

Анализ активной молодежной кадровой политики на региональном уровне

Заявка № 1307934

Современная молодежная кадровая политика, возможно, сложнее, чем когда-либо. В эру ошеломительной технической инновации, глобализации рынков и новых форм социальной организации, молодежная кадровая политика обязана развиваться в соответствии с этими изменениями и учитывать новые требования и возможности. Целью молодежной кадровой политики является не только достижение конкретных сроков и привлечение талантливых работников, но также и удовлетворение этих работников, построение сильной и здоровой команды и увеличение производительности. Молодежная кадровая политика должна учитывать множество факторов, таких как образование, карьерные планы, перспективы и место работы, чтобы привлечь и удержать лучших работников на рынке.

Различают 4 основных вида кадровой политики:

1. Активная (рациональная и авантюрная) – в организации заранее выстроен прогноз потребностей в кадрах. А также пути решения поставленных задач для осуществления антикризисных мер. В случае рациональной активной политики, организация имеет качественный, количественный план и все средства для контроля осуществления данной программы. В случае авантюрной – организации стремятся взять ситуацию под контроль, однако не имеет точных прогнозов и планов действия.

2. Пассивная – отсутствие методов для оценки эффективности, а также потребности предприятия в кадрах. Нет анализа общей ситуации. Все возникающие проблемы решаются только при их обострении.

3. Реактивная – ориентирована на поиск и анализ причин, приводящих к кризисным ситуациям, а также своевременное их разрешение.

4. Превентивная – данная политика характеризуется наличием планов потребности организации в кадрах на краткосрочный и среднесрочный периоды. Хочется добавить и сформулировать свое определение: «активная молодежная кадровая политика» - это политика, при которой руководители организации сосредотачиваются на привлечении молодых специалистов, прогнозируют дальнейшее развитие организации и средства, которые потребуются для воздействия на персонал. Активная молодёжная кадровая политика совокупность мер для обеспечения возможностей, которые в полной мере могут раскрыть потенциал новых и неопытных кадров, не смотря, на то, что такие специалисты не всегда задерживаются на одном месте.

Автор отмечает, что нет единого представления понятия «активная молодежная кадровая политика», это дает возможность сформулировать и представить свое понимание «активная молодёжная кадровая политика»:

Во-первых, уточним, кого именно относим к молодёжи на рынке труда – это поколение «Z» (2001 – 2010 г.р.), отчасти, сюда можно и отнести поколение «Альфа» (с 2011 г.р.), которым ещё рано работать, но рынок труда адаптируется не такими быстрыми темпами (ещё и поколение «Y» (1982 – 2000 г.р.) не успело адаптироваться), и ему важно учитывать и подрастающее поколение, но основной акцент на поколение «Z»;

Во-вторых, активная молодёжная кадровая политика (аббревиатура: «АМКП») должна учесть важность создания и сохранения инклюзивной команды из разных поколений (в приложении инфографика по проблемам коммуникаций между поколениями);

В-третьих, АМКП должна учесть ролевые конфликты, возникающие из-за принципиальных различий в профессиональном и жизненном опыте, способа получения знаний,

понимания специфики и условий использования технологий, различий в восприятии ситуации;

В-четвёртых, АМКП должна взять за основу разработку и внедрение программ двустороннего наставничества. Суть их в том, что работники разных поколений учат друг друга тому, что умеют делать лучше своих коллег.

Рисунок 1. Декомпозиция активной молодежной кадровой политики

Разработанная кадровая политика предприятия должна соответствовать генеральному направлению действий предприятия и её план должен быть разработан в соответствии с финансово-экономическими показателями предприятия.

Рассмотрим в таблице 4 представлены стратегии, которые можно реализовать в обоих типах кадровой политики.

Таблица 1 – Мероприятия, которые можно реализовать в разных типах кадровой политики

- Стратегия
- Открытая политика
- На долгий срок
- На средний срок
- Краткосрочная
- Коммерческая
- Привлечение молодых профессионалов
- Привлекать молодых специалистов на ярмарках вакансий
- Организация спецпроектов
- Финансовая
- Улучшение условий труда сотрудников
- Стимулирование персонала.
- Консультации сотрудников по возможному росту
- Циркуляционная
- Анализ численности и качества кадров
- Найм более перспективных людей
- Социальные программы (добровольное медицинское страхование и т.д.)
- Стратегия
- Закрытая политика
- Долгосрочная стратегия
- Среднесрочная стратегия
- Стратегия на краткосрочный период
- Финансовая
- Внутренние образовательные центры
- Коллаборации с высшими учебными заведениями
- Поиск сотрудников среди знакомых знакомых
- Усиленный рост
- Программы роста сотрудников
- Изучение желаний сотрудников
- Найм опытных сотрудников, быстрая система адаптации
- Финансовая
- Оптимизация ресурсов на предприятии
- Обучение управленческого персонала, повышение квалификации
- Помощь в целеполагании каждого сотрудника, определение внутренней мотивации каждого из них
- Сокращение сотрудников

Не используется

Повышение квалификации и переподготовка

Рабочие места для квалифицированных сотрудников

Циркуляционная

Организация конкурсов для сотрудников, различные виды стимулирования

Организация программ, которые дадут возможность сотрудникам раскрываться творчески

Спрашивать персонал, что бы он хотел улучшить в работе организации

Для того чтобы укрепить молодых сотрудников в компании, необходимо приложить все усилия для улучшения кадровой политики, которая будет нацелена на их развитие и мотивацию. Добиться этого результата можно в том случае, если создать для молодого специалиста все необходимые условия, для его физического, творческого, нравственного, социального, профессионального развития. Необходимо реализовывать на предприятии или в компании институт наставничества, так как это является важным инструментом при работе с молодыми сотрудниками. В результате совместной работы молодого специалиста и наставника, в штате появится обученная трудовая единица, которая будет владеть всеми необходимыми для выполнения трудовых обязанностей навыками, умениями, знаниями и компетенцией. В своей профессиональной области он будет готов работать самостоятельно. Также необходимо разрабатывать и реализовывать специальные программы, направленные на работу с молодыми людьми в области организации досуга, трудовой занятости и обучения.

Работодатель должен разработать специальные программы, направленные на то, чтобы поддерживать инициативу молодых специалистов в образовании, в науке, в общественной и социальной сфере деятельности.

Литература

1. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации. Монография. - М.: ИНФРА-М, 2021. 641 с.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / Е.В. Маслов. – Новосибирск: НГИ, 2019. – 8 с.
3. Романькова С.С. Студенческая молодежь как особая социально-демографическая категория / С.С. Романькова // Вестник НГУ. – 2018. – № 1. – С. 35–37.
4. Цикунова О.А. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения / О.А. Цикунова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 42 (384). — С. 37-39. — URL: <https://moluch.ru/archive/384/84578/> (дата обращения: 23.05.2023).
5. Чередниченко Г.А. Российская молодежь: от образования к труду (на материалах социологических исследований образовательных и профессиональных траекторий) / Г. А. Чередниченко // Молодой ученый. – 2022. № 5. – С. 19–23.

Источники и литература

- 1) 1. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации. Монография. - М.: ИНФРА-М, 2021. 641 с. 2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / Е.В. Маслов. – Новосибирск: НГИ, 2019. – 8 с. 3. Романькова С.С. Студенческая молодежь как особая социально-демографическая категория / С.С. Романькова // Вестник НГУ. – 2018. – № 1. – С. 35–37. 4. Цикунова О.А. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения / О.А. Цикунова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 42 (384). — С. 37-39. — URL: <https://moluch.ru/archive/384/84578/> (дата обращения: 23.05.2023). 5. Чередниченко Г.А. Российская молодежь: от образования к труду (на материалах социологических исследований образователь-

ных и профессиональных траекторий) / Г. А. Чередниченко // Молодой ученый. – 2022. № 5. – С. 19–23.

Иллюстрации

	Тихое поколение	Беби-бумеры	Поколение X	Поколение Y	Поколение Z
Тихое поколение	Идеально	Уже редко вступают в трудовые взаимоотношения			
Беби-бумеры	Уже редко вступают в трудовые взаимоотношения	Идеально	Нормально	Сложно, но возможно (если Y сами уже родители)	Очень сложно
Поколение X		Нормально	Идеально	Сложно, но возможно	Хорошо, при условии наличия двусторонних программ наставничества
Поколение Y		Сложно, но возможно (если Y сами уже родители)	Сложно, но возможно	Идеально	Хорошо
Поколение Z		Очень сложно	Хорошо, при условии наличия двусторонних программ наставничества	Хорошо	Идеально

Рис. : Рисунок 1. Декомпозиция активной молодежной кадровой политики