

## ОСОБЕННОСТИ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Резник Е.С., студентка 2 курса агрономического факультета  
Научный руководитель - Брик А.Д. доцент, к.ю.н. и с.-х.н.  
ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»

***Ключевые слова:** молодежь, занятость, мотивация, адаптация, безработица, рынок труда, молодёжные программы.*

*Статья посвящена проблеме мотивации и адаптации молодых специалистов на предприятиях в России. Обозначены факторы, препятствующие трудоустройству молодежи. Обсуждаются компетенции, необходимые молодым специалистам для трудоустройства на предприятия, а также индивидуальная работа с ними в течение трех лет после окончания высших учебных заведений. Выявлены актуальные и перспективные проблемы молодежного сегмента российского рынка труда.*

Проблемы мотивации и адаптации молодых специалистов на предприятии остаётся всегда актуальной. Они связаны со спецификой самой молодежи и с политикой в отношении работающей молодежи на предприятиях.

Молодой специалист - работник, направленный по окончании среднего специального или высшего учебного заведения на работу по распределению и пользующийся предусмотренными законом социальными льготами. [1]

В России проживает около 29 млн. молодых людей, это пятая часть населения страны, при этом 44% — граждане от 25 до 29 лет. Они более уязвимы с точки зрения трудоустройства, т.к. работодатели предпочитают практические навыки, а не теоретические знания. Управление их трудовой адаптацией сложное и трудоемкое. Происходит это потому, что многие из молодых специалистов не имеют опыта трудовой деятельности и не готовы к определенному режиму и интенсивности труда, к принятию самостоятельных ответственных решений. [2]

Молодые специалисты – это основной продукт, поставляемый высшей школой на рынок труда. Считаем, что для них еще в период обучения должны быть предусмотрены возможности эффективного применения своих профессиональных знаний на местах будущей работы. К сожалению, сегодня рынок труда во многом стихийен и не имеет четкой направленности. При этом, отсутствуют научно обоснованные прогнозные оценки потребностей в кадрах на ближайшую перспективу. Поэтому, при общей высокой потребности в кадрах, спрос на специалистов по конкретным специальностям остаётся неопределенным.

Формирующийся рынок профессиональных образовательных услуг также зачастую не обладает сведениями по востребованности их выпускников в промышленности и сельском хозяйстве. Для того, чтобы занять на этом рынке престижное место, вузу, в первую очередь, необходимо знать, какие специалисты требуются в различных отраслях производства, каков текущий и долгосрочный спрос на них. В результате чего выпускники оказываются безработными. Другие уходят в коммерцию или в сферу услуг, теряя свою квалификацию. [3]

Считаем, что в связи с этим, одной из задач высшего профессионального образования является формирование установок у выпускников вузов, которые облегчают процессы адаптации в трудовом коллективе, усвоения социальных норм и ценностей корпоративной культуры.

На наш взгляд, необходимо совершенствовать существующие молодежные программы, квоты, а также разрабатывать новые, способствующие мотивации и адаптации молодых работников. Уже в школах нужно усилить профориентационную работу, направленную на будущее образование выпускников. Для этого в молодежных программах должны содержаться сведения, информирующие выпускников школ о предприятиях, которым требуются работники определенных специальностей.

Многие ученые считают, что планировать индивидуальную работу с молодыми специалистами надо в течение трех лет, в том числе в первый год работы:

- проведение беседы с молодым специалистом при его трудоустройстве на предприятие
- трудоустройство молодого специалиста в соответствии с его специальностью по диплому

- заполнение паспорта молодого специалиста
- организация стажировки молодого специалиста
- назначение руководителя стажировки, проведение психологического тестирования молодых специалистов с целью определения их деловых и личностных качеств
- проведение индивидуальной беседы о ходе стажировки и адаптации молодого специалиста
- подведение итогов стажировки молодого специалиста, проведение социологического опроса по вопросам удовлетворенности молодых специалистов различными аспектами трудовой деятельности
- проведение оценки профессиональной подготовленности молодых специалистов
- разработка и утверждение программы карьерного роста молодых специалистов по итогам стажировки и психологического тестирования, привлечение молодых специалистов к общественной работе.

Во второй год работы следует предусмотреть:

- рассмотрение вопроса о включении в резерв руководящих кадров молодых специалистов, успешно прошедших стажировку, имеющих хорошие результаты производственной деятельности, подходящие деловые и личностные качества, выявленные на основании тестирования, обучение молодых специалистов в группе резерва руководящих кадров
- участие молодых специалистов в научно-технических конференциях, семинарах, конкурсах научно-технического творчества, отбор наиболее перспективных молодых специалистов для обучения в аспирантуре.

В течение третьего года работы на предприятии следует предусмотреть:

- обучение молодых специалистов на курсах целевого назначения в отделе подготовки персонала
- направление молодых специалистов для обмена опытом на родственные предприятия и представление молодого специалиста для назначения на вышестоящую должность. [4]

Программа развития молодых специалистов «Твой старт к успеху в компании», направлена на раскрытие профессионально-

личностного потенциала молодых специалистов, повышения эффективности их работы, закрепление их в организации.

Реализация программы осуществляется поэтапно в течение трех этапов.

• 1 этап — «Я и моя Компания». В течение года работы Молодые специалисты пройдут адаптацию, которая представляет собой процесс вхождения в профессиональную среду Компании, основывающийся на включении Молодых специалистов в новые профессиональные, социальные и организационно-экономические условия труда.

• 2 этап — «Я и моя профессия». Следующий этап в течение года в программе развития позволит развить навыки участия в комплексе специально организованных мероприятий, направленных на закрепление, формирование приоритетных профессиональных навыков и знаний, а также личностных и деловых качеств; вовлечь в корпоративный процесс формирования высокой степени приверженности молодых специалистов корпоративным ценностям и культуре компании, долгосрочной лояльности и принадлежности к организации; направить инновационный потенциал Молодых специалистов на процесс создания условий для побуждения к формированию новых предложений по оптимизации деятельности Компании, с использованием новых технологий и методов работы. Этот этап позволит развить профессиональные навыки молодых специалистов.

• 3 этап — «Я и моя карьера». На третьем этапе будет производиться оценка потенциала Молодых специалистов в следующих областях: выполнение производственных задач, выполнение целей развития по этапам, прогресс развития профессиональных и личностно-деловых навыков. На основе проведенной оценки осуществляется процесс планирования дальнейшего развития, карьерного продвижения Молодых специалистов в Компании.

Изучение проблем адаптации молодых специалистов в рамках мониторинга адаптации вновь принятых молодых работников на предприятии, целью которого является отслеживание динамики эффективности работы с адаптантами в структурных подразделениях и на предприятии в целом. [5]

Таким образом, исходя из вышеизложенного, следует вывод об актуальности мотивации и адаптации молодых специалистов на

предприятиях. Имея ряд специфических особенностей, связанных с их социально-демографическим положением, молодые специалисты образуют отдельную категорию персонала, к которой предъявляются особые требования, в том числе к ключевым их квалификациям. Закреплению на предприятии, мотивации к трудовой деятельности и адаптации в трудовом коллективе способствуют молодежные программы, предусматривающие возможность активного участия самих молодых специалистов и их объединений в жизни предприятия. Эффективность и результативность таких молодежных программ необходимо измерять через систему социологических опросов и психологического тестирования молодых специалистов, а также в ходе мониторинга их адаптации.

#### **Библиографический список:**

1. Косенко, Т.Г. Факторы совершенствования организации труда на предприятии / Вестник Калужского университета. 2020. № 3 (32). С. 58-61.
2. Крамчанинова Н.В. Молодёжь в условиях социальных изменений // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2021. – № 3. – с. 65-68.
3. Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала // Экономика труда. – 2019. – № 3. – с. 1093-1104.
4. Никулина Ю.Н. Стажировки как инструмент формирования профессиональных компетенций выпускников и обеспечения их занятости // Креативная экономика. – 2019. – № 6. – с. 1279-1292.
5. Программа развития молодого специалиста // [https://studref.com/639024/menedzhment/programma\\_razvitiya\\_molodogo\\_spetsialista](https://studref.com/639024/menedzhment/programma_razvitiya_molodogo_spetsialista)

## FEATURES OF THE WORK OF YOUNG SPECIALISTS

**Reznik E.S.**

**Keywords:** *youth, employment, motivation, adaptation, unemployment, labor market, youth programs.*

*The article is devoted to the problem of motivation and adaptation of young specialists at enterprises in Russia. The issue of employment of the young population is being considered. The factors hindering the employment of young people are identified. The competencies required by young specialists for employment at enterprises are discussed, as well as individual work with them for three years after graduation from higher educational institutions. The current and promising problems of the youth segment of the Russian labor market that require new accents in the state employment policy are identified, and the priorities of the modern policy of youth employment support are determined.*