

Секция «Социология»

**Профессиональная мобильность молодых специалистов (на примере
Республики Татарстан)**

Акмалов Айдар Фаритович

Аспирант

Центр перспективных экономических исследований Академии наук Республики

Татарстан, -, Казань, Россия

E-mail: akmalov@yandex.ru

Постоянные изменения в структуре социума, развитие рыночных отношений, диверсификация производства, возникновение новых, ранее не существовавших профессий приводит к усложнению процессов трудоустройства. В то же время, на сегодняшний день для выпускников образовательных организаций открываются большие возможности для трудоустройства, которые оказываются недоступными для взрослого поколения.

В докладе, подготовленном Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, в процессе разработки «Стратегии развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года» отмечается тенденция «взросления» населения нашей страны ввиду демографических процессов, протекавших в 90-е годы XX столетия. Также в материалах отмечается увеличение «трудовой нагрузки» на каждого молодого человека трудоспособного возраста [1].

В связи с увеличением «трудовой нагрузки», возрастают и требования к качеству интеллектуального и профессионального потенциала молодого поколения. Предприятия и организации заинтересованы в том, чтобы наиболее способные и перспективные сотрудники трудились у них.

Совершенствование методик и механизмов работы с кадрами и персоналом приводят к необходимости продолжать подробно изучать тему профессиональной мобильности, в том числе молодых специалистов.

Выбор будущей профессии молодым человеком зависит от многих факторов. Существенное влияние оказывают профессии родителей. Этот вопрос подробно был изучен П.А. Сорокиным [2, 218]. С нашей точки зрения, он дал комплексное и целостное представление о теории социальной мобильности. Данное им определение: «под социальной мобильностью понимается любое передвижение индивида или социальной группы из одного социального положения в другое» [2, 124], на наш взгляд, отражает сущность и природу социальной мобильности. Безусловно, и многие другие ученые, Т.Парсон, М.Вебер, К.Маркс, внесли существенный вклад в изучение социальной структуры общества и социальной мобильности.

Трудоустройство является одним из этапов в социальном движении молодых людей. В то же время, сами молодые люди, придя в организацию или на предприятие, в определенной мере прогнозируют свою профессиональную траекторию. Рассчитывают на скорейшее повышение и продвижение по карьерной лестнице. Зачастую, многие ожидания молодых людей оказываются завышенными.

Важное значение в представлениях молодежи о возможностях карьерного роста занимает наличие модели компетенций в организации. В ряде крупных компаний существуют выработанные для различных уровней и должностей модели компетенций. Для

молодого специалиста, пришедшего работать в такую компанию, будет понятна каждая ступень карьерной лестницы, а также необходимый уровень владения той или иной компетенцией.

Как правило, в целях привлечения и закрепления молодых перспективных сотрудников в организациях создаются специальные программы. Подобной программой является и «Управление талантами».

В Республике Татарстан был проведен опрос, в котором приняли участие специалисты отделов кадров и управлений персоналом 17 предприятий и организаций. В ходе опроса им был задан вопрос о наличии программы «Управление талантами».

На Диаграмме 1 представлены их ответы, которые распределились по категориям: «Да, существует» - ответили 41,18 % респондентов; «Нет, не существует» - такое же количество, 41,18 %; «Нет, не существует, но мы заинтересованы в привлечении талантов» - 17,65 %.

Подобное распределение ответов свидетельствует о слабом распространении программы «Управления талантами» на предприятиях и организациях Республики Татарстан. Мы считаем, что на профессиональную мобильность молодых специалистов наличие подобной программы оказывает существенное значение.

В то же время, в ходе опроса выявилась интересная закономерность. В тех организациях и компаниях, в которых существует программа «Управление талантами» в качестве ключевых компетенций определены именно профессиональные компетенции (*к примеру, «чтение чертежей», «основы материаловедения», «проф.знания в области проектирования и расчетов морской техники и подсистем» и иные*). В 90 % опрошенных организациях и компаниях обязательным требованием для молодых специалистов является профильное образование и стаж работы по должности, на которую претендует молодой специалист.

Говоря о содержании программы «Управление талантами», респонденты отметили, что в нее входят мероприятия по профессиональному развитию, конкурсы на проф.матерство, стажировки в ведущих образовательных организациях, а также возможности спортивного и культурного досуга. Следует отметить, что подобное наполнение программ работы с перспективными сотрудниками решает задачу не только профессионального роста и развития, а также закрепления и удержания молодых специалистов.

Мы считаем, что возможности профессионального и личностного развития играют важную роль при выборе молодыми специалистами места работы. Также, наличие данных возможностей позволяет удержать перспективных сотрудников в организации.

Один из вопросов, заданных специалистам отделов кадров и управлений по работе с персоналом предприятий и организаций заключался в определении ценностей, наличие которых является важным при принятии на работу. Среди ценностных ожиданий работодателей можно отметить (*ответы ранжированы по количеству упоминаний, максимальное количество на первом месте, далее – по убыванию*):

1. Стабильность, дисциплина;
2. Семья, самоорганизованность;
3. Стремление к знаниям и быстрообучаемость;
4. Коллективный дух.

Итоги опроса специалистов отдела кадров и управления персоналом предприятий и организаций Республики Татарстан свидетельствует, что профессиональная мобиль-

ность молодых специалистов зависит от наличия специальных программ развития молодых кадров (к примеру, «Управление талантами»), а также соотнесения ценностных ожиданий работодателей и реальных ценностных интересов трудоустраивающихся молодых кадров. Высокое значение имеет развитие компетентностного подхода в организации, в том числе, наличие много уровневой модели компетенций. При этом индивидуальные особенности каждого отдельно взятого кандидата, уровень его профессиональных знаний оказывают существенное значение на его принятие на работу и дальнейшее продвижение по «карьерной лестнице».

Литература

1. <http://www.fadm.gov.ru/upload/iblock/606/report-fadm-ru-2013-11-13.pdf>
2. Сорокин П.А. «Социальная мобильность» / Питирим Сорокин; пер. с англ. М.В. Соколовой, – М.: Academia: LVS, 2005. – XX, 588 с.

Слова благодарности

Конференция "Ломоносов это одно из лучших полей в стране для состязаний молодых ученых и юных дарований! Балгодарю за развитие конкуренции в научной среде.

Иллюстрации

Рис. 1: Диаграмма 1. Существует ли в вашей организации программа "Управление талантами"? (в %)