

УДК 331.108.2 – 057.85(477)

Е. Н. Обозная

**ПЕРСПЕКТИВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
В НОВЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
УСЛОВИЯХ**

Резюме

Автор розглядає проблему визначення стратегії роботи з молодими спеціалістами в нових соціально-економічних умовах. На підставі аналізу результатів досліджень зроблено висновок про зростання як на міжнародному ринку праці, так і в Україні інтересу до залучення молодих спеціалістів та про необхідність розробки такого роду програм.

Summary

The problem of defining young specialist employment strategy in new socio-economic conditions is considered. Based on the analysis research results the conclusion is made that interest in recruiting young specialists and need of creating appropriate programs in the international and Ukrainian labour-market are increased.

Ключевые слова: новый тип мышления, молодые специалисты, управление персоналом, программы привлечения молодых специалистов.

Политические, экономические и социальные изменения, которые сегодня происходят в мире и вызваны процессами информатизации, интеграции и глобализации, оставляют заметный отпечаток в сознании мирового сообщества. Новые условия жизнедеятельности требуют нового типа мышления, инноваций, носителем которых является молодежь.

В нынешних условиях произошла переоценка социальных субъектов, их роли в обществе, что непосредственно связано с новым взглядом на ресурсные возможности социума и его структурных элементов. Одним из таких ресурсов является персонал организации. Изучение особенностей его использования в современных условиях, а в частности молодых специалистов, представляет сегодня одно из наиболее актуальных направлений исследований.

Сегодня руководители крупнейших компаний мира определили основные задачи и проблемы, с которыми им придётся столкнуться в ближайшие три года в борьбе за квалифицированный персонал, а именно: ограниченное число кандидатов с необходимыми навыками и квалификацией (66%), приём на работу и адаптация молодых специалистов (54%), переход ключевых сотрудников к конкурентам (52%) и обеспечение привлекательных карьерных возможностей (50%) [5].

Таким образом, мы видим, что внимание к молодым специалистам в глобальном масштабе растет. Тенденции на нашем рынке аналогичны: многие эксперты солидарны в наблюдении, что все больше компаний разворачивает активное сотрудничество с «юными дарованиями». Так, 65% работодателей готовы работать с молодежью, причем при ответе на вопрос о причине найма на работу молодого специалиста большинство работодателей заявили, что есть вакансии, для которых подходят только молодые специалисты [3].

В связи с этим возникает новая проблема: определение стратегии работы с молодыми специалистами. Ведь использование традиционных методов и программ подбора, адаптации, обучения и мотивации персонала применительно к данной категории потенциальных работников организации будет не всегда эффективным, что объясняется целым рядом причин.

Во-первых, обусловленность поколений социально-историческими условиями их сосуществования, что важно для анализа молодых специалистов как социально-статусной группы, для определения их социальных ролей и места в производственном процессе общества. А также духовная общность поколений, что дает возможность анализировать молодых специалистов как обобщенную социально-статусную группу, членов которой объединяет не только определенный возраст и отсутствие профессионального опыта, но и особенности политического, экономического и социального развития, современные изменения техники, технологий, организации и условий производства. По мнению К. Мангейма, поколение при благоприятных условиях вырабатывает свой собственный «стиль мышления», который существенно отличается от «стиля мышления» других поколений

и служит исходным моментом во всей деятельности данного поколения в сфере культуры и идеологии [1, с. 167]. Данный подход позволяет определить такую специфическую черту молодых специалистов, как профессиональная мобильность, поскольку современные условия компьютеризации труда позволяют говорить о новом этапе разделения труда – по интеллектуально-информационному критерию, когда работники предприятий превращаются из «придатка машины» в носителей и потребителей разной информации. А для так называемого «поколения Y» информационные технологии и социальные медиа являются частью их повседневной жизни [6]. Поэтому требования, которые предъявляются к современным специалистам: высокий уровень общего и профессионального образования, быстрая реакция на перемены в конкретных ситуациях, максимальная отдача психологических сил, большая вовлеченность в сам процесс труда и управления производством на разных уровнях, – будут более объективны по отношению к работникам молодого поколения, нежели старшего, где эти качества слабо развиты, поскольку еще 15–20 лет назад от них этого не требовалось.

Во-вторых, в силу специфического «стиля мышления и мировоззрения», который сформировался у современного молодого поколения, возникает потребность в анализе того, чего ожидают молодые люди от работы и что, в свою очередь, могут предложить выпускники работодателю.

Основные выводы о поколении Y и поведении его представителей в корпоративной среде, сделанные в рамках многих исследований, фиксируют следующую тенденцию. В выборе работы главные приоритеты для молодых специалистов – хорошее вознаграждение, возможность развивать карьеру и обучаться, официальное трудоустройство и «белые» зарплаты. Последний приоритет связан, в частности, с тем, что молодое поколение вынуждено с младых ногтей задумываться о будущем. Сегодня неудивительно, когда 20-летние переживают о пенсии – хотя до нее, казалось бы, далеко. Что касается развития и обучения, то представители поколения Y росли и формировались параллельно с развитием бизнеса в стране. Будучи хорошо осведомленными об историях отечественных

бизнесменов, они хорошо понимают важность непрерывного обучения для достижения успеха. Правда, считают, что платить за обучение должны компании – вкладывать в свое развитие готов далеко не каждый. Баланс «work/life» для них критично важен. Представители нового поколения скорее будут искать работу, которая органично впишется в их образ жизни, чем наоборот – станут адаптировать свой life style под трудовые обязанности. Дресс-код: к ограничениям в выборе офисной одежды «игреки» относятся крайне скептически. Командировки для большей части молодых талантов не проблема – даже преимущество. Впрочем, для многих из них расстояния в тысячи километров не станут проблемой и в вопросе создания семьи. В отношении руководителей – в них представители поколения Y хотят видеть наставников, воспринимают как источники ценных знаний. Начальников, которые являются и исполнителями других важных функций – таких как контроль – большинство «игреков» откровенно недолюбливает [4, с. 31].

И наконец, третья причина, по которой необходимо пересматривать приоритеты в работе с молодыми специалистами и в работе с персоналом организации в целом, особенно в Украине, – так называемое явление ЕААЕ – «employer atmosphere and effect» [6] – совокупность настроений, ожиданий и требований работодателей от выпускников и те шаги, которые они делают навстречу им для выявления и привлечения молодых талантов.

Так, обращаясь к общим оценкам работодателями необходимых молодому специалисту характеристик, можно отметить, что такие из них, как наличие опыта работы, теоретическая подготовка, наличие дополнительной квалификации в последнее время в наименьшей степени декларируются работодателями. Однако при изучении наиболее важных компетенций для молодого специалиста в рамках исследования «Потенциал Украины-2009», организатором которого является известная корпорация Junior, подавляющее большинство руководителей отметило самостоятельность, готовность и способность действовать целесообразно, в соответствии с требованиями дела, а также умение методически организовывать и решать постав-

ленные задачи и проблемы. Достаточно важным является умение интерпретировать уже имеющиеся навыки и знания для конкретной задачи, самооценка, самоуважение и ориентация на результат [2]. Безусловно, в совокупности идеальные представления работодателей и их оценки реальных качеств непосредственно влияют на их стратегии в отношении молодых специалистов.

Поэтому при формировании основных стратегий работы с персоналом в организации необходимо учитывать специфику всех категорий работников предприятия. Хороший HR-специалист понимает, что эффективные практики управления персоналом зависят от возраста, мотивов и возможностей людей, для которых они создаются, а также главной цели, которую преследует организация. И хотя политика компаний пока не очень отличается для разных возрастных групп, думаю, это вопрос времени: в скором будущем ситуация изменится.

Так, на сегодняшний день существует немного компаний в Украине, в которых действуют различные проекты по поиску, найму и обучению талантливых молодых людей. Программы различны по целям, форматам, масштабам, инвестициям, однако имеют общие тренды.

Таким образом, мы видим, что интерес к привлечению молодых специалистов и потребность в такого рода программах растет на международном рынке, в том числе и в Украине. А вместе с ним увеличивается и спрос на высококвалифицированных, креативных, наблюдательных, склонных к аналитическому и стратегическому мышлению специалистов в сфере управления персоналом, которые бы разрабатывали различного рода проекты, были способны всячески повысить эффективность функционирования компании через обеспечение качественного трудового потенциала организации. То есть, мы опять же сталкиваемся с необходимостью молодых специалистов – притока свежих идей, однако уже в конкретной области организации деятельности – сфере HR. Но, к сожалению, эмпирическое измерение данной проблематики в Украине на современном этапе развития менеджмента остается слабым.

Список литературы

1. Мангейм К. Диагноз нашего времени / К. Мангейм. – М. : Знание, 1994. – 300 с.
2. Дегтерева А. Потенциал Украины-2009 / Анна Дегтерева // Менеджер по персоналу. – 2009. – № 1/2. – С. 100–103.
3. Куцевляк Е. С. Образ молодого спеціаліста очима роботодавців (на прикладі м. Харкова) / Е. С. Куцевляк // Зб. пр. молодих учених Нар. укр. акад. / [редкол.: В. І. Астахова (голов. ред.) та ін.]. – Х. : Вид-во НУА, 2010. – 348 с.
4. Никитович Т. Некоторые наблюдения о поколении Y / Татьяна Никитович // Управление персоналом – Украина. – 2011. – № 10 (217). – С. 30–31.
5. Growth reimagined. Prospects in emerging markets drive CEO confidence: 14th Annual Global CEO Survey by PwC [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pwc.com/ceosurvey.
6. Growth reimagined. The talent race is back on: 14th Annual Global CEO Survey by PwC [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pwc.com/hrs.