

УДК 377

Никифорова Ольга Алексеевна

канд. биол. наук, доцент nikiforovaoo@kuzstu.ru

Кузбасский государственный технический университет

имени Т.Ф. Горбачева, город Кемерово

Шмидт Оксана Сергеевна

магистр группы МУмоз-161 ok.shmidt2013@yandex.ru

Кузбасский государственный технический университет

имени Т.Ф. Горбачева, город Кемерово

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

***Аннотация:** Молодёжь представляет собой самую проактивную и трудоспособную часть населения. В связи с чем, поиски путей успешной адаптивной подготовки и привлечения молодых кадров является предметом производственного управления. Статья посвящена анализу управления профессиональным развитием молодых специалистов строительной компании ООО «Кемеровский ДСК» и разработке предложений по его совершенствованию.*

***Ключевые слова:** профессиональное развитие, молодой специалист, положение об адаптации, индивидуальный план развития*

В настоящее время усиливающаяся конкуренция диктует производственным организациям особые условия ведения экономической и хозяйственной деятельности. Прежде рост уровня эффективности и конкурентоспособности компаний связывали с технологической и технической модернизацией. Сегодня особое внимание уделяется человеческому ресурсу, т.к. он является «мозгом» развития организации. В существующей производственной практике важнейшим конкурентным преимуществом компании является максимально полное использование трудовых возможностей работников, в первую очередь, молодёжи, являющейся основным носителем инновационного потенциала организации.

Приоритетом кадровой политики современных производственных организаций в России является привлечение работников востребованных специальностей и молодых кадров. В условиях масштабного технологического перевооружения производственных комплексов России и модернизацией образования крайне важно обнаружить все ресурсы повышения качества профессиональной подготовки молодёжи, найти

оптимальные модели производственного обучения специалистов нового поколения, которые составляют кадровый резерв для всех отраслей экономики, и через 15-20 лет будут обуславливать её развитие.

Актуальность исследования обоснована тем, что профессиональное развитие молодых специалистов является одним из важнейших направлений деятельности по управлению персоналом и фактором успешной деятельности предприятия.

Компания ООО «Кемеровский ДСК», входящая в состав Акционерного Общества Холдинговой Компании «Сибирский Деловой Союз», - это одно из ведущих предприятий строительной отрасли Кузбасса, объединяющее более двух тысяч сотрудников. В его состав входит завод крупнопанельного домостроения, кирпичный завод, транспортная и строительная компания. Помимо этого, в строительную группу холдинга «СДС» входит проектный институт, щебеночные и песчаные карьеры, что позволяет организовать замкнутый цикл строительства жилья.

В компании создана единая вертикальная линия руководства и прямой путь активного воздействия на подчиненных. Сильные и слабые стороны линейно-функциональной структуры ООО «Кемеровский ДСК» представлены в таблице 1.

Численность сотрудников на заводе в 2017 году составила 520 человек, возрастной состав работников представлен на рисунке 1.

Исходя из представленных данных, видно, что более половины (66,5%) работников предприятия - это молодые специалисты в возрасте до 40 лет.

Молодые специалисты – это особая категория сотрудников в компании. Эти работники являются стратегически ценным кадровым ресурсом. Они призваны компенсировать естественное выбытие опытных, но уже стареющих кадров и внести в организацию «свежую струю» передовых знаний, новых идей и оригинальных решений.

Таблица 1
Сильные и слабые стороны организационной структуры

ООО «Кемеровский ДСК»

Сильные стороны	Слабые стороны
Функциональные подразделения помогают решать возникающие в ходе деятельности проблемы высшему руководству	Каждый отдел в определенной мере заинтересован в достижении своих целей, а не общей цели всего предприятия
Учитывает особенности производственного процесса	На практике не всегда наблюдаются взаимосвязи и взаимодействия на горизонтальном уровне между функциональными подразделениями
Каждый работник подчинен только одному руководителю (соблюдается принцип единоначалия)	Дублирование функций некоторыми функциональными подразделениями, невыполнение заявленных функций

Численность сотрудников на заводе в 2017 году составила 520 человек, возрастной состав работников представлен на рисунке 1.

Исходя из представленных данных, видно, что более половины (66,5%) работников предприятия - это молодые специалисты в возрасте до 40 лет.

Молодые специалисты – это особая категория сотрудников в компании. Эти работники являются стратегически ценным кадровым ресурсом. Они призваны компенсировать естественное выбытие опытных, но уже стареющих кадров и внести в организацию «свежую струю» передовых знаний, новых идей и оригинальных решений.

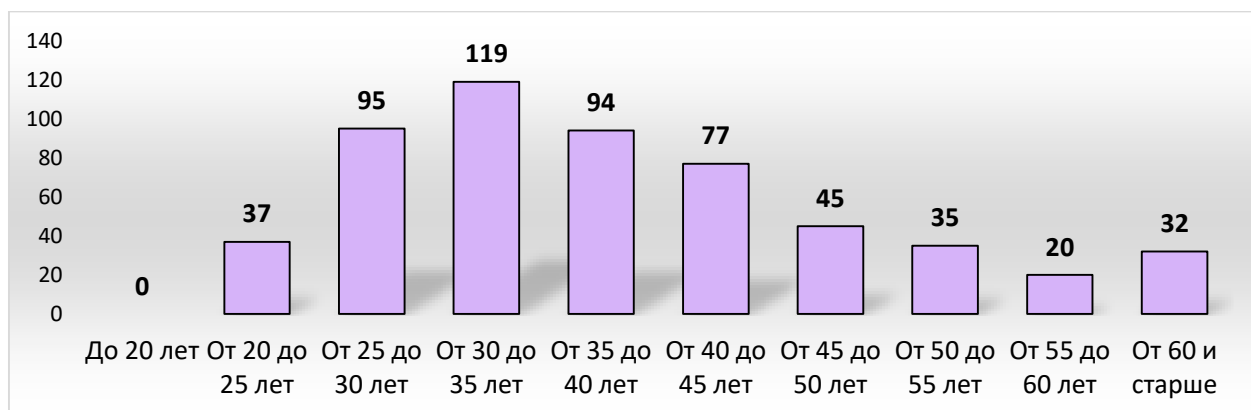


Рис. 1. Возрастной состав работников ООО «Кемеровский ДСК»

Профессиональное развитие молодых специалистов в компании представлено непрерывным комплексным процессом, включающим совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование психологических и профессиональных характеристик человека.

Ежегодно ООО «Кемеровский ДСК», совместно со всей Холдинговой компанией «СДС» проводит конкурс «Волнение» среди студентов 4-5 курсов, выпускников вузов, старшекурсников техникумов и училищ. Конкурс проводится в направлениях «Лучшая бизнес-идея», «Карьера», «Творчество» и «Медиапроект» с целью привлечения активных, целеустремленных и талантливых молодых специалистов Кузбасса на предприятия АО ХК «СДС». Каждый зарегистрированный участник конкурса числится в базе данных департамента по управлению персоналом холдинга СДС и может получить предложение о трудоустройстве через некоторое время, даже если он не стал лауреатом или финалистом конкурса. Благодаря конкурсу «Волнение» кадровый резерв компании каждый год пополняется на 400 человек, а победители конкурса – более 30 человек – награждаются сертификатами гарантированного трудоустройства на предприятия холдинга.

По инициативе Президента Холдинговой компании «СДС» в 2011 г. был создан Молодежный Совет Сибирского Делового Союза, который объединил всех активных молодых работников предприятий холдинга.

Цели молодежного совета:

- реализация и защита прав молодых специалистов;
- обеспечение социальных гарантий и льгот молодых специалистов;
- привлечение молодежи к социальной, общественной, культурно-массовой, спортивной и рационализаторской деятельности среди трудовых коллективов предприятий ХК «СДС»;
- привлечение молодежи к участию в создании, внедрении и реализации проектов, направленных на улучшение социально-экономического состояния предприятий ХК «СДС».

Молодежный Совет СДС проводит корпоративные конкурсы, спортивные соревнования, мероприятия, научные конференции, чемпионаты по кейсам, тренинги, способствующие профессиональному и личностному росту специалистов.

В целях формирования кадрового резерва из числа молодых специалистов на каждом предприятии холдинга комиссией по формированию кадрового резерва, в состав которой входят работники ХК «СДС» и представители предприятий ежегодно проводится собеседование с кандидатами в возрасте до 40 лет включительно и имеющих высшее образование.

Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов реализуются на базе договорных отношений между учебными заведениями и предприятиями Холдинговой Компании «СДС». Ежегодно десятки студентов вузов и техникумов Кузбасса проходят практику на базе ООО «Кемеровский ДСК».

Для молодых специалистов холдинга разработано специальное положение «О молодых специалистах предприятий группы лиц АО ХК СДС», которым руководствуется каждое предприятие, входящее в состав холдинга. Данное Положение устанавливает категории молодых специалистов, регламентирует порядок приобретения и присвоения статусов «Студент-стажер», «Работник-стажер», «Молодой специалист», условия и порядок предоставления льгот и компенсаций, определяет институт наставничества над стажерами и кураторства над молодыми специалистами. Реализуемые формы создают систему льгот и компенсаций для молодых специалистов предприятия и мотивируют их на качественное выполнение обязанностей. Льготы и компенсации молодым специалистам: приобретение жилья по льготной стоимости, компенсация платы за услуги детских центров, получение финансовой помощи на оплату первоначального взноса при приобретении жилья в ипотеку.

Молодые специалисты привлекаются к организации и проведению различных корпоративных мероприятий, а по итогам награждаются благодарственными письмами, почетными грамотами, денежным вознаграждением.

На сегодняшний день на предприятии существуют и реализуются достаточное количество форм профессионального развития молодых специалистов, но указанными формами пользуются далеко не все сотрудники организации.

SWOT-анализ профессионального развития молодых специалистов ООО «Кемеровский ДСК», представленный в таблице 2, позволяет выделить слабые стороны (проблемы), для минимизации проявления которых должны быть реализованы ряд управленческих решений.

Таблица 2

SWOT-анализ профессионального развития молодых специалистов

<u>1) Сильные стороны</u> – Использование отлаженной системы профессионального развития молодых специалистов; – Наличие нормативных документов по профессиональному развитию молодых специалистов; – Информация об объявленных конкурсах находится в открытом доступе; – Ориентация молодых специалистов на карьерный рост	<u>2) Слабые стороны</u> – Отсутствие мотивации у каждого молодого специалиста предприятия к профессиональному развитию; – Отсутствие «Индивидуального плана развития» у каждого молодого специалиста.
<u>3) Возможности</u> – Обмен опытом с другими организациями по поводу профессионального развития; – Молодые специалисты могут выходить на свободный рынок труда	<u>4) Угрозы</u> – Высококвалифицированные молодые специалисты могут перейти в другую организацию, где представлены лучшие варианты профессионального развития

Решение выявленных проблем возможно путем дифференцирования молодых специалистов для выявления типов их карьерных стратегий, включающих карьерные цели, их сочетание с жизненными ценностями, основными принципами и правилами их реализации. Карьерная стратегия - это организация продвижения по карьерной лестнице так, чтобы сам способ движения обеспечил оптимально-сбалансированное использование движущих

элементов, ослабляя при этом воздействие иных факторов сдерживания или противодействия.

При дифференцировании молодых специалистов по типам карьерных стратегий, остановимся на типологии Н.В. Волковой [1]. Характеристика рассматриваемых категорий представлена в таблице 3.

Таблица 3

Характеристика категорий молодых специалистов

Тип карьерной стратегии	Характеристика
Консерваторы	Боятся перемен, им необходима уверенность в завтрашнем дне. Не стремятся к смене вида деятельности, овладению новыми профессиями и специальностями, карьерному росту. Привержены предприятию, иногда даже несмотря на низкую оплату труда и бесперспективность своего положения
Экспериментаторы	Стремятся к переменам, легко приспосабливаются к новым условиям. Легко меняют место работы, вид деятельности, особенно, если появляется перспектива быстрого карьерного продвижения (при этом они могут пожертвовать зарплатой) или значительного увеличения оплаты труда (даже с ущербом карьерному росту)
Карьеристы	Предпочитают равномерное продвижение к вершине карьерной лестницы и поступательное увеличение оплаты труда. Прежде, чем сменить место работы, тщательно взвешивают все «за» и «против»

Основное средство закрепления на предприятии «экспериментатора» - новые впечатления (регулярное повышение его квалификации, стажировки, командировки и т.п.). Приверженность «консерватора» предприятию следует поддерживать, в том числе, посредством «общественного признания»: вручения грамот, размещение фотографии на доске почета, подарков от организации на день рождения и другие праздники. Для мотивации «карьериста» важно обеспечить его должностное продвижение, возможность решения более широкого круга задач и участия в управлении предприятием.

Заинтересовать работников и повысить их мотивацию возможно путем предоставления им права на реализацию их потребностей в саморазвитии. Для

этих целей необходимо составить для каждого молодого специалиста предприятия индивидуальный план профессионального развития (ИППР).

ИППР - это перечень мероприятий, с целью повышения эффективности работы сотрудника и его профессиональный рост. Этот план составляется с учетом потребностей, как компании, так и работника и демонстрирует предполагаемые этапы карьерного роста. Индивидуальный план развития повышает лояльность и качество выполняемой работы. План может содержать не только повышение уровня знаний, но и ставить задачу по выполнению каких-либо специальных проектов. ИППР - инструмент, с помощью которого сотрудник целенаправленно и планомерно занимается развитием у себя нужных качеств и навыков.

Для сотрудника индивидуальный план развития, пример которого он получает на руки, выгоден следующим: он позволяет своевременно провести подготовку к каким-либо новым проектам, должности или предстоящим переменам в организации; обеспечивается самоорганизация, так как при наличии ИППР гораздо легче вносить в свои рабочие или жизненные планы какие-либо действия и события, помогающие достичь конкретных целей; выделяются приоритеты и расставляются акценты, на которые нужно обратить внимание в процессе развития и обучения. За счет системного использования ИППР обеспечивается возможность определения менеджерского потенциала компании, а также прогнозирования основных возможностей ее дальнейшего развития. Также более опытные сотрудники занимаются контролем процессов развития и обучения.

Основные типы мероприятий ИППР молодого специалиста:

- *Обучающие.* Направлены на то, чтобы сотрудник получал какие-то новые знания, которые могут пригодиться ему при исполнении его непосредственных обязанностей.

- *Развивающие.* Используются для совершенствования человека в его профессиональной области и обретения им новых навыков. Благодаря таким мероприятиям сотрудник охватывает новые горизонты своей работы и может

выполнять более широкий спектр задач.

– *Закрепляющие.* Мероприятия, предназначенные для отработки навыков, которые сотрудник уже имеет или недавно получил.

Проект индивидуального плана развития для специалиста отдела по работе с персоналом представлен в таблице 4.

Таблица

4

Индивидуальный план развития специалиста по работе с персоналом

№	Мероприятия	Планируемые сроки выполнения мероприятий	Что сделано и в какие сроки	Оценка выполнения мероприятия	Примечание
Профессиональная подготовка (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка, обучение специальным дисциплинам, необходимым для повышения эффективности управления и т.д.)					
Блок «Технологии развития личностно-деловых качеств»					
1	Самопрезентация и навыки публичных выступлений				
2	Коучинг				
3	Управление конфликтами. Стрессменеджмент				
4	Решение «неопределенных задач»				
Блок «Управление. Общий менеджмент»					
5	Тренинг «Эмоциональное лидерство»				
6	Управление организацией				
7	Управление проектами				
Блок «Управление предприятиями»					
8	Принятие управленческих решений				

9	Современные формы управления предприятием				
10	Авторский тренинг на улучшение партнерских взаимоотношений с людьми «Взаимно»				
11	Тренинг- программа «Ораторское искусство и публичное выступление. Уверенность. Лидерство. Харизма.				
Дополнительные мероприятия					
12	Участие в круглых столах и конференциях, проводимых молодежным советом предприятия, а также АО ХК «СДС»				
13	Посещение тренинга и выставок				
	- «Увольнительное собеседование»				
	– «Кузбасский форум строительства, недвижимости и ипотеки», г. Кемерово				
	– «Навыки разработки и принятия управленческих решений»				
14	– «Малоэтажное домостроение, строительные и отделочные материалы-2018», г. Красноярск				
	Экскурсии по предприятиям холдинга:				
	1.ООО СК «Кемеровский ДСК»				
	2.ООО «Мазуровский кирпичный завод»				
	3.ООО «СДС-Строй»				
Освоение управленческой деятельности (организация и участие в работе рабочих групп, развивающих проектах; организация и участие в проведении совещаний, конференций, семинаров, проводимых на предприятиях; временное замещение руководителя,; управление проектами и т.д.)					
15	Замещение начальника отдела на время очередного отпуска				
Блок «Развитие практических навыков»					

16	Стажировка на предприятии: ООО «СДС-Строй»				
----	--	--	--	--	--

Данный дифференцированный подход к управлению профессиональным развитием направлен на адаптацию, профессиональную социализацию, совершенствование профессиональных компетенций молодых специалистов и их мотивацию с целью выполнения не только необходимых для работы обязанностей, но и на решение актуальных и перспективных задач организации.

Авторы считают, что в данной работе новыми являются следующие результаты:

- проведен анализ и обобщение особенностей управления профессиональным развитием молодых специалистов строительной компании,
- выявлены проблемы профессионального развития молодых специалистов
- разработаны предложения по актуализации процесса, имеющие практическую значимость для результативности деятельности строительной компании.

Список использованных источников:

1. Анферова Н. М. Совершенствование форм подготовки молодых специалистов - залог успеха профессионального развития/ Н. М. Анферова, О. С. Шмидт //Сборник материалов IX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Россия молодая» - 2017

2. Волкова Н.В. Трудовое право в управлении персоналом: учебное пособие / Н.В. Волкова – Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, БТИ 2010. – 98 с.

3. Казин Э.М. Опыт использования автоматизированных систем для оценки функциональных особенностей организма. Сообщение III. Показатели функционального состояния у лиц умственного труда / Э.М. Казин, О.А.

Никифорова, А.И. Федоров, С.Г. Парфенов // Физиология человека. 1991. Т. 17. № 3. С. 145.

4. Никифорова О.А. Здоровьесберегающие аспекты профильного обучения / О.А. Никифорова, В.И. Навалихина, Е.А. Каленская // Новые исследования. 2010. Т. 1. № 23. С. 57-74.