

*Исхакова А.А.*

*студент магистратуры*

*2 курс, Институт нефтегазового бизнеса*

*Уфимский государственный нефтяной технический университет*

*Россия, г. Уфа*

## **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, КАК ОСОБОЙ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ**

***Аннотация.** Сегодня компании признают стратегическое значение молодых специалистов в компании. Поэтому их развитие является значимым фактором в будущей деятельности компании. В работе рассматриваются особенности молодых специалистов и выделяется специфика развития поколений Y и Z. На основе этого определены наиболее эффективные методы обучения и развития персонала, имеющего статус «молодой специалист».*

***Ключевые слова.** Особенности молодых специалистов, теория поколений, развитие персонала, методы обучения и развития.*

***Annotation.** Today, companies recognize the strategic importance of young professionals in the company. Therefore, their development is a significant factor in the future activities of the company. The paper considers the features of young specialists and highlights the specifics of the development of generations Y and Z. Based on this, the most effective methods of training and development of personnel with the status of "young specialist" are determined.*

***Keywords.** Features of young specialists, the theory of generations, staff development, training and development methods.*

В современном VUCA мире основным конкурентным преимуществом многих организаций признают человеческие ресурсы. Высокий уровень квалификации и актуальность знаний персонала компании является ключевым

фактором успеха в увеличении эффективности функционирования организации. Стратегическую роль в этом играют молодые специалисты компаний, так как это тот персонал, который будет занимать ключевые позиции компаний через 10 лет. Следовательно, значимым фактором является развитие молодых специалистов. Для определения наиболее эффективных методов развития молодых специалистов, рассмотрим их особенности и различия с основным персоналом компаний.

Понятие молодой специалист имеет большое распространение в российской практике. Можно сформулировать следующее определение: молодые специалисты – это выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, учившихся по очной форме обучения, находящихся в возрасте до 30 лет включительно и организация работодателя должна является для них первым местом трудоустройства. Статус присваивается сотруднику на три года, при не соблюдении хотя бы одного из вышеперечисленных правил статус не присваивается.

Принимая молодых специалистов на работу компании хотят решить вопрос кадрового дефицита, «старения» персонала компании, ожидают, что молодежь привнесет в организацию новые инновационные идеи и будет внедрять новые технологии в деятельность компании. Можно выделить следующие особенности, которые отличают молодых специалистов от опытного персонала:

1. Молодые специалисты, недавно окончившие, университет обладают актуальными теоретическими знаниями, но не имеют достаточно обширного опыта практической работы
2. Находясь в начале карьерного пути, они имеют низкий уровень оплаты труда.
3. Молодые специалисты чаще заняты исполнительской работой, им не поручают самостоятельные проекты и задачи.
4. Часто не определены в своих трудовых и профессиональных интересах.

5. Высокочемобильны, имеют возможность переезжать и пребывать в длительных командировках.

Можно выделить некоторые проблемы, связанные с молодыми специалистами. Во-первых, возникает проблема трудовой адаптации, то есть выпускники, неподготовлены к реалиям деловой жизни. Вторая проблема, обычно характерная именно для молодых специалистов – когда ожидания от первого трудового опыта не соответствуют реальности, часто молодые специалисты неудовлетворенность в реализации своего потенциала. Молодые специалисты амбициозны, хотят развиваться, стремятся получить практический опыт, готовы к изменениям и быстро осваивают новые технологии.

Особенности категории молодых специалистов можно рассмотреть посредством теории поколений. Впервые тему особенностей различных поколений рассмотрели американские ученые Нейл Хоув и Уильям Штраус. Они определили, что каждое поколение обладает своими особенными характеристиками, ценностями, мировоззрением и поведением, которые формировались под влиянием периода времени и условий, в которых люди родились и выросли. Ученые выделяют 4 основных поколения Бэби- бумеры, поколение X, поколение Y (миллениалы), поколение Z, приведем их краткую характеристику в таблице 1.

Таблица 1 – Краткая характеристика поколений

Название поколения	Года рождения	Характеристика представителей
Бэби-бумеры	1946 – 1964	Работа на первом месте, ценят командную работу, имеют большой опыт работы, стремятся к стабильности, лояльны
Поколение X	1965 – 1979	Хорошие организаторы, много работают, стрессоустойчивы, готовы развивать свои навыки, стремятся к стабильности
Поколение Y или миллениалы	1981 – 1995	Быстро адаптируются и учатся, ждут быстрых результатов, любознательны, стремятся к творческой работе, гибкие, способны полностью сменить сферу деятельности, рассчитывают на быстрый карьерный рост
Поколение Z	1996 и позже	Менее коммуникабельны, не склонны к физическому труду, важно самовыражение и саморазвитие, свободно владеют современными технологиями, предпочитают онлайн общение

На эту информацию специалисты по управлению персоналом могут опираться в коммуникации, развитии, мотивации и вовлечении молодых специалистов. На сегодняшний день молодыми специалистами компаний могут быть либо самые младшие миллениалы, либо старшие зеты.

Исходя из представленных особенностей, относящихся к молодым специалистам, можно выделить специфику, которую необходимо учитывать в организации их обучения и развития:

1. Информацию нужно подавать в визуализированном формате, для повышения уровня восприятия
2. Обучение должно быть практикоориентированным, теория в отрыве от практики не дает должного эффекта для молодых специалистов
3. Информация должна быть краткой и структурированной, для концентрации внимания на предмете обучения
4. Применять такие форматы обучения, которые будут удерживать внимание на протяжении всего времени
5. Предоставить возможность проходить обучение в удобное для участников время, развивать онлайн форматы
6. Применять современные технологии в организации обучения, это поднимет уровень лояльности к обучению
7. Разъяснять цель и смысл обучения, чтобы молодые специалисты воспринимали их как необходимое для своего развития мероприятие
8. Геймифицировать обучение, игры – привычный формат для миллениалов, это даст большую мотивацию и удержание внимания

Учитывая особенности молодых специалистов, особенности поколения миллениалов и зетов и специфику в их обучении можно определить оптимальные методы обучения и развития и их корректировку для категории персонала со статусом «молодой специалист» (табл. 2).

Таблица 2 – Оптимальные методы обучения для молодых специалистов

Метод	Краткая характеристика
С отрывом от производства:	
Case-study	Данный практикоориентированный метод поможет рассмотреть большое число кейсов реальных компаний, узнать с какими проблемами можно столкнуться и совместно с командой разработать решение в каждой ситуации. Молодым специалистам это даст навык анализа ситуации и выявления проблем, понимание какие решения можно применять в реальной практике, научит работать в команде и презентовать свои разработки.
Видеообучение	Дает возможность молодым специалистам обучаться в удобное для них время и в любом месте с применением современных технологий. При этом сочетает в себе устную подачу информации «преподаватель-ученик», визуализированный презентационный материал, интерактив и возможность самостоятельного управления обучением (перемотка назад, пересмотр). Оптимально при проведении большого количества одного обучения в разное время.
Дистанционное онлайн обучение (eLearning)	Проведение обучение посредством коммуникационных технологий (например, Skype, Zoom), применяется онлайн формат общения с преподавателем, что снимает территориальные ограничения. Также применение современных технологий привычно для молодых специалистов, поэтому они охотнее обучаются с их помощью. Обучение может включать в себя различные теоретические, практические и игровые методы.
Деловые игры	Деловые игры имеют в себе большую долю творческой составляющей, поэтому они привлекательны для молодых специалистов. «Разыгрывание» определенной бизнес ситуации дает как новые практические навыки, так и командообразующий эффект, повышает коммуникативные навыки. Такой метод обучения очень активный и удерживает внимание обучающегося на протяжении всего времени. Также деловые игры можно перевести в онлайн формат.
Практические тренинги	Краткий интенсивный формат оптимален для получения практических знаний. Также этот формат включает в себя овладение различными техниками и навыками, деловые игры и разбор кейсов различных компаний. Тренинги характеризуются как отличный эмоциональный заряд, следовательно, повышает интерес и мотивацию молодых специалистов к обучению.
Secondment (стажировка)	Имеет большой эффект в развитии молодых специалистов, так как через стажировку на новом месте они больше узнают о деятельности компании и функционале других отделов, это поможет им определиться в направлении дальнейшего развития и даст ощущение разнообразия в трудовой деятельности.
Без отрыва от производства:	
Наставничество	Предполагает оказание помощи молодым специалистам в адаптации и развитии опытным работником. Применяется индивидуальный подход, зачастую характеризуется неформальным общением с наставником, помогает развить потенциал молодежи.
Shadowing	Повторение действий за опытным коллегой, перенимая таким образом практические навыки, хорошо применимо для адаптации и введения в профессию. Также применим формат с использованием технологий VR, когда повторение действий происходит в виртуальном пространстве с применением методов геймификации.

Рабочие и проектные группы	Работа в одной команде различных поколений дает возможность взаимного обучения коллег, они могут обучать друг друга новым подходам, делиться опытом и обмениваться эффективными методами работы.
Корпоративные социальные сети	Приближенный к мессенджерам, привычных для молодых специалистов, способ коммуникации позволит снять барьеры в общении с более опытными старшими сотрудниками. Поможет в обмене информацией, передаче опыта, поддержке миллениалов.

Компании заинтересованы в наращивании своей конкурентоспособности в условиях своевременного VUCA мира. Важной составляющей для успеха в этом является высококвалифицированный персонал, а в особенности нынешние молодые специалисты, которые в перспективе будут занимать все более важные позиции в бизнесе. Поэтому сейчас для организаций важно вкладываться в их личностное и профессиональное развитие, мотивацию и удержание. Что бы процесс обучения и развития был эффективнее следует учитывать особенности поколений и современные тренды в данной области.

#### **Список литературы:**

- 1) Богдан Н.Н. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза / Н.Н. Богдан, Е.А. Могилевкин // Управление персоналом. 2014. - № 13.С. 96- 99.
- 2) Валиуллина В.Э. Современные особенности профессионального развития персонала / В.Э. Валиуллина // Молодой ученый. - 2015. - №12. - С. 393-395.
- 3) Дорофеева А. Ставка на наставника / А. Дорофеева // Обучение персонала. — 2008. — № 6, — С.28-31.