УДК 331.108.26

Марія ВАСИЛЬЄВА,
ORCIDiD: 0000-0001-9119-2746
асистент кафедри менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія,
м. Харків, Україна

РОБОТА З МОЛОДИМИ ФАХІВЦЯМИ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ СУЧАСНОГО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Анотація. У сучасному світі велика увага приділяється соціальним системам і, перш за все, системі управління людськими ресурсами. З одного боку, для організації життєво важливе уміння співробітників швидко адаптуватися до безперервно мінливих зовнішніх умов, від них потрібна велика гнучкість, вони повинні володіти високорозвиненим почуттям нового, розпізнавати все прогресивне в своїй області. З іншого боку, одним із головних завдань системи управління персоналом в будь-якій компанії є створення для працівників таких умов, при яких їх прагнення до зміни місця роботи повинен наближатися до нуля.

Виникає необхідність створення універсальних методик по визначенню успішності адаптації персоналу, особливо молодих фахівців, оскільки саме вони є майбутнім організації. Відсутність повноцінних методик аналізу адаптації персоналу може бути пов'язано з недостатнім розумінням взаємозв'язку між результатами адаптації працівників і успішністю роботи підприємства.

В статті розглянуто питання, які стосуються управління персоналом підприємств та організацій, а саме, проаналізовано один із напрямів управління персоналом, який може бути використаний в роботі організацій – робота з молоддю і молодими фахівцями, оскільки сьогодні основною конкурентною перевагою багатьох компаній є ефективне використання людських ресурсів, в першу чергу, молоді, яка є носієм інноваційного потенціалу розвитку організації. Необхідність комплексного підходу до роботи обґрунтована внутрішніми і зовнішніми чинниками ведення підприємницької діяльності.

Запропоновано комплексну програму по роботі з молодими фахівцями, яка складається з ряду напрямків, а саме робота з випускниками освітніх установ різного рівня, введення статусу молодого спеціаліста, адаптація молодих фахівців в рамках підприємства; організація стажування, оцінка результатів молодих фахівців та ін.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, кадровий потенціал, формування кадрів, молодий фахівець, адаптація персоналу, молодь.

Вступ. У сучасних умовах, трудові ресурси є одним з найважливіших аспектів теорії і практики управління. Для того, щоб ефективно управляти трудовими ресурсами необхідно правильно уміти здійснювати кадрову політику підприємства. З різних причин підприємство може опинитися в кризовому положенні, тобто в стані неплатоспроможності і банкрутства, в свою чергу, здійснення ефективної кадрової політики не тільки може запобігти кризовому стану підприємства, але і поліпшити його діяльність в цілому. Сьогодні великого значення набувають питання формування кадрового середовища українських організацій. Особливо важливим стає встановлення таких соціальних пропорцій в основних характеристиках персоналу підприємства, які сприяють його зростанню і розвитку, в тому числі за рахунок залучення і закріплення в кадровому складі професійно підготовлених молодих фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні підприємницькі структури орієнтовані на рішення задач керівництва виробничими процесами, підрозділами, а також персоналом в рамках підприємства. Все це стає можливим завдяки раціонально розробленій і організованій системі управління підприємством, а саме, системі управління персоналом. Ці питання досліджувалися багатьма вітчизняними та закордонними науковцями, зокрема такими, як: М. Алексєєва, О. Абашина, В. Бочаров, Н. Скрипник, А. Майковська, С. Дзюба, О. Амоша, П. Журавльов, І. Ансофф, В. Колпаков, А. Лобанов, В. Пагрушев, Ф. Поклонський, Р. Брейлі, І. Брігхем, Дж. Блек, А. Браверман, Дж.М. Іванцевич, М. Рак, Д. Синк, Г. Скударь, А. Тейлор, А. Томпсон, С. Шекшня та ін. Питанням роботи з молодими фахівцями, професійної адаптації персоналу

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

приділяється велика увага у работах таких науковців, як О. Білинська, В. Задіора, А. Колот, О. Крушельницька, Є. Коханов, О. Малініна, О. Макаров, А. Соколовський, Т. Шведова та ін. Однак практично поза увагою фахівців залишаються питання, пов'язані із вивченням особливостей відбору персоналу, а саме, молоді та важливість ефективної адаптації молодих фахівців в організаціях та описом сучасних пріоритетних методик у цьому напрямові.

Формулювання цілей статті. Метою статті є теоретичне дослідження сучасних підходів до управління персоналом, а саме вдосконалення роботи з молоддю, вивчення вимог роботодавців до професійних та особистісних якостей сучасних молодих фахівців, опис методик відбору персоналу, які використовують роботодавці та обґрунтування необхідності розробки комплексної цільової програми по роботі з молоддю і молодими фахівцями, враховуючи швидкозмінні умови функціонування ринку.

Виклад основного матеріалу. Головним фактором успішного розвитку будь-якого підприємства визнаний інтелектуальний або людський потенціал. Молоді фахівці - майбутнє українських організацій. Енергія, знання і багатий потенціал молодого покоління можуть і повинні допомогти здійсненню планів зі сталого розвитку як окремих компаній, так і різних галузей економіки в цілому.

Одним з напрямів роботи щодо управління персоналом є робота з молодими фахівцями. Робота з молоддю та молодими спеціалістами спрямована на формування і розвиток особистості, здатної успішно на високому професійному рівні вирішувати виробничі завдання, що володіє якостями, відповідними вимогами, пред'являються до працівників великих підприємницьких структур [1, с. 55–58]. Необхідність комплексного підходу до роботи з молоддю і молодими фахівцями у великих

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

підприємницьких структурах обумовлена низкою зовнішніх і внутрішніх факторів діяльності підприємства.

До зовнішніх факторів належать: відсутність державного регулювання в розподілі випускників навчальних закладів загострення ситуації на ринку праці та освіти, пов'язаної із соціальною диференціацією суспільства, і т.п. До внутрішніх факторів належить зростаюча потреба підприємств в припливі молодих працівників.

У цих умовах очевидна невідкладність вирішення проблем підбору, розстановки, підготовки, виховання і використання молоді та молодих спеціалістів із застосуванням системного, комплексного підходу до цієї роботи в рамках великих кампаній [3, с.187–191].

Тому рекомендується розробити систему підбору, розстановки, підготовки, виховання і використання молоді та молодих фахівців, здатної забезпечити постійний приплив молодих кваліфікованих працівників до діяльності в підприємницьких структурах, реалізувати потребу організації в конкурентоспроможному і молодому персоналі, а також залучення молоді та молодих фахівців в суспільне життя організації.

Комплексна цільова програма по роботі з молоддю і молодими фахівцями передбачає:

– здійснення роботи з професійної орієнтації серед випускників загальноосвітніх установ і випускників з вищою та середньо професійною освітою;

– надання робочих місць для проходження виробничої та переддипломної практики студентів;

– участь у відборі випускників навчальних закладів;

– на підприємстві введення статусу молодого спеціаліста;

– створення умов щодо адаптації молодих фахівців в рамках підприємства;

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

– організація стажування молодих фахівців;

– здійснення оцінки результатів діяльності молодих фахівців, і т.п.

Розглянемо більш детально перелік вище зазначених заходів. Підприємствам та організаціям, які бажають впровадити комплексну цільову програму по роботі з молодими фахівцями необхідно вести роботу серед випускників загальноосвітніх, середньо - професійних, вищих навчальних закладів.

В першу чергу відділу управління персоналом рекомендується вивчити ринок освітніх послуг, можливості професійних вузів, інших навчальних закладів, тренінгових компаній і навчальних центрів з навчання резерву кадрів. З урахуванням перспективної потреби в персоналі пропонується організувати роботу з вузами по напрямками:

– відбір кращих студентів і укладення договорів на їх підготовку;

– організація практики студентів, участь в захистах дипломних робіт;

– проведення днів відкритих дверей для студентів вузів [4, с. 28–30].

Необхідно ввести статус молодого фахівця з метою виділення персоналу має статус, в окрему категорію працівників на підприємстві, для яких передбачаються заходи щодо їх адаптації до умов роботи, створення умов професійного зростання і максимальної реалізації творчого потенціалу.

Статус молодого фахівця пропонуємо встановити працівникам не старше 30 років, які мають вищу або середню професійну освіту і загальний трудовий стаж не більше 3 років. У разі якщо молодий фахівець переводиться на посаду керівника в рамках підприємства, статус молодого фахівця втрачається.

Статус молодого фахівця не тягне за собою змін в складі його прав і обов'язків, зафіксованих в трудовому договорі, посадових інструкціях,

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

правилах внутрішнього трудового розпорядку, і інших локальних нормативних актах підприємства [6, с. 126–128].

Однією з проблем роботи з молодими фахівцями на підприємстві є управління трудовою адаптацією. Адаптацією молодих фахівців є пристосування молодих кадрів, що не мають досвіду професійної діяльності [5, с. 104]. Основними цілями адаптації нових працівників на підприємстві є наступні:

– зниження витрат: недостатньо адаптованих співробітник працює менш ефективно, що веде до додаткових витрат;

– скорочення плинності кадрів: якщо працівник не зміг освоїтися в організації, він може звільнитися (близько 80% співробітників, що звільняються протягом першого року, приймають це рішення в перший робочий день, інші в перший тиждень, тобто у підприємства є тільки тиждень, щоб зробити позитивне враження на співробітника);

– економія сил і часу керівника нового працівника і його колег: недостатньо адаптованих працівнику потрібна постійна допомога і більше часу на виконання завдань;

– зниження невпевненості і тривоги, які долають працівником, які викликані страхом провалів і браком інформації;

– розвиток позитивного ставлення до роботи, задоволеності працею [1, с. 57; 5, с.104].

В програму адаптації молодих фахівців включено наступні етапи:

1. Введення в посаду;
2. Кураторство і наставництво;
3. Навчання і розвиток стажування;
4. Залучення до роботи ради молодих фахівців;
5. Вирішення соціальних питань;
6. Організація заходів з проведення досугу.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

Дана програма буде орієнтована на адаптацію молодих співробітників до нової для них обстановки, на їх навчання і розвиток.

Заходи з адаптації молодих фахівців та сприяння їх професійному зростанню складають основний зміст роботи з молодими фахівцями.

На підприємстві пропонується розробити регламент щодо адаптації персоналу, який необхідний для встановлення порядку проходження випробувального терміну молодого персоналу, прийнятого на роботу. Даний регламент необхідний для того, щоб визначити цілі, завдання, порядок організації і проведення процедури професійної адаптації та входження в посаду персоналу. Основою адаптації персоналу є інститут наставництва. Одним з ефективних способів передачі професійного досвіду є наставництво, грамотна організація якого знімає безліч проблем, що виникають на етапі адаптації нових співробітників. Даний метод дозволить досить швидко подолати розрив між навчанням персоналу і застосуванням отриманих навичок в реальній роботі на підприємстві.

Основною метою організації адаптації персоналу на підприємстві є забезпечення взаємного пристосування та поступового входження прийнятих працівників в соціально-економічні та виробничі умови, що сприяє зменшенню стартових соціально-психологічних витрат у нових працівників, скорочення періоду «Входження» в посаду, а також економії часу безпосереднього керівника і працівників підрозділу [2, с.149].

Адаптація спрямована на взаємне пристосування працівника і підприємства, яке ґрунтується на поступової впрацьовуваності співробітника в нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умовах праці.

Загальну програму адаптації, що стосується підприємства в цілому, необхідно проводити співробітником відділу кадрів і включатиме наступні питання:

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

1. Загальна характеристика підприємства.

2. Система оплати праці на підприємстві.

3. Додаткові пільги (страховка, посібники, можливість підвищення кваліфікації, наявність їдальні, спортивного комплексу, можливість отримання кредиту на оплату житла та ін.);

4. Охорона праці та техніка безпеки.

5. Діяльність профспілки підприємства.

6. Служба побуту (служба харчування, наявність місця для паркування автомобіля, кімната відпочинку) [1, с. 56–69].

Формами реалізації спільної програми адаптації можуть бути: екскурсія по підприємству, лекційні заняття, бесіда з провідними фахівцями підприємства та ін. Спеціалізовану програму адаптації, що стосується діяльності конкретного підрозділу, доцільно проводити співробітником даного підрозділу і включати наступні питання:

1. Огляд та організаційна структура підрозділу.

2. Види виконуваних робіт, порядок їх виконання і вимоги до них.

3. Розпорядок робочого дня.

4. Правила техніки безпеки на робочому місці, контроль за порушеннями, використання робочого часу в особистих цілях.

5. Знайомство зі співробітниками підрозділу.

6. Введення співробітника на посаду: знайомство з робочим місцем, роз'яснення посадових обов'язків, знайомство з наставником [2, с. 148; 4, с. 28–29; 6, с. 153–157].

Адаптація персоналу передбачає призначення наставника. Відповідальним за проходження адаптації є керівник структурного підрозділу, а також наставник, з яким працює молодий спеціаліст. Керівник структурного підрозділу призначає наставника, який організовує діяльність працівника і контролює виконання ним індивідуального плану.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

По завершенні виконання всіх заходів і закінчення терміну адаптаційного періоду наставник представляє в службу персоналу «Відгук» для розгляду питання про проведенні співбесіди і дострокове завершення випробувального терміну. У разі отримання незадовільного результату на співбесіді або неготовність нового співробітника, тобто не виконанні поставлених йому завдань, йому надається шанс заповнити відсутні знання. Наставник здає «Відгук» в службу персоналу в зазначений термін і в графі «рекомендації» відзначає рівень готовності молодого фахівця [5; с. 104]. Дуже важливим етапом в роботі з молодими фахівцями є оцінка їхньої результатів роботи. У період адаптації оцінка результативності роботи молодих фахівців відбувається наставником і начальником відповідного підрозділу.

Висновки. У сучасних ринкових умовах основною конкурентною перевагою багатьох компаній є ефективне використання людських ресурсів, в першу чергу, молоді, яка є носієм інноваційного потенціалу розвитку організації. Основними напрями роботи з молодими фахівцями можуть бути спеціальні програми навчання і розвитку, позики на придбання житла, закріплення наставника (куратора), регіональні конференції, зліт молодих фахівців, ділові ігри, організація дозвілля та ін.

Таким чином, реалізація в рамках підприємств комплексної цільової програми по роботі з молоддю і молодими фахівцями дозволяє збільшувати приплив молодих фахівців, а також закріпити їх на робочих місцях, збільшити швидкість навченості працівників, підвищити їх зацікавленість у праці і як наслідок збільшити ефективність діяльності організації в цілому.

Використана література

1. Борисов В. Проблеми підвищення рівня адаптації молоді до праці

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

в сучасних умовах / В. Борисов, Я. Бобилева // Духовність особистості. – 2012. – Вип. 5. – С. 54–63. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : http://nbuv.gov.ua /UJRN/domtp_2012_5_9.

2. Рижко О.Р. Удосконалення процесу адаптації працівників до умов сьогодення / О.Р. Рижко, І.В. Паламарчук // Збірник наукових праць Української державної академії залізничного транспорту. – 2013. – Вип. 135. –С. 148–150. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : http://nbuv.gov.ua /UJRN/Znpudazt_2013_135_29.

3. Ситник Н.І. Управління персоналом : [навч. посібник для ВНЗ] / Н.І. Ситник. – К. : Інкос, 2009. – 472 с.

4. Скрипник Н.Є. Умови та перспективи розвитку ринку праці молоді в Україні /Н.Є. Скрипник, А.В.Майковська // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – 2010. – Вип. 4 (3). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : www.vestnikdnu.com.ua/archive/201043/27–34.pdf.

5. Тищенко О.О. Чинники ефективності процесу адаптації персоналу / О.О. Тищенко // Управління розвитком. – 2013. – № 12. – С. 104–105. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ Uproz_2013_12_47.

6. Управління розвитком персоналу: [навч. посібник] / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська; за заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса : Атлант, 2013. – 427 с.

References

1. Borysov V. Problemy pidvyshchennia rivnia adaptatsii molodi do pratsi v suchasnykh umovakh / V. Borysov, Ya. Bobyleva // Dukhovnist osobystosti. – 2012. – Vyp. 5. – S. 54–63. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/ UJRN/domtp_2012_5_9.

2. Ryzhko O.R. Udoskonalennia protsesu adaptatsii pratsivnykiv do umov sohodennia / O.R. Ryzhko, I.V. Palamarchuk // Zbirnyk naukovykh prats Ukrainskoi derzhavnoi akademii zaliznychnoho transportu. – 2013. – Vyp. 135. – S. 148–150. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua / UJRN/Znpudazt_2013_135_29.

3. Sytnyk N.I. Upravlinnia personalom [navchalnyi posibnyk dlia VNZ] / N.I. Sytnyk. – K. : Inkos, 2009. – 472 s.

4. Skrypnyk N.Ie. Umovy ta perspektyvy rozvytku rynku pratsi molodi v Ukraini /N.Ie. Skrypnyk, A.V.Maikovska // Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu. Seriia «Ekonomika». – 2010. – Vyp. 4 (3). – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : www.vestnikdnu.com.ua/archive/201043/27–34.pdf.

5. Tyshchenko O.O. Chynnyky efektyvnosti protsesu adaptatsii personalu

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

/ O.O. Tyshchenko // Upravlinnia rozvytkom. – 2013. – № 12. – S. 104–105. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ Uproz_2013_12_47.

6. Upravlinnia rozvytkom personalu: [navch. posib.] / T.P. Zbrytska, H.O. Savchenko, M.S. Tatarevska; za zah. red. M.S. Tatarevskoi. – Odesa : Atlant, 2013. – 427 s.

Мария Александровна Васильева
ассистент кафедры менеджмента, Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков, Украина

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ КАК ВАЖНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОГО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. В современном мире большое внимание уделяется социальным системам и, прежде всего, системе управления человеческими ресурсами. С одной стороны, для организации жизненно важно умение сотрудников быстро адаптироваться к непрерывно меняющимся внешним условиям, от них требуется большая гибкость, они должны обладать высокоразвитым чувством нового, распознавать все прогрессивное в своей области.

С другой стороны, одной из главных задач системы управления персоналом в любой компании является создание для работников таких условий, при которых их стремление к изменению места работы должен приближаться к нулю.

Возникает необходимость создания универсальных методик по определению успешности адаптации персонала, особенно молодых специалистов, поскольку именно они являются будущим организации. Отсутствие полноценных методик анализа адаптации персонала может быть связано с недостаточным пониманием взаимосвязи между результатами адаптации работников и успешностью работы предприятия.

В статье рассмотрены вопросы, касающиеся управления персоналом предприятий и организаций, проанализировано одно из направлений управления персоналом, которое может быть использовано в работе организаций – работа с молодежью и молодыми специалистами. Это актуально поскольку сегодня основным конкурентным преимуществом многих компаний является эффективное использование человеческих ресурсов, в первую очередь, молодежи, которая является носителем инновационного потенциала развития организации. Необходимость комплексного подхода к работе обоснована внутренними и внешними факторами ведения предпринимательской деятельности.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

Предложено комплексную программу по работе с молодыми специалистами, которая состоит из ряда направлений, а именно, работа с выпускниками образовательных учреждений разного уровня, введение статуса молодого специалиста, адаптация молодых специалистов в рамках предприятия; организация стажировки, оценка результатов молодых специалистов и др.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, кадровый потенциал, формирование кадров, молодой специалист, адаптация персонала, молодежь.

Mariia Al. Vasylieva
assistant of the department of management, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

WORKING WITH YOUNG PROFESSIONALS AS AN IMPORTANT DIRECTION OF MODERN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Abstract. In modern world, much attention is paid to social systems and, above all, to the human resources management system. On the one hand, to organize the vital skills of employees to quickly adapt to continuously changing external conditions, they need a lot of flexibility; they must have a highly developed sense of the new, to recognize all progressive in their area. On the other hand, one of the main tasks of the personnel management system in any company is to create for employees a situation in which their desire to change their place of work should approach zero.

There is a need to create universal methods for determining the success of adaptation of staff, especially young professionals, because they are the future organization. Lack of full-fledged methods of analysis of staff adaptation may be due to a lack of understanding of the relationship between the results of adaptation of employees and the success of the enterprise.

The article deals with issues related to the management of the personnel of enterprises and organizations, analyzed one of the directions of human resources management, which can be used in the work of organizations - work with young people and young professionals, since today the main competitive advantage of many companies is the effective use of human resources, in the first turn, young people, who are the bearers of the innovative potential of the organization's development.

The need for an integrated approach to work is justified by the internal and external factors of entrepreneurial activity. The complex program on working with young specialists is offered, which consists of a number of directions, namely work with graduates of educational institutions of different

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.

levels, introduction of the status of a young specialist, adaptation of young specialists within the enterprise; organization of internship, evaluation of the results of young specialists, etc.

Key words: personnel, human resources management, personnel potential, staffing, young specialist, personnel adaptation, youth.

Стаття надійшла до редакції 10 листопада 2018 року

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Васильєва М.О.