Совершенствование корпоративной программы поддержки

молодых специалистов на предприятии

Екатеринбургский информационно-вычислительный центр.

Горшенев Александр Эдуардович, студент группы УПм-117, Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения».

Аннотация: Научная статья посвящена исследованиям в сфере управления человеческими ресурсами на предприятии Екатеринбургский ИВЦ. В ходе исследования установлена необходимость практического применения подходов управления персоналом, заключающихся в поддержке молодых специалистов, которые способны решить множество проблем, возникающих в процессе деятельности предприятия. Особое внимание уделяется толкованию понятию «молодой специалист», так же рассмотрены основные проблемы, с которыми сталкивается молодой специалист в процессе реализации своего трудового потенциала.

Проведена оценка эффективности действующей на исследуемом предприятии программы поддержки молодых специалистов. Для совершенствования системы управления персоналом предложен механизм работы с молодыми сотрудниками – создание совета молодых специалистов на предприятии Екатеринбургский ИВЦ*.*

Ключевые слова: молодые специалисты, корпоративная программа, управление персоналом, трудовые ресурсы, кадровая молодежная политика, оценка эффективности, система управления молодыми кадрами, совет молодых специалистов.

В настоящее время значительное внимание уделяется процессу управления персоналом, который обеспечивает работу эффективного механизма воздействия на трудовой потенциал, производительность и качество труда, а также является мощным источником развития предприятия в целом. Особое место в сфере управления человеческими ресурсами занимает работа с молодыми специалистами. Для современного руководителя становится важным установление таких пропорций в структуре персонала организации, которые способствовали бы ее росту и развитию, за счет привлечения и закрепления в кадровом составе профессионально-подготовленных молодых специалистов. Потому что именно молодые специалисты, имея высокую общеобразовательную и специальную подготовку, обладая профессиональными знаниями, способны оказывать сильное влияние на темпы социального, технического и культурного прогресса.

Это актуализирует тему исследования, обуславливая необходимость поиска новых управленческих средств, методов и технологий, способных решить множество проблем, возникающих в процессе управления трудовым потенциалом молодых специалистов.

При наличии фундаментальной теоретической исследовательской базы изучения данной темы, следует указать на недостаточность работ, отражающих реальное состояние социализации молодых специалистов в современных российских организациях. Открытыми для научного анализа остаются проблемы формирования управленческих механизмов и технологий адаптации молодых специалистов в современных российских условиях, создания условий и факторов их дальнейшего профессионального и должностного развития, поиска путей решения перспективных задач создания инновационно-ориентированного кадрового потенциала российского общества в целом и отдельных организаций, в том числе, что обусловило необходимость исследования данной темы на уровне организации, имеющей особое стратегическое значение для транспортного рынка  России.

Объектом исследования является Екатеринбургский информационно-вычислительный центр (ЕИВЦ) - структурное подразделение Главного вычислительного центра - филиала Открытого акционерного общества «Российские Железные Дороги» (ОАО «РЖД»), осуществляющий свою деятельность в области обработки данных. Предприятие выполняет функции по сопровождению информационных систем, эксплуатируемых на железных дорогах России, обеспечивая полный цикл информатизации эксплуатационной работы ОАО "РЖД".

Предметом исследования является процесс реализации корпоративной программы поддержки молодых специалистов на предприятии ЕИВЦ.

Цель научного исследования – разработка рекомендаций по совершенствованию корпоративной программы поддержки молодых специалистов в ЕИВЦ.

Для достижения данной цели необходимо решение следующих задач:

1. Рассмотреть теоретические и юридические аспекты значения термина «молодой специалист».

2. Изучить проблемы, возникающие перед молодыми специалистами на рынке труда и на рабочем месте в процессе реализации своего трудового потенциала.

3. Раскрыть особенности политики работы с молодыми специалистами действующей на исследуемом предприятии.

4. Оценить эффективность программы поддержки молодых специалистов реализуемой на исследуемом предприятии.

5. Разработать рекомендации по совершенствованию программы поддержки молодых специалистов на исследуемом предприятии ЕИВЦ.

В процессе достижения поставленной цели исследования и решения задач применяются различные методы: анализ проблем молодых специалистов, анализ внешних и внутренних факторов, анализ нормативной и учредительной документации, социологический опрос сотрудников и наблюдение.

Достижение поставленной цели исследования поможет решить проблемы адаптации молодых сотрудников в коллективе и формирования у них гражданственности, обеспечить им социальную защищённость, расширить возможности профессионального развития, ориентации в производстве, и перспективы продвижения по карьерной лестнице. Все это в целом позволит руководству предприятия повысить эффективность использования трудового потенциала сотрудников, совершенствовать систему управления персоналом и как следствие обеспечить стабильную финансово-хозяйственную деятельность предприятия.

В современном обществе среди молодого поколения устойчиво меняется отношение к трудовой деятельности как таковой. Все чаще молодежь отказывается от выгодных должностей, желая работать на себя, а не «на дядю». Именно завышенные амбиции современного молодого поколения являются фактором проблем, возникающих в процессе ориентации новоиспеченного специалиста на рынке труда и его адаптации на новом рабочем месте. Как следствие этого у руководителя предприятия также возникают трудности в процессе управления данной категорией персонала. Обманутые ожидания для молодых кадров оборачиваются психологическими барьерами в процессе раскрытия трудового потенциала и реализации своего профессионализма. Поэтому идеологической направленностью в работе по управлению молодыми специалистами на предприятии может стать предоставление им функций самоуправления. Это обеспечит грамотное соотношение власти и ответственности на уровне молодого коллектива, что удовлетворит желание молодых специалистов получить простор для самореализации и обеспечит эффективную взаимосвязь с руководством предприятия.

Молодые специалисты – это важнейший трудовой ресурс производительных сил нашей страны и экономики в целом, поскольку они составляют порядка 25 % всего трудоспособного населения России [5]. А от того, насколько хорошо подготовлена и обучена молодежь, и насколько эффективно и рационально будет использоваться данный трудовой потенциал, зависит не только удовлетворенность работника, и дальнейшее развитие организации, также конкурентоспособность и даже процветание нашей страны.

По статистике, только 69% выпускников трудоустраиваются по специальности, в результате чего, уровень безработицы среди молодых специалистов растет [5]. В связи с этим, большое внимание уделяется не только подготовке молодых специалистов, но и их поддержке в адаптации на рынке труда и на рабочем месте.

Термин «молодой специалист» имеет широкое определение. Под молодыми специалистами подразумеваются лица, которые закончили высшие или средние специальные учебные заведения, независимо от формы обучения, и работающие сравнительно недолгий период. Обычно понятие «молодой специалист» отличается от других категорий персонала либо возрастной составляющей, либо наличием именно небольшим практическим опытом работы по специальности, полученной в учреждении образования.

Если же определение «молодой специалист» рассматривать с юридической точки зрения, то оно официально не принято. В последней редакции Трудового Кодекса РФ, федеральном законодательстве, законах субъектов РФ, относящимся к сфере трудовых отношений, понятие «молодой специалист» отсутствует. Однако оно встречается в различных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения с участием молодых специалистов.

В Трудовом кодексе Российской Федерации в статье 70 встречается только упоминание о недавних выпускниках, в ней оговаривается испытательный срок при приеме на работу. Таким образом, молодыми специалистами являются те, кто получил среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступает на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня [1].

Постановление Правительства Российской Федерации от 15 июля 2013 г. № 598 «О федеральной целевой программе «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года» раскрывает понятие «молодой специалист» – как гражданина Российской Федерации не старше 35 лет, имеющего законченное высшее (среднее профессиональное) образование [3].

В соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 27 ноября 2007 года № 1002 «О внесении изменений в Постановление Правительства Москвы от 23.03.2004 года № 172-ПП» молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования, поступившие на работу по специальности [2].

Новоиспеченный дипломированный выпускник, впервые попадая на рынок труда в качестве молодого специалиста, мгновенно сталкивается с множеством проблем, начиная от трудоустройства и заканчивая трудностями во время адаптации на рабочем месте. Проблемы формируются под воздействием как внешних, так и внутренних факторов (Таблица 1)

Таблица 1- Факторы проблем реализации молодых специалистов на рынке труда.

| Внешние факторы | Внутренние факторы |
| --- | --- |
| Непропорциональное соотношение предложения и спроса на работников отдельных специальностей на рынке труда. | Несовпадение целей молодых специалистов с требованиями работодателя. |
| Отсутствие эффективного механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений. | Обманчиво завышенные представления молодых специалистов о своих способностях, престижности профессии и оплаты труда, что приводит к незаинтересованности во многих предложениях к трудоустройству. |
| Недостаточная информированность «вчерашних студентов» о состоянии современного рынка труда, о востребованных профессиях, о требованиях к личности работника. | Отсутствие желания у молодых специалистов проявлять инициативу и брать на себя ответственность. |
| Резкая смена вида деятельности (учеба - работа). | Ошибочный выбор профессии, специальности. |
| Предпочтения работодателей определенной возрастной категории работников. | Неготовность молодых специалистов к трудовой деятельности из-за отсутствия необходимых знаний и навыков в работе. |
| Низкие перспективы продвижения вверх по служебной лестнице. | Несоответствие компетентности, обязательной специалисту. |
| Особенности социально - психологического климата в коллективе. | Особенности личностных и деловых качеств. |
| Низкий уровень заработной платы. | Не знание выпускниками способов грамотного поиска рабочего места и методов успешного представления себя и своих сил на собеседовании [7]. |

Поскольку молодые сотрудники являются слабо защищённой категорией трудовых ресурсов организации, и наиболее остро ощущают на себе конкуренцию среди старшего поколения и давление со стороны руководства, то важность и необходимость поддержки таких работников приобретает особое значение в системе эффективного управления персоналом на предприятии.

По данным социологических исследований, проводившихся учеными РАГС по кадровой тематики, закрепление и адаптация молодых специалистов в организациях имеет специфические особенности, связанные с необходимостью решения определенных проблем. Участникам исследования было предложено ответить на вопрос, насколько остро сегодня стоят вопросы, представленные в бланке опроса, связанные с молодыми специалистами, поступающими на работу в различные организации. Оценка остроты проблем молодых специалистов производилась по 5-ти балльной шкале от 1 – «не очень остро» до 5 – «очень остро». В результате мнения респондентов массового опроса сгруппировались вокруг шести ключевых показателей (Рисунок 1).

Рисунок 1 – Результаты социологического исследования

проблем молодых специалистов.

Участники исследования консолидировано отмечают важность проблем должностного роста и профессионального развития молодых специалистов в организациях и их социальной защиты. Несколько менее выражены, по мнению участников исследования, проблемы социального характера, связанные с адаптацией и социализацией молодых специалистов в профессиональной среде организации, а также формирования и развития у них гражданских качеств [6, с 60-62].

Для решения проблем молодого персонала, в организации должна быть разработана эффективная комплексная программа поддержки молодых специалистов, реализующая комплекс мер кадровой политики, направленный именно на работу с новоиспеченными специалистами. Программа поможет им легко включиться в производственный процесс, освоить профессиональную среду, понять корпоративную культуру организации. Целью программы является развитие потенциала молодого персонала в интересах предприятия.

В Екатеринбургском ИВЦ доля сотрудников в возрасте до 35 лет составляет 47%, это диктует необходимость проведения активной работы с молодежью и реализации эффективной программы поддержки молодых специалистов на предприятии.

В соответствии с Положением о молодом специалисте, действующем в ОАО «РЖД», к молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в ОАО «РЖД» впервые после окончания учебы в образовательной организации (далее – выпускники):

- в течение трех месяцев после окончания обучения в образовательной организации на основе договора о целевой подготовке специалиста;

- в течение трех месяцев после окончания обучения на основании направления на работу, выданного образовательной организацией по заявке подразделения ОАО «РЖД»;

- другие выпускники, принятые на работу в ОАО «РЖД» в год окончания учебы в образовательной организации по профилю образования с учетом потребности подразделения ОАО «РЖД» в данной специальности.

Молодежная политика на исследуемом предприятии – это система корпоративных приоритетов и принципов, определяющих отношение компании к молодым работникам, а также совокупность мер по созданию условий для эффективной профессиональной самореализации и развития потенциала молодых работников в интересах предприятия. В целях эффективного осуществления корпоративной молодежной политики и развития молодежного кадрового потенциала в 2015 году утверждена целевая программа «Молодежь ОАО “РЖД” (2016–2020 гг.)», разработанная с учетом анализа современных подходов к управлению персоналом, социально-поведенческих особенностей современной молодежи и учитывающая фактор вхождения в социально и экономически активный период жизни новых поколений молодых людей. Молодежная политика исследуемого предприятия строится на следующих принципах: преемственность, объективное целеполагание, контроль эффективности программы, централизованное управление программой и распределение ответственности.

Программой определены группы проектов и направлений работы, нацеленные:

- на привлечение молодежи, ее эффективную адаптацию и закрепление в компании;

- на вовлечение молодежи в решение корпоративных задач (в том числе в инновационную и научную деятельность) и развитие международного молодежного сотрудничества;

- на поддержание условий для развития профессиональных и корпоративных компетенций и карьерного продвижения молодежи в компании;

- на духовно-нравственное и патриотическое воспитание молодежи, развитие корпоративного волонтерства;

- на продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта среди молодежи.

Так же Екатеринбургский ИВЦ активно сотрудничает с учебными заведениями для обеспечения постоянного притока молодых квалифицированных кадров.

Молодые специалисты имеют ряд льгот, гарантий и компенсаций, например, единовременное пособие при приеме на работу в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки), при наличии оснований предоставляется корпоративная поддержка для приобретения жилья в соответствии с нормативными документами организации.

Цель молодежной политики предприятия не только рост у молодежи требуемых профессиональных и корпоративных компетенций, но и вовлечение ее интеллектуального и творческого потенциала в решение стратегических задач компании, поскольку молодежная энергия в первую очередь должна быть направлена в русло развития и модернизации производства [4].

В целях оценки эффективности действующей на предприятии корпоративной программы поддержки молодых специалистов, используется методика социологического исследования, проводимого учеными РАГС по кадровой тематики. В качестве ключевых критериев оценки используются следующие показатели:

- адаптация в коллективе;

- социальная защита;

- возможность профессионального развития;

- перспектива должностного роста;

- профессиональная ориентация в производстве;

- степень формирования гражданственности.

Посредствам выборочного анонимного опроса, молодым сотрудникам ЕИВЦ, было предложено ответить на вопросы анкеты, дав оценку по пяти бальной шкале основным характеристикам функционирующей системы поддержки молодых специалистов предприятия. По итогам опроса выведены усреднённые значения по каждому критерию оценки (Таблица 2).

Таблица 2 – Результаты оценки эффективности системы поддержки молодых специалистов ЕИВЦ.

| № | Критерии оценки | Оценка |
| --- | --- | --- |
| 1 | Адаптация в коллективе | 2,99 |
| 2 | Социальная защита | 3,68 |
| 3 | Возможность профессионального развития | 3,58 |
| 4 | Перспектива должностного роста | 3,63 |
| 5 | Профессиональная ориентация в производстве | 3,04 |
| 6 | Степень формирования гражданственности | 2,88 |
| Средняя оценка | | 3,30 |

По результатам расчетов видно, что общая оценка удовлетворенности молодого персонала работой системы поддержки молодых специалистов в ЕИВЦ составила 3,30 бала, что не является идеальным показателем в пятибалльной системе оценок.

На достаточно приемлемом уровне оцениваются возможности профессионального развития, перспективы карьерного роста и социальная защищенность с точки зрения молодых специалистов ЕИВЦ. Это обеспечивается за счет реализации руководством предприятия практических мер по закреплению молодой категории работников в кадровом составе организации, таких как изучение профессиональных и деловых качеств вновь поступивших молодых специалистов, планирование их профессионального развития и карьерного роста, укрепления их социального статуса, материальной обеспеченности и т. п.

На уровне ниже средней оценки, находятся критерии профессиональной ориентации в производстве, адаптации в коллективе и степени формирования гражданственности. Относительно этого следует заметить, что руководство организации ограничиваются оценкой только имеющихся функциональных качеств молодых специалистов и не отводит должного внимания воспитательной работе. В организации не активно культивируется наставничество, которое должно служить действенным инструментов воспроизводства не только необходимых в деятельности организации деловых качеств у молодых специалистов, передачи им необходимого опыта, навыков и умений, но и организационных ценностей, традиций, норм поведения и т. п., то есть всего, на чем базируется организационная культура. Руководству следует рассмотреть и внедрить новые формы работы с молодыми специалистами, в которых традиционные методы дополняются или замещаются новыми, более современными – это, например, коучинг, в котором нет постоянного наставничества, но есть элементы тренинга и профессионального консультирования.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система работы с молодыми работниками и программа поддержки молодых специалистов на предприятии ЕИВЦ не является эффективной, она не отвечает всесторонне потребностям молодых работников предприятия и нуждается в доработке и совершенствовании.

Исходя из идеологии постоянной смены поколения и соответственно изменению взглядов и мнений об окружающем мире и обществе, о происходящих в них процессах и о жизненных принципов, можно приди к выводу, что кто как не молодое поколение сможет лучше всего понят проблемы и потребности молодых специалистов на рабочем месте и соответственно предложить наилучший способ их решения. Таким образом, наиболее эффективным методом решения трудностей в управлении молодым персоналом на предприятии ЕИВЦ является разработка и создание совета молодых специалистов, который будет представлять интересы молодых специалистов и работников предприятия.

Деятельность совета молодых специалистов на предприятии ЕИВЦ должна обеспечивать грамотное и эффективное координирование молодыми кадрами предприятия и выступать функциональным механизмом кадровой политики организации (Таблица 3).

Таблица 3 – Положение о работе совета молодых специалистов на предприятии Екатеринбургский ИВЦ.

| Компоненты | Реализация |
| --- | --- |
| 1. Общие положения | Создание совета направлено на оказание содействия молодым специалистам в: адаптации; воспитании ответственного отношения к труду; профессиональном развитии; развитии активности и инициативы. А также на оказание помощи молодым работникам в: рациональном использовании их квалификации, знаний, умений; обеспечении преемственности поколений работников; своевременном профессиональном развитии.  Совет предполагает взаимодействие со всеми структурными подразделениями организации; профсоюзным комитетом; учебными заведениями; советами молодых специалистов других организаций для обмена опытом. |
| 2. Структура и принципы работы | В совет входят: Председатель, заместители Председателя и члены совета. Состав совета избирается сроком на один год, на очередном отчетном собрании совета по итогам года.  Для обеспечения деятельности совета предусматривается выделение из бюджетов организации средств. Заседания совета предусматриваются к проведению не реже одного раза в квартал. Заседание совета считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины его членов. Решения совета принимаются путем открытого голосования и должны оформляться протоколом. В случае равенства голосов голос Председателя является решающим. |
| 3. Полномочия и функции | Совет может создавать комиссии, направленные на решение определенных задач по различным видам деятельности (профессиональному развитию, научно-технической ориентации, информационной направленности, культурно-массовой работе, социальной работе и прочее).  В компетенцию совета входит: утверждение ежегодных планов работы совета; рассмотрение проектов локальных нормативных актов, регламентирующих работу молодого персонала, с выработкой соответствующих рекомендаций и т. д. По итогам деятельности за год совет формирует отчет. |
| 4. Права и обязанности | Вносить предложения при формировании бюджета организации по затратам на работу с молодым персоналом. Изучать эффективность использования потенциала молодых специалистов, вносить рекомендации по вопросам их адаптации, вопросам их социального и материального обеспечения, вопросам кадрового и профессионального развития. Вносить предложения по направлению в служебные командировки молодых специалистов и в другие организации с целью изучения передового опыта и науки. Давать предложения для формирования резерва кадров из числа молодых работников и специалистов по результатам оценки деятельности. |

В целом работа совета молодых специалистов должна обеспечивать реализацию основных мероприятий, направленных на развитие компетенции и становление работника как профессионала, а также меры по адаптации и содействию профессиональному росту, организационные меры, программы обучения, методическое обеспечение и управление работой с молодыми специалистами.

Грамотно построенная работа совета молодых специалистов обеспечит эффективное управление рабочим потенциалом персонала и трудовыми ресурсами организации в целом, что является устойчивым фундаментом в процессе построения успешной финансово-хозяйственной деятельности и гарантирует достижение главной цели организации – получение прибыли.

Так же следует понимать, что ни один механизм управления персоналом не может быть совершенным, и он постоянно будет требовать инновационных стратегических решений, поэтому руководству Екатеринбургского ИВЦ следует постоянно проводить исследования и оценивать текущее состояние и работу системы поддержки молодых специалистов.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001 г.) (послед. ред. от 31.12.2017 г.) // Режим доступа: <http://base.garant.ru/12125268/#ixzz53tPWqUW4>

2. Постановление Правительства Москвы от 23 марта 2004 г. N 172-ПП "О мерах по обеспечению педагогическими кадрами образовательных учреждений города Москвы" (послед. ред. от 29.11.2014 г.)// Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/3652082>

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 июля 2013 г. № 598 «О федеральной целевой программе «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года» (послед. ред. от 02.08.2017 г.) // Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/70419016/paragraph/1:2>

4. Иванова О. Эффективная система управления персоналом по-прежнему остается одним из основных конкурентных преимуществ, которое позволяет компаниям не только выживать, но и развиваться // Журнал научных публикаций Дискуссия [№ 10 (73) ноябрь 2016](http://www.journal-discussion.ru/issue.php?id=73) // Режим доступа: <http://www.journal-discussion.ru/publication.php?id=1696>

5. Итоги выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, 2016 г. – Федеральная служба государственной статистики // Режим доступа: http://www.gks.ru/free\_doc/new\_site/population/trud/itog\_trudoustr/index.html

6. Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом в Российских организациях: Монография. [Текст] – М.: МАКС Пресс, 2011. – 299 с.

7. Чернышева Н. И. [Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения](http://elibrary.ru/item.asp?id=16546611) // [Наука и экономика](http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=942304) [№ 1-5](http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=942304&selid=16546611) [Текст] - 2011. С. 62—63.