

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Ю.Т. Бужеева

(г. Томск, Томский Политехнический Университет)

E-mail: buzheeva92@mail.ru

MODERN PROBLEMS OF YOUNG PROFESSIONALS

Y.T. Buzheeva

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Article is devoted to the topic of the current problems of graduates and young professionals. Identified and justified the need to address these issues in our analysis based stranne. Na employment center KSAEL summed up last year's graduates. On the basis of these data, the author believes that it is necessary to consider the following issues:

- *It is necessary to develop a career for graduates and “young professionals.”*
- *Create complex targeted programs for “young professionals.”*
- *Forecasting and planning a career man in a market economy.*

В наши дни в условиях высокой конкуренции и появления новейших и современных технологий является деятельность кадровой политики. Решающим фактором конкурентоспособности и эффективности предприятия – это обеспечение высококвалифицированных специалистов.

Для долгосрочных и среднесрочных перспектив именно кадровый потенциал

«обеспечивает динамичное развитие. Молодые работники в возрасте до 30 лет демонстрируют важную часть трудового резерва, что позволяет в их отношении использовать понятие «молодой специалист».

Молодежная политика на предприятиях должна открыть потенциальную эффективность отдельного взятого молодого специалиста и открыть потенциал молодежи в целом.

Как сказал Роджер Каррас «Никогда не держись работы от которой не получаешь наслаждения. Если ты счастлив в том, что делаешь, ты будешь себе нравиться». Я это все веду к тому, чтобы создали благоприятные условия для активной работы молодых людей, чтобы пассивная молодежь смогла преодолеть препятствия и могли активно участвовать в деятельности предприятия.

Если «молодые специалисты не будут обеспечены необходимыми ресурсами и возможностями, то их цели будут не реализованы».

Нужно создать новые проекты, которые помогут «молодым специалистам» реализовать свои мечты, найти достойную работу. И я считаю, что проблема нашего поколения, что многие, получая хорошее образование, идут работать не по специальности. Центр занятости ХГАЭП подвел итоги, и по состоянию на 1 июля 2014 годы было опрошено 726 выпускников (86,4 % от всего выпуска) из них устроились 293 человека (40,4 %), и из них 224 человека по специальности, а вот 325 человека так и не устроились, а это 45 %.

Всем известно, что быть «молодым специалистом» не очень просто. Что имеет выпускник с дипломом? Только багаж теоретических знаний, и только 30 % выпускников имеют практический опыт работы по своей специальности.

У каждой компании есть свои ценности и цели. У ОАО «Газпром» основной ценностью считается коллектив компании. Все знают, что ОАО «Газпром» дает большие возможности не только для раскрытия потенциала, но и для карьерного роста своего сотрудника. Сотрудники «Газпрома» знают, что они ценность компании, благодаря коллективу они реализуют свою главную стратегическую цель – стать одним из лидеров среди глобальных мировых компаний.

На сегодняшний момент в рейтинге 25 крупнейших нефтяных и газовых компаний планеты по объему добычи, которую впервые составил Forbes ОАО «Газпром» занимает вторую строчку, после Saudi Aramco – одной из крупнейшей энергетической компании в мире.

В компании рады появлению новых профессионалов и специалистов, знания которых будут способствовать достижению целей, но и не надо забывать о такой категории, как «молодые специалисты».

Хотелось бы, чтобы работа с выпускниками, с молодежью и с молодыми специалистами стало одной из приоритетных направлений политики управления персоналом ОАО «Газпром».

В заключении хотелось бы сказать, что управление персоналом продолжает оставаться на хрупком фундаменте и оставаться недостающим звеном в системе управления предприятия. Актуальной проблемой становится не только планирование карьеры сотрудников, но и стратегическое планирование «молодых специалистов».

Отсюда следует, что в будущем нужно рассмотреть следующие факторы:

Надо разработать теоретические и концептуальные разработки в управлении персоналом.

Надо развить карьеру для выпускников и «молодых специалистов».

Создать комплексные целевые программы для «молодых специалистов».

Прогнозирование и планирование карьеры человека в рыночной экономике является необходимым условием и предпосылкой для развития его личности, а в конечном итоге и развития его как конкурентоспособного сотрудника организации.

Список литературы

1. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2009.
2. Артюшина, И. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда / И. Артюшкина // Социологические исследования. – 2006. – № 4.
3. Магера И.В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда / И.В. Магера // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ С ПОМОЩЬЮ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА

В.И. Вольф, М.В. Дуплинская
(г. Томск, Томский Политехнический Университет)
E-mail: volf.vale@yandex.ru, mashuta16@mail.ru

PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ENTERPRISES THROUGH PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM WORK

V.I. Wolf, M.V. Duplinskaya
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

В современном мире руководителям предприятий достаточно важно привлекать и удерживать сотрудников на своем предприятии. Крайне сложно сделать так, чтобы не обижать сотрудника низкой зарплатой, но в то же время не переплачивать ему.

Одна из главных задач, которая стоит перед руководителем – это стимулирование персонала. Существует прямая зависимость между успехом компании и тем, как вознаграждает организация своих сотрудников. Следовательно, управление стимулированием сотрудников является стратегически важной функцией управления любого предприятия.

Одной из важнейших задач управления персоналом предприятия является оценка его деятельности. Данная оценка результативности труда каждого работника направлена на выявление уровня эффективности выполняемой им работы. Оценка показывает способности осуществлять значительное влияние на работу определенного структурного подразделения