

Секция «Управление персоналом: вызовы XXI века для коммерческих и государственных организаций»

Специфика управления молодыми сотрудниками

Научный руководитель – Пугачев Василий Павлович

Манченко Анастасия Андреевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: manchenkoa@my.msu.ru

Сокращённый план доклада на конференции:

- 1) специфика приёма на работу молодых специалистов, отбор;
- 2) особенности адаптации молодых сотрудников на рабочем месте;
- 3) проблемы управления молодыми сотрудниками в целом.

Немаловажным фактором для руководителей при приёме на работу является возрастная характеристика потенциального сотрудника. На данной почве нередко встречается скрытая дискриминация, неверное распределение задач между подчинёнными, сложные взаимоотношения в коллективе и другие проблемы, которые будут освещены в докладе конференции.

Возрастная структура России изменяется, в связи с чем происходит трансформация рынка рабочей силы. По данным Росстата, на 1 января 2021 г. на тысячу человек трудоспособного возраста приходилось примерно 460 человек старше трудоспособного[1]. И рост последней категории в соотношении увеличивается с каждым годом.

В отношении лиц старшего поколения у российских работодателей различных организаций сложились предубеждения. В свою очередь изменилась также кадровая политика. Результатом явилась тенденция «омоложения» кадров. Произошло это в том числе из соображений ценности актуальных, современных знаний, соответствующих требованиям высокого качества образования. Также руководители вынуждены оперативно реагировать на изменения рынка и поддерживать конкурентоспособность организации. Сегодня разработаны программы для привлечения молодёжи и адаптации к среде организации ещё в период обучения, осуществляется поддержка в виде льгот, выплат и дополнительных привилегий.

Помимо вышеупомянутого встречаются и другие аспекты и сложности. Так, в Трудовом кодексе Российской Федерации прописаны отдельные права молодых специалистов. Например, в статье 70 определён перечень лиц, для которых не устанавливается испытание при приёме на работу [2]. С точки зрения психологии молодые люди склонны к разочарованию в месте работы из-за заранее сформированных ожиданий на основе амбиций.

В заключении краткого обзора темы работы хотелось бы отметить, что грамотное управление человеческими ресурсами - залог процветания организации.

Источники и литература

- 1 Росстат. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту // <http://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 3 марта 2022)
- 2 Трудовой кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 2 марта 2022)

- 1) Пугачёв В.П. Управление персоналом организации. Учебник и практикум для вузов / Юрайт, Москва, 2021.
- 2) Побежко О.Н. Возрастные факторы управления персоналом // <https://cyberleninka.ru/article/n/vozrastnye-factory-upravleniya-personalom> (дата обращения: 3 марта 2022)
- 3) Вячеслав Володин: средний возраст депутатов// <http://duma.gov.ru/news/52390/> (дата обращения: 1 марта 2022)