника к категории молодых специалистов не влечет за собой изменений в совокупности его прав и обя-

занностей, зафиксированных в контракте (трудовом договоре), а также других нормативных документах (правилах внутреннего распорядка, должностных обязанностях). Персональные задания и поручения, предусмотренные планами и графиками мероприятий по адаптации молодого специалиста и содействию его профессиональному росту, а именно – направление на обучение по корпоративным программам; прохождение стажировки; самостоятельное выполнение проекта (отдельного раздела) – вносятся в его индивидуальный годовой (квартальный, месячный) план работы.

Мероприятия по адаптации молодого специалиста к условиям работы в организации и трудовом коллективе позволяют оказать ему помощь при:

- ознакомлении с традициями предприятия, нормами корпоративной культуры, а также с организационной структурой предприятия и производственным назначением структурных подразделений;

- уяснении перспективных и текущих целей предприятия;

- осознании своей роли в достижении этих целей и своей ответственности;

- развитию чувства корпоративного патриотизма и мотивации к достижению высоких профессиональных результатов в организации.

На предприятии необходимы мероприятия по созданию условий для профессионального роста молодых специалистов, которые будут нацелены на:

- приобретение ими дополнительных знаний, навыков и умений в области профессиональной деятельности;

- раскрытие и развитие их творческого потенциала:

- овладение современными, в частности, информационными технологиями профессиональной деятельности, развитие способности и навыка работы «в команде»;

- поддержку инициативности, стремление к повышению квалификации и выполнению более сложных и ответственных поручений;

- закрепление перспективных молодых специалистов на предприятии и наращивание благодаря этому его интеллектуального потенциала.

В рамках работы с молодыми специалистами осуществляемые организационные мероприятия должны включать:

- возложение на опытных специалистов структурных подразделений, руководителей первичного звена обязанностей по курированию молодых специалистов с внесением соответствующих функций в должностные (функциональные) обязанности (годовые планы работы) кураторов,

- привлечение для участия в решении производственных задач и перспективных проектах;

- обеспечение молодых специалистов индивидуальными планами обучения и стажировки, персональными проектными заданиями;

- реализацию комплекса корпоративных программ обучения молодых специалистов, в том числе выбор подходящих для этого учебных центров (вузов, институтов повышения квалификации, других учебных заведений, включая иностранные), оказание содействия им в повышении образовательного уровня, в том числе путем предоставления в случае необходимости финансовой помощи;

- проведение стажировок молодых специалистов в подразделениях организации;

- кадровую ротацию;

- проведение конкурсов среди молодых специалистов (на лучшую научную работу, лучшего молодого специалиста года);

- проведение конференций молодых специалистов, семинаров, их встреч с руководством организации и дочерних;

- организацию выставок творческих достижений молодых специалистов, публикации в корпоративных средствах инфор-

мации материалов о деятельности молодых специалистов в организации;

- проведение социологических исследований среди молодых специалистов, их анкетирование;

- контролирование выполнения «Плана работы с молодыми специалистами», ведение статистической отчетности по работе с молодыми специалистами в организации;

- аттестацию и оценку молодых специалистов.

В качестве методического обеспечения мероприятий по адаптации и содействию профессиональному росту молодых специалистов желательно включить следующие рекомендации.

1. Комплекс соответствующих инструкций, нормативных документов, в том числе «Положение о молодых специалистах».

2. Методические указания и рекомендации по выполнению отдельных программ обучения и индивидуального плана обучения и стажировок в целом.

3. Корпоративные учебные программы.

4. Различные информационные материалы, адресованные молодым специалистам, их кураторам, руководителям структурных подразделений, работникам кадровых служб, ответственным за работу с молодыми специалистами.

5. Аналитические материалы по оценке эффективности работы с молодыми специалистами на предприятии, предложения по ее совершенствованию.

В организации обязательен перечень корпоративных программ обучения молодого специалиста – программ «школы молодого специалиста», который должен состоять из следующих составляющих:

- 1) программы-инструктажа по технике безопасности, охране труда, промышленной санитарии, правилами внутреннего распорядка, реализуемой в течение первой недели работы молодого специалиста в компании;

2) краткосрочной программы ознакомления молодого специалиста с предприятием, историей создания и развития, направлениями и масштабами его деятельности, ресурсами, текущими и перспективными задачами, структурой, системой управления, традициями;

3) программы-тренинга по корпоративной культуре, деловой этике, социальной психологии и конфликтологии;

4) программы изучения современных норм и технологий профессиональной деятельности, организации делопроизводства с использованием современных информационных технологий, применяемых в компании;

5) программ профессионального обучения, направленных на освоение молодыми специалистами техники и технологий, используемых и внедряемых на предприятии, повышение их квалификации.

В целях повышения результативности проводимых администрацией организации мероприятий по адаптации молодых специалистов и содействию их профессионального роста предусматривается создание в организации «Совета молодых специалистов». «Совет молодых специалистов» – общественная организация, действующая на демократических принципах и призванная оказывать помощь администрации и руководству кадровых служб предприятия в планировании и информационном обеспечении работы с молодыми специалистами, совершенствовании программ и форм их обучения.

Фундаментальной основой успешной работы любой организации является высококлассный специалист. Основная задача состоит в том, чтобы этот фундамент был по-настоящему прочным. Именно в этом и состоит основная цель создания такого органа, как «Совет молодых специалистов».

Работу Совета необходимо строить на принципах развития индивидуальных и коллективных форм взаимодействия, формирования профессиональных, деловых, коммуникативных, инициативных, творческих, интеллектуальных качеств,

воспитания чувства собственного достоинства и корпоративного мышления.

Совет призван обеспечивать молодым специалистам оптимальные сроки для адаптации к эффективному исполнению производственных задач, создавать благоприятные условия для профессионального роста и, конечно, формировать кадровый резерв.

Созданный Совет должен решать следующие основные задачи:

- способствование адаптации молодых специалистов и рабочей молодежи на предприятии;

- воспитание у молодых работников корпоративного патриотизма и мотивация их к высоким показателям в работе;

- содействие профессиональному и творческому росту молодых работников, овладению ими в совершенстве своей специальностью и профессией;

- развитие активности молодых работников, выявление лидерских качеств, способствующих решению поставленных перед ними задач.

Исходя из поставленных задач, функциями «Совета молодых специалистов» являются:

- анализ состояния работы с молодыми работниками на предприятии и выработка предложений по ее совершенствованию;

- оказание содействия кадровым службам предприятия в выявлении молодых специалистов, способных к научной работе, а также молодых специалистов, обладающих лидерскими качествами, для включения в «Кадровый резерв»;

- организация научно-технических и творческих связей между молодыми специалистами дочерних предприятий;

- оказание помощи кадровым службам предприятия в организации и проведении культурно-массовых, спортивных мероприятий с участием молодых специалистов;

- организация работы по проведению конференций молодых специалистов предприятия;

- представление интересов молодых специалистов в научно-технических советах, аттестационных комиссиях, в «Совете молодых специалистов» дочерних предприятий;

- оказание помощи кадровым службам предприятия по вопросам развития корпоративных программ обучения молодых специалистов, планирования их карьеры;

- контроль своевременного и в полном объеме предоставления молодым специалистам предусмотренных для них действующими на предприятии Положениями и другими нормативными документами льгот, выполнения взаимных обязательств администрации и молодых специалистов по реализации «Программ мероприятий» и «Планов работы с молодыми специалистами».

Своей деятельностью «Совет молодых специалистов» способствует выполнению задач, стоящих перед предприятиями, и с этой целью должен:

- проводить мероприятия, направленные на оказание помощи молодым работникам в освоении ими производства, в приобретении навыков практической работы, профессиональном росте;

- принимать участие по согласованию с отделом кадров и социального развития предприятия в трудоустройстве вновь поступивших молодых специалистов на работу по специальности;

- подбирать совместно с администрацией каждому молодому специалисту куратора (наставника) из числа наиболее квалифицированных работников.

- оказывать помощь молодым специалистам в прохождении стажировки, выявлять их деловые качества. Участвовать в подведении итогов стажировки молодых специалистов и оп-



ределении наиболее эффективного их использования на дальнейшей работе;

- привлекать молодых специалистов к научно-технической работе. Участвовать в организации и проведении научно-технических конференций, выставок работ молодых ученых и специалистов, оказывать помощь в публикации подготовленных ими статей и докладов;

- оказывать помощь молодым специалистам, проявившим способность к научной работе, в поступлении в аспирантуру без отрыва от производства, выполнении актуальных для производства исследований, рекомендовать молодых специалистов в целевую аспирантуру;

- оказывать помощь при разработке и осуществлении индивидуальных планов непрерывного обучения молодых специалистов;

- налаживать творческое содружество молодых специалистов и рабочих для решения задач роста производства, повышения его эффективности;

- разрабатывать для рассмотрения руководства вопросы повышения роли молодых ученых и специалистов на производстве, создания им условий для высокопрофессионального и культурного роста, улучшения организации быта и отдыха.

Работа «Совета молодых специалистов» – это не только повышение квалификации, это и достойный труд, достойная зарплата, социальный пакет, который будет стимулировать к дальнейшему профессиональному росту.

Таким образом, благодаря работе «Совета молодых специалистов» уровень подготовки специалистов на предприятии будет постоянно расти, у молодежи всегда есть возможность опереться на опыт своих предшественников, наставников. Молодость вкупе с опытом и зрелостью – это стержень для успешного развития любого предприятия.

## Список литературы

1. *Друкер, П.Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке [Текст] / П.Ф. Друкер. М.: Издательский дом «Вильяме», 2001.
2. *Никитина, И.А.* Эффективность систем управления персоналом [Текст] / И.А. Никитина. СПб.: Питер, 2006.
3. *Нуайе, Д.* Повышайте производительность труда (на спирали) [Текст] / Д. Нуайе. М.: Претекст, 2007.
4. *Травин, В.В.* Основы кадрового менеджмента [Текст] / В.В. Травин, В.А. Дятлов. М.: Дело, 2005.
5. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации. М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2007.