

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра социологии и организации работы с молодежью

**НЕПРОФИЛЬНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО И АДАПТАЦИЯ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ИНТЕРКАР»)**

Дипломная работа студентки

очной формы обучения
направления подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью»
4 курса группы 05001211
Васич Кристины Валерьевны

Научный руководитель
доцент, кандидат
социологических наук
Шмигирилова Л.Н.

Рецензент
директор по персоналу
ООО «Интеркар»
Голошвили Н.И.

БЕЛГОРОД 2016

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НЕПРОФИЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА	10
РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ НЕПРОФИЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРИМЕРЕ ООО «ИНТЕРКАР»	31
РАЗДЕЛ III. ПРОЕКТНЫЕ ФОРМЫ НЕПРОФИЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРИМЕРЕ ООО «ИНТЕРКАР»	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	64
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	67
ПРИЛОЖЕНИЯ	71

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы дипломного исследования обусловлена тем, что молодежь является наиболее изучаемой категорией населения, и играет важную роль в функционировании рынка труда. Изменения в политической системе России в конце 1990-х годов, а также экономическая ситуация 2000-х повлекли за собой изменения в экономике и на рынке труда. Понятия безработицы и занятости стали более актуальными для экономики. Государство ведет политику по сокращению безработицы, так как это явления опасно для стабильности общества и препятствует его росту и развитию. Особенно опасен рост безработицы для молодых специалистов, так как именно они выступают фундаментом построения стабильного общества. Либерализация системы образования и рынка труда, спад промышленного производства и рост сектора сервиса и предоставления привели к тому, что среди выпускников появилось много специалистов, не способных адаптироваться к запросам рынка труда. Это является одной из серьезнейших проблем молодежной занятости, так как несоответствие объемов и профилей профессиональной подготовки запросам рынка труда уже заранее создает предпосылки для возникновения молодежной безработицы. Переход к несоответствию получаемого образования запросам рынка труда ведет к тому, что непрофильное трудоустройство становится все более популярным среди молодых специалистов.

В условиях трудовых отношений меняется и процесс вхождения молодых людей в фазу трудовой деятельности. Происходит трансформация системы мотивации, связанной с выбором профессии, перестраивается система жизненных ориентиров. Появление новых структур приводит к изменениям целей и установок молодежи, корректируются идеалы и ожидания молодых специалистов по отношению к будущей карьере. В связи с этим возрастает роль социологических исследований, результаты которых дают возможность объективно оценить ситуацию на рынке труда молодых специалистов.

Таким образом, можно сказать, что непрофильное трудоустройство является неизбежным следствием современной ситуации на рынке труда, однако, для того, чтобы сократить его негативные последствия, это явление должно быть более детально изучено. Выработка механизмов совершенствования непрофильного трудоустройства молодых специалистов позволит сократить экономические потери и сделать адаптацию и переквалификацию выпускников более эффективной, именно поэтому тема нашего исследования является актуальной.

Актуальность темы дипломного исследования обусловлена и тем, что как фундаментальные вопросы науки, так и теоретические аспекты непрофильного трудоустройства выпускников и адаптации на рынке труда, требуют доработки. Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что проблема непрофильного трудоустройства молодежи является актуальной темой для дипломного исследования и нуждается в разработке методики ее улучшения.

Степень научной разработанности проблемы дипломного исследования. В настоящее время исследования проблемы трудоустройства молодежи активно изучают, но комплексный анализ проблемы до сих пор не проделан. Становление рыночных отношений связано с активизацией теоретических и практических исследований по проблемам рынка труда и занятости населения, в том числе молодежи.

Методологической базой данных исследований выступают классические теории о происхождении и сущности социальных институтов и социального порядка (Г.М. Андреева, М. Вебер, Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, Т. Парсонс и др.)¹.

Положение молодежи на рынке труда, ее социальный статус в современных экономических условиях анализируются в работах:

¹ Андреева Г.М. Социальная психология сегодня: поиски и размышления. М., 2009; Вебер М. Исследования по методологии наук. М., 1980; Дюркгейм Э. Социология. Её предмет, метод, предназначение. М.: Канон, 1995; Г. Зиммель. Избранное. М., 1996; Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1997.

Я.У. Астафьева, З.В. Бабкиной, Т.И. Заславской, И.К. Золотова, А.Э. Зуева, В.Н. Шубкина¹.

Так, в исследованиях В.И. Чупрова отражаются общие важные тенденции рынка труда молодых специалистов. Одной из самых проблемных выступает отсутствие связи между образовательными структурами и рынка труда. В исследованиях В.И. Чупрова также отмечается, что большинство молодых специалистов изначально настроены на работу по специальности, а ее изменение рассматривается как вынужденная мера².

Особый интерес в вопросах социализации молодежи и вхождения в социальную и трудовую среду представляет концепция жизненных планов. Среди них работы С.Н. Иконниковой, И.С. Кона, В.Т. Лисовского³.

Концепция социальной интеграции молодежи была предложена российским социологом Ю.А. Зубок. Основной объект изучения — это процесс социализации и интеграции молодежи преимущественно на рынке труда. Ключевые проблемы: слабая социальная защищенность молодежи, изменение социально-профессионального статуса, проблемы занятости молодежи (имеется в виду низкий уровень ценности молодых специалистов), социальное исключение молодежи (в силу таких форм девиации как алкоголизм, наркомания и т.д.). С точки зрения автора, использование в социологии молодежи указанной концепции интересно еще и тем, что именно на этом этапе социальной трудовой интеграции происходит активное формирование и насыщение социального капитала⁴.

¹Астафьев Я.У. Высшее образование в России сегодня и завтра // Социологические исследования. 2002. № 11; Бабкина З.В., Макарова И.К. Занятость, предпринимательство и профессиональная подготовка в условиях рынка труда. М., 2001; Заславская Т.И. Современное российское общество: проблемы и перспективы. 2004. № 6; Золотова И.К., Зуев А.Э. Молодежь на рынке труда // Общественные науки и современность. 2004. № 5; Шубкин В.Н. Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность. М., 1999.

²Зубок Ю.А., Чупров В.И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5.

³Иконникова С.Н. Социология о молодежи. СПб., 2005; Кон И.С. Социологическая психология. Воронеж, 1999; Лисовский В.Т. Советское студенчество. М., 2000.

⁴Зубок Ю.А. Проблема риска в социологии молодежи. М., 2003.

Социальные аспекты занятости и современные подходы к профессиональной ориентации нашли отражение в работах В.С. Боровика, Ю.М. Забродина¹, В.Т. Кривошеева². Важное место среди этих научных трудов занимают исследования Ф.Р. Филиппова, который изучает профориентацию совместно с социальной ориентацией, как единый процесс³.

Таким образом, современное состояние исследуемой проблемы характеризуется, с одной стороны, наличием большого объема публикаций, посвященных вопросам труда и занятости молодежи, а с другой стороны, недостаточной разработанностью методологии межведомственного взаимодействия в целях согласования институтов образования, работодателей и посредников на рынке труда⁴.

Вместе с тем, несмотря на многообразие опубликованных работ, проблема эффективности функционирования системы содействия занятости населения, и тем более занятости молодежи, остается недостаточно изученной и требует дальнейших теоретических разработок.

Актуальность, недостаточная научная разработанность и безусловная теоретическая и практическая значимость повышения эффективности адаптации и переобучения молодежи, работающей по непрофильным специальностям, на современном рынке труда обусловили потребность в углубленном изучении поставленной проблемы.

Проблема дипломного исследования заключается в противоречии между возрастающим уровнем непрофильного трудоустройства выпускников и недостаточной эффективной системной работы по адаптации и переобучению молодых специалистов на предприятиях и в организациях.

Объект дипломного исследования – непрофильное трудоустройство и адаптация молодых специалистов на современном рынке (на примере ООО «Интеркар»).

¹Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. М., 2002.

²Кривошеев В.Т. Социально-профессиональная адаптация безработных. Саратов, 2011.

³Филиппов Ф.Р. Школа и социальное развитие общества. М., 2000.

⁴Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников // Социологические исследования. 2010. № 2.

Предмет дипломного исследования – совершенствование технологий и методов адаптации молодых специалистов, работающих не по профилю полученного образования.

Целью дипломного исследования выступает совершенствование технологий и методов адаптации молодых специалистов (на примере ООО «Интеркар»).

Задачи дипломного исследования:

1. Рассмотреть теоретические основы исследования непрофильного трудоустройства и адаптации молодых специалистов на современном рынке труда.

2. Проанализировать опыт непрофильного трудоустройства и адаптации молодых специалистов на примере ООО «Интеркар».

3. Разработать проект по совершенствованию непрофильного трудоустройства и адаптации молодых специалистов для ООО «Интеркар».

Теоретико-методологическую базу исследования составляет концепция гибкого рынка труда, разработанная Р. Буайе, которая является основой при изучении изменения рынка труда в современных условиях¹. В основу изучения молодежного рынка труда легли исследования Е.Д. Вознесенской, Д.Л. Константиновского, Г.А. Чередниченко, опирающиеся на важность качества профессиональной подготовки специалистов². Для понимания факторов и причин непрофильного трудоустройства молодежи немаловажное значение имеют научные исследования Ю.А. Зубок и В.И. Чупрова³. Изучение проблем адаптации

¹Буайе Р. Теория регуляции: критический анализ. М., 1997.

²Вознесенская Е.Д., Константиновский Д.Л., Чередниченко Г.А. Когда наступает время выбора: устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений. СПб., 2001.

³Зубок Ю.А., Чупров В.И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5.

молодых специалистов основываются на положениях А.Я. Кабанова, который выделил основные типы и формы адаптации¹.

Эмпирическая база дипломного исследования включает в себя:

1) нормативно-правовые акты Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, регламентирующие занятость населения, в том числе молодежь²;

2) результаты авторского экспертного опроса, проведенного с целью определения эффективности непрофильного трудоустройства молодых специалистов в ООО «Интеркар» (N=12, метод сбора информации – анкетирование, сроки проведения исследования – март 2016 года).

Научно-практическая значимость дипломного исследования заключается в том, что результаты дипломного исследования могут быть использованы при разработке учебных дисциплин «Экономические основы работы с молодежью», «Социология образования», «Социальные технологии работы с молодежью» и других. Разработанный проект станет одним из пилотных проектов в работе отдела по персоналу ООО «Интеркар».

Структура дипломной работы. Дипломная работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка источников и литературы и приложений.

¹ Кабанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала. М., 2012.

² Конституция Российской Федерации. СПб., 2010; Закон РФ от 19.04.1991 (ред. от 29.12.2015) «О занятости населения в Российской Федерации». URL: <http://base.garant.ru/> (дата обращения: 29.12.2015); Постановление Правительства Белгородской области от 16.12.2013 № 527-пп (ред. от 22.12.2014) об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы». URL: <http://base.garant.ru/> (дата обращения: 21.11.2015).

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НЕПРОФИЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Проблема непрофильного трудоустройства молодых специалистов становится все более актуальной на современном рынке труда. Изменения на рынке труда, с одной стороны, открывают перед молодежью новые возможности, новые формы, а с другой, создают барьеры для трудоустройства (возрастают требования к квалификации специалистов). Учитывая, что молодежь является важнейшим стратегическим ресурсом развития страны, вопросам ее трудоустройства отводится важное место в государственной молодежной политике.

Основным показателем эффективности использования кадрового потенциала молодых специалистов является соответствие выполняемой ими работы и специальности, приобретенной в вузе¹. Однако за последние годы наблюдалась обратная тенденция. Доля выпускников, которые работают по специальности, уменьшается. В настоящее время каждый третий выпускник работает по специальности, которая не совпадает с его профильным образованием².

На современную ситуацию трудоустройства молодых специалистов, в сравнении с прошлыми годами, повлияло изменение политического строя. Была разрушена административно-командная система. В рамках этой системы государством формировалось необходимое для экономики количество специалистов разного уровня. То есть, каждый молодой человек, поступающий в учебное заведение имел гарантию трудоустройства по полученной специальности. Сегодня ситуация абсолютно противоположна.

¹Бабкина З.В., Макарова И.К. Занятость, предпринимательство и профессиональная подготовка в условиях рынка труда. М., 2001. С. 58.

²Аврамова Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов // Общественные науки и современность. 2011. № 3. С. 53.

Обучение по определенной специальности не дает молодому человеку никаких гарантий трудоустройства¹.

Изучая проблему непрофильного трудоустройства важно разделить понятия профильного и непрофильного трудоустройства и определить их критерии.

Можно выделить четыре типа трудоустройства по основанию «связь с полученной профессиональной подготовкой»:

- 1) профильное;
- 2) профильное возвратное;
- 3) непрофильное с опытом работы по профессии;
- 4) непрофильное².

Среди универсальных критериев для определения профильности трудоустройства можно выделить следующие:

- а) меру использования полученной профессиональной подготовки в практической деятельности;
- б) частоту реализации функций по основным видам профессиональной деятельности;
- в) широту профессиональных компетенций (специализации);

Для того чтобы определить по какому типу трудоустройства движется молодой специалист, целесообразно рассматривать его трудовую деятельность на протяжении в среднем двух лет. Именно на этом временном периоде выпускник учебного заведения наиболее нацелен на поиск работы по профилю приобретенной специальности³.

Если движение выпускника по трудовому пути направлено от зоны низкой профильности к средней (и (или) высокой), то можно определить

¹Лобанова Е.Э., Фиронова В.П. Подготовка и трудоустройство молодых специалистов: мотивация работодателей // Труд и социальные отношения. 2011. № 10. С. 11.

²Газеева А. Будущее страны в руках сегодняшней молодежи // Наша молодёжь. 2015. №5 (95). С. 16.

³Борисова А.А., Горевая Е. С. Подготовка конкурентоспособного специалиста для инновационной экономики: потребности предприятия – возможности вузов // Креативная экономика. 2010. № 12 (48). С. 9.

профильно-возвратный тип трудоустройства. По сути, такое движение описывает траекторию возвращения молодого специалиста к приобретенной профессии через оценку опыта работы по иной профессии. Обратное движение по зонам в направлении от высокой профильности к низкой характеризует непрофильный тип трудоустройства с опытом работы по профессии. Оно может сопровождаться негативными оценками опыта работы по профессии и (или) невозможностью реализовать сформированный профессиональный потенциал в вузе в рамках существующих практик ведения бизнеса. Этот тип трудоустройства отражает попытку молодого специалиста адаптироваться в иных сферах деятельности, с последующим вероятностным уходом из профильной профессии. В случае, если оценки профильности трудоустройства молодого специалиста на протяжении всего интервала наблюдения не попадают в зоны среднего и высокого уровня, можно констатировать непрофильное трудоустройство. В обратном случае верно говорить о профильном типе трудоустройства выпускника¹.

Таким образом, мы можем определить, что непрофильное трудоустройство – процесс поиска, подбора места работы и дальнейшего оформления трудовых отношений по специальности, не соответствующей полученному профилю образования.

Среди причин, по которым люди получают высшее образование, а после этого работают не по специальности, множество. Как основные можно отметить такие, как: невысокая оплата труда в данной сфере, высокая либо низкая востребованность специалистов в выбранной области, несоответствие предложения работодателя уровню квалификации специалиста. Зачастую при трудоустройстве трудности возникают из за того, что при выборе профессии молодые люди не понимают чего хотят. Можно назвать следующие причины,

¹Козлов А.А., Лисовский А.В. Молодой человек: становление образа жизни. М., 2007. С. 17.

по которым выпускникам учреждений профессионального образования трудно подобрать работу в соответствии с полученным образованием¹.

Мировой экономической кризис 2008 года, повлекший за собой изменение в социально-экономическом устройстве. Последствиями его стали сокращения в объемах производства, изменения в режимах работы – большая часть предприятий перешли на сокращенный режим рабочего дня, либо вовсе сократили количество рабочих дней, в том числе появилось и такое явление, как предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы. В данных условиях, естественно, значительно уменьшились шансы молодых специалистов устроиться на работу после окончания вуза².

Возможности молодых людей ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения. Не востребованность специалистов по профилю, низкая оплата труда толкает выпускников профессиональных учебных заведений на занятость не по роду деятельности или на безработицу.

На фоне снижения объемов производства, роста безработицы отдельные молодые люди теряют надежду на содержательный, свободно избранный труд, оплачиваемый по международным стандартам. Молодежь все чаще ориентируется на труд, дающий возможность много зарабатывать при минимальных умственных и физических затратах, что способствует падению престижа высокопрофессионального труда.

Неадекватная оценка своих профессиональных интересов и возможностей, низкий уровень активности и предприимчивости части молодежи при решении вопросов трудоустройства, является одной из причин по которым молодые специалисты уходят от профильных специальностей .

Проблема непрофильного трудоустройства напрямую связаны с проблемами и изменениями в структуре рынка труда молодежи, проблемами

¹Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессий и трудоустройства). М., 2005. С. 42.

²Газеева А. Будущее страны в руках сегодняшней молодежи // Наша молодежь. 2015. С. 17.

профориентации и системы профессионального образования, и вообще проблемами молодежной занятости¹.

Говоря о теории занятости, важно отметить, что она прошла долгий путь эволюционного развития и отличается многообразием концептуальных подходов, методов и инструментария исследования. Теоретические взгляды на данную проблему характеризуются множеством направлений и школ в структуре мировой экономической мысли. Однако в рамках изучения непрофильного трудоустройства молодых специалистов для нас будет интересна концепция гибкого рынка труда. Концепция гибкого рынка труда (Р. Буайе) получила распространение в конце 70-х годов, когда в наиболее развитых странах Запада происходила структурная перестройка экономики². За ее основу взято положение о необходимости дерегламентации рынка труда, перехода к более гибким, функционально индивидуализированным и нестандартным формам занятости (частичная занятость, неполный рабочий день или неделя, краткосрочные контракты, работа на дому). В целом концепция гибкого рынка труда предполагает формирование многообразных форм взаимоотношений предпринимателей и работников и направлена на рационализацию совокупных затрат, повышение прибыльности и поддержание высокого динамизма рынка труда³. Данную концепцию можно применить к взаимодействию молодых специалистов и работодателей на современном рынке труда.

Фундаментальными исследованиями по становлению и функционированию молодежного рынка труда занимались как отечественные, так и зарубежные специалисты.

Так, в научном труде Г.А. Чередниченко, В.Н. Шубкина поднимается одна из важных проблем формирования молодежного рынка труда – уровень профессиональной подготовки выпускников. Авторы отмечают, что не все

¹Осьмук Л.А., Цой М.Е. Проблемы взаимодействия университета с бизнес-сообществом в компетентностной парадигме // Идеи и идеалы. 2012. С. 15.

²Буайе Р. Теория регуляции: критический анализ. М., 1997. С. 112.

³Рязанцев С. Мировой рынок труда и международная миграция. М., 2010. С. 90.

молодые люди оценивают образование как свой стратегический ресурс и во многом принижают его значение. Именно образование, как отмечают авторы, ценность, которая может способствовать более успешному трудоустройству и повышению качества трудовой жизни¹. Влияют на формирование молодежного рынка труда и представления, ориентиры и ценности молодежи.

В рамках исследований С.Н. Иконниковой² под жизненными стратегиями понимают жизненные планы молодежи на близкую и дальнюю перспективу развития личности, а также средства их реализации. Жизненные стратегии включают в себя: социальные ориентации (направленность на достижение желаемого социального поведения); культурные ориентации (принятие определенных культурных образцов); личные ориентации (индивидуально-личностные жизненные ситуации).

Важный вклад в изучение тенденций молодежного рынка труда внесен В.И. Чупровым. Его социологическое исследование, проведенное в 2015 году совместно с Ю.А. Зубок, детально отражает карьерные ориентации и ценности современной молодежи, а также выявляет причины непрофильного трудоустройства молодых специалистов³. Авторы отмечают следующие причины непрофильного трудоустройства молодежи. Одним из определяющих факторов возникновения непрофильного трудоустройства является отсутствие связи между подготовкой кадров в высшем образовании и рынком труда. вузы не проявляют заинтересованности в работе выпускников по специальности, не имея информации о реальных потребностях рынка труда и необходимых рычагов контроля. Предприятиям не выгодно доучивать молодых специалистов, проще заполнять ими рабочие места с непривлекательными видами труда. В ряде случаев работодатели

¹Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. Молодежь России на рубеже XX-XXI веков: образование, труд, социальное самочувствие. М., 2014. С. 13.

²Иконникова С.Н. Социология о молодежи. СПб., 2005. С. 32.

³Зубок Ю.А., Чупров В. И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 119.

находятся в неведении относительно того, какие специалисты им понадобятся в будущем. В итоге молодой специалист оказывается один на один со стихией рыночных отношений. Авторы также отмечают, что низкий уровень материального положения является наиболее значимым фактором в поиске выпускниками работы, не соответствующей специальности, приобретенной в вузе. Молодые специалисты часто выбирают работу по уровню дохода, а не по профилю образования. Несмотря на рационализацию отношений в современном российском обществе, нравственные качества молодых специалистов оказывают заметное влияние на выбор ими работы по приобретенной в вузе специальности, а также на адаптацию к условиям труда. Отсутствие воспитательной профориентационной работы со студентами, определяет то, что им не прививается гордость к профессии, желание развиваться именно в своей сфере. Необходимым условием работы по специальности является соответствующая мотивация труда. Отсутствие ее целенаправленного формирования, также во многом определяет выбор молодыми специалистами непрофильных специальностей по мнению В.И. Чупрова¹.

Говоря о современном рынке труда молодежи важно отметить, что в сравнении с ситуацией десятилетней давности, требования работодателей к высшему образованию стали более серьезными. В настоящее время важен не просто факт наличия диплома, но и специальность, и уровень овладения данной специальностью.² Современной тенденцией рынка труда является переход на профессиональные стандарты – то есть профиль работы должен совпадать со специальностью. Но, тем не менее, на рынке труда сохранились и профессии которые не требуют специализированного образования. Помимо определенных групп профессий, важно отметить, что работодатели не принимают во внимание наличие профильного образования в тех ситуациях,

¹Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 115.

²Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников // Социологические исследования. 2010. № 2. С. 78.

когда пригодность к профессии определяют в основном личные качества соискателя¹.

Важным субъектом подготовки молодых специалистов являются образовательные учреждения. Система профессиональной подготовки оказывает большое влияние на возникновение непрофильного трудоустройства среди выпускников². Это объясняется тем, что образовательные учреждения создают предложение рабочей силы не в соответствии с запросами рынка труда. Рассмотрим роль образовательных учреждений в процессе непрофильного трудоустройства подробнее.

Развитие рынка образовательных услуг способствует возникновению новых профессий. Так при поддержке агентства стратегических инициатив и Московской школы управления Сколково был создан атлас новых профессий. Он поможет понять, какие отрасли будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям. Но на данный момент не по всем этим профессиям обучают в вузах (например, медиаполицейский или ментор стартапов).

В современных условиях подсистема высшего профессионального образования получила возможность выжить и развиваться, привлекая дополнительные финансовые ресурсы и расширяя возможности заработка для научно-педагогических работников³. Усиливают данную тенденцию дифференциация рынка образовательных услуг, расширение их многообразия, активное использование технологий формирования потребительского спроса на профессии и различные виды образовательной деятельности. Сфера высшего образования всеми возможными средствами воспроизводит саму себя, углубляя возникшие противоречия между спросом

¹Филиппов Ф.Р. Школа и социальное развитие общества. М., 2000. С. 54.

²Бабкина З.В., Макарова И.К. Занятость, предпринимательство и профессиональная подготовка в условиях рынка труда. М., 2001. С. 61.

³Козлов А.А., Лисовский А.В. Молодой человек: становление образа жизни. М., 2007. С. 16.

и предложением на рынке труда¹. В группе профессий, предполагающих наличие высшего образования, рост доли трудоизбыточных профессий наблюдается с 1998 г. Высокий отрицательный баланс в этой группе стабильно сохраняют профессии бухгалтера, экономиста, воспитателя, мастера, менеджера. В высших учебных заведениях, тем не менее, продолжается массовая подготовка специалистов по этим профессиям. Во многом это объясняется тем, что учреждения высшего образования при формировании спектра образовательных услуг опираются прежде всего на общественное мнение, стереотипы, сложившиеся в общественном сознании и мифологизирующие реалии рынка труда. При этом игнорируются возможности долговременного прогноза в сферах труда и образования, очевидно, в надежде на определенную инерционность системы образования, а также в силу понимания сложности и проблематичности прогнозирования в эпоху перемен². Анализ предпочтений выпускников школ, на которые, как правило, опираются учреждения высшего профессионального образования при формировании маркетинговой политики, показывает, что доминирующие в этой группе молодежи приоритеты связаны, в первую очередь, с финансово-экономической и правовой сферами деятельности. Эти стереотипы продолжают срабатывать, несмотря на насыщение рынка труда специалистами данного профиля, отсутствие соответствующих вакансий (спроса) и появление безработицы среди выпускников, имеющих эти специальности. В качестве другого стереотипа привлекательности выступают ориентации старшеклассников на профессии гуманитарного профиля в сферах образования, науки, культуры, художественного творчества, здравоохранения³. Они притягательны для будущих выпускников, скорее с содержанием образования, чем статусными и материальными перспективами

¹Рязанцев С. Мировой рынок труда и международная миграция: учебное пособие. М., 2010. С. 43.

²Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Дымарская О.Я., Чердниченко Г.А. Социально-гуманитарное образование: ориентации, практики, ресурсы совершенствования. М., 2006. С. 64.

³Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. М., 2001. С. 79.

будущей профессиональной деятельности, которая на деле может гарантировать большинству выпускников невысокий уровень заработной платы. Далее на «лестнице» привлекательности располагаются сферы торговли, коммерции, государственного управления. Замыкают общую картину сферы профессиональной занятости, связанные с инженерно-технической деятельностью и промышленным производством¹.

Здесь снова отметим противоречие, касающееся недооценки выпускниками спроса на специалистов сферы промышленного производства. Их не востребованность еще в недавнем прошлом сменяется ростом числа вакансий по отдельным специальностям и снижением напряженности на рынке труда.

Наличие дисбаланса в структуре молодежного рынка труда и тенденция снижения частоты профильного трудоустройства выпускников делают изучение образовательно-карьерных траекторий актуальным в наши дни. Значительная величина экономического ущерба из-за непрофильного трудоустройства выпускников обуславливает заинтересованность государственных институтов активизировать деятельность вузов по обеспечению приемлемых значений показателя трудоустройства².

Вузы являются важнейшим промежуточным звеном, которое во многом влияет на молодежную безработицу и непрофильное трудоустройство. Активизироваться в сфере повышения показателей трудоустройства выпускников, заведения заставляют именно большие экономические потери вследствие непрофильного трудоустройства. Чтобы поставленные задачи для высших учебных заведений были выполнены, необходимо снизить давление двух факторов. Во-первых, изменить

¹Железнова В. Молодёжь – не будущее, а настоящее нашей страны // Наша молодежь. 2014. №24. С. 19.

²Заславская Т.И. Современное российское общество: проблемы и перспективы // Общественные науки и современность. 2004. № 6. С. 7.

структуру рабочих мест, а во-вторых сформировать у работодателя адекватный взгляд на требования к молодому специалисту¹.

Говоря о механизмах профильного трудоустройства, можно вывести формулу «государство – учебное заведение – работодатель». Отношения между этими субъектами основываются на принципах социального партнерства. Важным моментом в ходе анализа этого взаимодействия, является рассмотрение практик, применяемых в других странах².

Во многих странах СНГ и Европы, таких как Германия, Франция, Польша, вузы осуществляют консультации по трудоустройству для выпускников. Работу выпускники иностранных вузов ищут, так же как и в РФ, при обращении в специализированный центр (центры занятости в РФ), самостоятельно, через СМИ или с помощью обращения в специальные частные центры. В Великобритании, например, есть Ассоциация помощи выпускника. Реализация формулы «государство – учебное заведение – работодатель» в США во многом имеет схожие черты с российской системой. В США функции по трудоустройству реализуются в центрах «От школы к работе». Действие центра практически не регулируется государством³. Данная политика невмешательства имеет под собой цель, свободного, самостоятельного формирования необходимых для успешности на рынке труда компетенций.

Процесс содействия трудоустройству выпускников в Великобритании достаточно длительный. Работа по профориентации начинается еще со школьниками (преимущественно старшая школа). Специальные люди, проводят с учениками профориентационные занятия, помогают им в постановке целей, формировании профессиональных установок.⁴

¹Осьмук Л.А., Цой М.Е. Проблемы взаимодействия университета с бизнес-сообществом в компетентностной парадигме // Идеи и идеалы. 2012. С. 12.

²Рязанцев С. Мировой рынок труда и международная миграция. М., 2010. С. 38.

³Айдарова И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда // Гуманитарные научные исследования. 2014. URL: <http://human.snauka.ru/2014/06/7156> (дата обращения: 12.11.2015).

⁴Волков Ю.Г. Основы социологии и политологии. М., 2013. С. 63.

Во Франции центры занятости находятся при учебных заведениях и занимаются в основном консультациями в процессе обучения. Вместе с консультантами по профессии для студентов составляется план в рамках учебной и профессиональной деятельности. Этот план строится на основании пройденного учащимися тестирования – профессиональной диагностики. Также учитываются мотивы самого обучающегося, его преподавателей и родителей¹.

Немецкие университеты представляют консультационную работу в форме консультационных бюро, включенных в структуру вуза. Консультации для студентов проводятся в самых разных направлениях. Это может быть и информирование о переводе на другую специальность, и оказание помощи в сложной жизненной ситуации².

Одним из ярких примеров работы по трудоустройству выпускников является пример японского опыта. Перекликаясь по сути с моделью пожизненного найма, работа со студентами ведется на протяжении долгого времени. Она четко выстроена и базируется на эффективном взаимодействии вузов, работодателей и организаций-посредников³. В вузах Японии существуют специализированные центры карьеры. Они занимаются подготовкой студентов к трудоустройству. Отличительными особенностями японской системы является то, что студенты на протяжении двух лет изучают курс по трудоустройству, а также имеют возможность обратиться к работодателю один раз в год, на последнем курсе. То есть в дальнейшем, после выпуска, шанс найти хорошую работу снижается⁴.

¹Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов. М., 2013. С. 94.

²Анисимов П.Ф. Финансирование профессионального образования за рубежом. М., 2001. С. 42.

³Наумова О.А. Безработица среди выпускников ВУЗов: причины и способы преодоления // Психология, социология и педагогика. 2013. №3. URL: <http://psychology.snauka.ru/2013/06/2257> (дата обращения: 12.11.2015).

⁴Борисова А.А., Горевая Е.С. Подготовка конкурентоспособного специалиста для инновационной экономики: потребности предприятия – возможности вузов // Креативная экономика. 2010. № 8. С. 19.

Рассматривая российскую практику трудоустройства выпускников, можно сказать, что трудоустройство на последних курсах, популярно среди студентов, также как в Японии. Однако основным отличием является то, что с российскими студентами не ведется такой тщательной консультационной работы. В структурах вузов также существуют центры трудоустройства, осуществляющие консультирование по вопросам трудоустройства и предоставления информации об имеющихся вакансиях. Но, как показывает практика, большинство выпускников трудоустраиваются самостоятельно через специализированные центры или с помощью личных контактов. Широта охвата конъюнктуры рынка труда средствами сайтов по поиску работ отличается от возможностей центров трудоустройства и информационных порталов вуза¹.

Говоря о трудоустройстве молодых специалистов, очень важно говорить об их адаптации. Так как для них это не только адаптация на новом рабочем месте, но и адаптация к труду в целом. Адаптация молодых специалистов, работающих не по профилю связана с большим стрессом. Адаптация к новому месту, новому коллективу и новым традициям отягощается, тем что специалист выполняет трудовые функции к которым был абсолютно не готов.

В современных организациях адаптация молодых специалистов зачастую никак не разграничивается и проходит также как и у всех остальных новых работников. Большинство организаций для эффективного роста разрабатывают свою стратегию развития, которая опирается на кадровую политику, маркетинговую и производственно-техническую стратегию. В соответствии со стратегией развития персонала HR-менеджеры подпирают в компанию людей, которые будут способны не просто выполнять поставленные цели, но и смогут разделить философию компании, помогать достигнуть общей цели. И уже опираясь на кадровую политику и

¹Касторская М.Н., Синодская А.И. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения // Студенческие научные исследования. 2015. № 7. URL: <http://student.snauka.ru/2015/01/2373> (дата обращения: 15.10.2015).

стратегию развития, в компании разрабатывается подходящая для нее система адаптации и развития персонала¹.

Анализ различных научных материалов по проблемам адаптации персонала позволяет сделать вывод, что адаптацию нового работника в организации принято рассматривать как многосторонний процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде, а также совершенствования деловых и личных качеств работника, как процесс, который требует как от работника, так и от коллектива взаимной активности и заинтересованности друг в друге².

В первую очередь во время прохождения адаптационного процесса молодой сотрудник с непрофильной специальностью формирует свое отношение к профессии в первую очередь, то есть к ее содержанию, обязанностям. Адаптация к компании также подразумевает под собой приспособление к социальным нормам, культуре и методам взаимодействия в коллективе. А адаптация к труду ориентирована на другую сферу – на освоение конкретных профессиональных навыков, знаний, умений. Если говорить об адаптации как о процессе, то ее можно представить в виде профессиограммы. Специалист должен: овладеть профессией, быть организованным и дисциплинированным, проявлять инициативу, способность и стремление к профессиональному развитию, обладать хорошими коммуникативными качествами, социально-психологической устойчивостью, усвоить традиции коллектива и интегрироваться в его социальную среду и т.д.³ Выделяют следующие основополагающие типы

¹Богатырева М.Р., Куранова М.И. Проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов // Гуманитарные научные исследования. 2013. URL: <http://human.snauka.ru/2013/01/2205> (дата обращения: 12.11.2015).

²Дудченко В.С. Инновационная игра как метод исследования и развития организаций. М., 2008. С. 76.

³Железнова В. Молодёжь – не будущее, а настоящее нашей страны // Наша молодежь. 2014. С. 18.

адаптации нового сотрудника, эти же типы можно отнести к адаптации сотрудников с непрофильной специальностью:

1. Профессиональная адаптация. Она включает такие составляющие как, освоение профессии, профессиональную мобильность, переквалификацию.

2. Психофизиологическая адаптация (к санитарно-гигиеническим условиям; комфорту, удобству рабочего места; режиму работы, содержанию и характеру труда и др.),

3. Социально-психологическая адаптация (интеграция в социальную среду организации, интериоризация ценностей, норм поведения, традиций и т.д.)¹.

На процесс адаптации молодого специалиста с непрофильной специальностью влияют различные условия и факторы, которые определяют достигнутые результаты и их устойчивость². Факторы, влияющие на адаптацию, отражают субъективные характеристики как адаптанта, так и коллектива, в который он интегрируется. Это, прежде всего, социально-демографические и социально-профессиональные характеристики нового работника (пол, возраст, семейное положение, образование, уровень профессионального развития и т.п.), ориентация на профессию, на выбор места работы, на трудовую деятельность в целом³.

Понятие «молодой специалист» – категория, в которую попадают лица, окончившие учебные заведения начального, среднего или высшего образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые устраивающиеся на работу⁴.

Это, несомненно, требует выработки особых подходов по их адаптации, в зависимости от того, какой кадровой политики, каких методов

¹Гольдштейн Г.Я. Инновационный менеджмент. Таганрог, 2000. С. 93.

²Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда. М., 2013. С. 87.

³Певцова Е.А. Правовое регулирование труда и занятости молодежи. М., 2012. С. 29.

⁴Чамкин А.С. Основы коммуникологии (теория коммуникации). М., 2013. С. 127.

управления персоналом придерживаются в организации, принимающей молодого работника¹.

В современных условиях наиболее важной особенностью адаптации молодых специалистов с непрофильной специальностью можно считать то, что она напрямую связана с проблемой трудоустройства молодых специалистов. Процесс адаптации молодого сотрудника с непрофильной специальностью должен происходить с наименьшими потерями для каждой из сторон – и на взаимовыгодных условиях. Организации, постоянно принимающие молодых специалистов с непрофильной специальностью, включающие их набор в свою кадровую политику и в систему кадрового обеспечения, заинтересованы в их быстрой адаптации. Поэтому в таких организациях развиваются специализированные адаптационные комплексы для молодых специалистов, ведется целенаправленная работа по их закреплению в кадровом составе, профессиональному развитию, планированию карьеры, решению социально-бытовых проблем².

Это продиктовано, прежде всего, экономической целесообразностью, но есть и социальный фактор – ориентация на сбалансированность социальных характеристик персонала, улучшение основных показателей его профессионального потенциала, обеспечиваемых притоком молодых работников, имеющих современную подготовку и способных к самосовершенствованию своих профессиональных навыков и умений. Процесс адаптации молодых специалистов с непрофильной специальностью имеет свои особенности и отличия от общей адаптационной практики. Адаптация молодых специалистов с непрофильной специальностью очень сильно отличается от обычной³. Практически все адаптационные вопросы молодых специалистов в организациях решаются за общий период до 2 лет их работы в организациях. Это именно тот срок, за который должна завершиться не только профессиональная, но и социальная адаптация

¹Чечевицына Л.Н. Экономика организации: Учебное пособие. Ростов н/Д., 2013. С. 43.

²Макаренко А.С. О воспитании. М., 2004. С. 75.

³Репина Е.А. Основы менеджмента. М., 2013. С. 117.

молодых специалистов с непрофильной специальностью, и когда могут быть сформированы условия их закрепления в кадровом составе. Кроме того, сегодня повысились требования к практической подготовке молодых специалистов еще в период их учебы, то есть они фактически проходят значительную часть адаптационного периода еще студентами, часто работая в тех организациях, куда они приходят после учебы, либо в аналогичных условиях¹.

Программа адаптации молодого специалиста – это совокупность мероприятий, направленных на восприятие молодым работником основ корпоративной культуры организации и его последующее приобщение к образующим ее правилам, нормам, ценностям и взглядам. Конечной целью программы адаптации является выработка необходимого алгоритма профессионального и служебного (должностного) поведения работника, проявляющегося в процессе его взаимодействия с руководством и коллективом организации, постепенное приспособление к условиям осуществления такого взаимодействия и на этой основе – обеспечение роста профессионального и личностного потенциала работника².

В организациях, где отмечается высокий уровень работы с персоналом, особенно там, где активно внедряются новые методы и технологии этой работы, программа адаптации молодых специалистов обычно разрабатывается в форме документа планирования персональных кадровых мероприятий и включает перечень адаптационных мер с указанием сроков их выполнения, а также должностных лиц, ответственных за их выполнение, привлекаемых к их выполнению и ответственных за осуществление контроля за выполнением указанных мероприятий. Процесс адаптации молодых специалистов обычно проходит в несколько этапов, которые можно кратко охарактеризовать следующим образом.

¹Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология. М., 2008. С. 214.

²Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. М., 2013. С. 142.

1. Информационный этап – служба персонала в целом информирует о коллективе, о будущей работе; более подробные сведения молодой специалист получает от руководителя подразделения при знакомстве с местом работы, с членами коллектива. Коммуникационный этап – устанавливаются круг общения молодого специалиста в коллективе, дружеские и деловые взаимоотношения.

2. Социально-интеграционный этап – включение молодого специалиста в неформальную организацию и систему социальных взаимодействий, приобретение первичных «социального веса» и роли в социальной структуре, проявление в общественной жизни коллектива.

3. Профессионализационный этап – достижение молодым специалистом хороших и устойчивых показателей в работе, включение в коллективное решение стоящих производственных задач, проявление ответственности и ее признание руководством (возложение ответственности) и коллективом¹.

На основании такого подхода к рассмотрению этапов адаптации молодого специалиста процесс его адаптации можно считать завершенным тогда, когда достигнутым профессиональным успехам молодого специалиста будут соответствовать устойчивые хорошие социальные отношения и позитивные взаимодействия в коллективе. Критерием положительного итога адаптации молодого специалиста в этом случае становится приобретаемое им чувство удовлетворенности своей работой, а также мотивация закрепления в кадровом составе и дальнейшего профессионального развития, выработки и реализации карьерных стратегий в организации.² Важнейшую роль в успешном прохождении адаптации молодыми специалистами играет правильная организация системы профессионального наставничества и

¹Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников: Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала: Практическое руководство: С учетом последних изменений в Трудовом кодексе РФ. М., 2015. С. 32.

²Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала. М., 2012. С. 34.

практического обучения. В современных организациях функционирование системы наставничества определяется, прежде всего, экономической и социально-организационной целесообразностью. Поэтому наставничество становится инструментом реализации кадровой политики организации и структурным элементом HR-менеджмента. Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь прибывающих в организацию сотрудников. По отношению к молодым специалистам с непрофильной специальностью наставничество оптимизирует процедуры их взаимодействия с профессиональной и социальной средой организации. По отношению к организации наставничество оптимизирует и стабилизирует кадровые процессы, выступает проводником управленческих решений в кадровую среду организации¹.

Адаптация молодых специалистов с непрофильной специальностью должна в полной мере использовать мотивационный ресурс. В России сегодня ощущается большая потребность в формировании нормативной правовой базы регулирования вопросов, связанных с молодыми специалистами с непрофильной специальностью. Закрепление молодых работников в кадровом составе сегодня можно считать стратегической задачей для каждой современной организации². Для того чтобы практически развивать и совершенствовать адаптационную работу в российских организациях, необходимо ее научное обеспечение – теоретическое и методическое. Пока работа по адаптации молодых специалистов с непрофильной специальностью опирается на общие разработки в области управления персоналом или организации систем HR-менеджмента, которые с разным успехом внедряются в российских организациях³.

¹Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, адаптация, развитие. М., 2013. С. 55.

²Пихало В.Т. Управление персоналом организации. М., 2010. С. 87.

³Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом. М., 2013. С. 52.

Таким образом, рассмотрев теоретические основы непрофильного трудоустройства и адаптации молодых специалистов можно сделать следующие выводы:

1. Непрофильное трудоустройство подразумевает под собой трудоустройство по специальности, не соответствующей полученной в образовательном учреждении профессии. Трудоустройство молодых специалистов, как правило, реализуется через взаимодействие государства, учебных заведений и организаций. Однако такое взаимодействие требует дополнительных доработок с целью минимизации непрофильного трудоустройства высших и профессиональных учреждений

2. Государство ведет протекционную политику в области трудоустройства молодежи, совершенствуя нормативно-правовую систему в сфере трудоустройства молодежи, реализуя конкурсы профессионального мастерства, проекты по лидерству и развитию предпринимательства среди молодежи. Однако перенасыщенность рынка специалистами гуманитарного профиля вызывает дефицит технических, а также рабочих специальностей. Это приводит к нехватке получившим гуманитарное, экономическое, управленческое образование рабочих мест, и как следствие, к их непрофильному трудоустройству.

3. В связи с тем, что непрофильное трудоустройство распространено на современном рынке труда, необходимы такие меры, как адаптация молодых специалистов, работающих по непрофильному образованию, которая подразумевает комплекс мер, направленный на вхождение нового специалиста в коллектив и «приспособление» к профессиональной деятельности. В целом адаптация охватывает все виды отношений, возникающие между новым специалистом и организацией. Адаптация молодых специалистов, работающих по непрофильной специальности, является наиболее сложной и более длительной, так как подразумевает трудовую адаптацию в целом и освоение новой профессии с возможной последующей переподготовкой.

РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ НЕПРОФИЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРИМЕРЕ ООО «ИНТЕРКАР»

Изменения в современном обществе и новые социально-экономические условия определяют особые требования к молодежи. В соответствии с целями социально-экономического развития страны, задачи и механизмы реализации молодежной политики тоже трансформируются, и в том числе задачи реализации молодежной политики в области занятости и трудоустройства молодых специалистов.

Данные Росстата об уровне безработицы молодежи свидетельствует о том, что в современных условиях работодатели предпочитают более зрелых и надежных сотрудников. Коэффициент превышения уровня безработицы среди российской молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 лет, по сравнению с уровнем безработицы взрослого населения в возрасте 30-49 лет составляет 3,2 раза¹.

В докладе «Глобальные перспективы занятости 2013» Международной организации труда (МОТ) при ООН обосновывается пессимистичный прогноз роста молодежной безработицы, которая в 2017 г. будет составлять в Испании более 50%, в Италии и Греции – более 30%. Уже сейчас проявляются социальные последствия ее роста в виде общественного недовольства и массовых беспорядков. Многие ученые говорят, что в дальнейшем это может сказаться на экономике в виде синдрома «потерянного поколения». Все это вызвано уже сейчас снижением трудового потенциала молодых специалистов. Отсутствие профильной работы заставляет молодежь работать ради денег, не применяя полученные знания и не развивая заложенные навыки и умения².

Как мы уже отмечали, непрофильное трудоустройство проявляется негативно не только для молодых специалистов, но и для экономики. И для государства в этой ситуации важным является повышение эффективности

¹Георгиенко В.Н. Молодежная политика ЕС, СЕ и ООН. М., 2010. С. 76.

²Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М., 2013. С. 64.

деятельности вузов в направлении трудоустройства. И определить эффективность работы государства в этом направлении помогает сбор достоверной актуальной информации. Одним из важных мероприятий в аналитике стало проведение процедуры мониторинга трудоустройства выпускников вузов. В 2013 году его впервые провело Министерство науки и образования РФ на основе данных Федерального реестра документов об образовании (ФРДО) и Пенсионного Фонда России (ПФР). Подведение итогов позволило проанализировать рынок труда молодых специалистов по регионам. А также стало важным инструментом выявления проблемных зон и точек роста¹. Изменения в экономике и политическом строе России после повлекли за собой и значительные изменения на рынке образовательных услуг, а также на рынке труда. Большой спрос в образовании проявился на профессии экономического и юридического профиля. Следствием большого количества выпускников управленческих специальностей, стала нехватка высококвалифицированных инженеров и технических специалистов. В результате такое изменение рынка труда привело к дефициту профессионалов в промышленности².

В связи с нарастанием остроты проблем молодежной безработицы, государство проводит постоянный мониторинг вузов и востребованности тех или иных категорий профессий. Одними из мер по трудоустройству молодежи выступает введение различных правовых норм. Приказ об утверждении Положения о порядке финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг., Стратегия государственной молодежной политики в РФ (в т. ч. проект «Карьера»), Законопроект «О квотировании рабочих мест для выпускников российских вузов», обращения Российского студенческого

¹Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. М., 2001. С. 59.

²Гурьянов П.А. Развитие государственной молодежной политики в сфере занятости в России // Гуманитарные научные исследования. 2013. URL: <http://human.snauka.ru/> (дата обращения: 12.11.2015).

союза о принятии Федерального закона «О квотировании первого рабочего места для выпускников вузов»¹.

В общем, можно сказать, что в России нормативно-правовая база по трудоустройству молодых специалистов только формируется. На сегодняшний день это является одной из причин слабой активности вузов и работодателей. Это все усугубляет избыток специалистов на рынке труда. Очень высокий спрос на высшее образование в будущем ведет к тому, что траты на образование становятся неэффективными, а это в свою очередь вызывает напряженность в обществе.

По данным 2014 года на территории Российской Федерации проживает 33,22 миллиона граждан в возрасте от 14 до 30 лет. В целом государственная молодежная политика, охватывающая данную категорию граждан, реализуется в Российской Федерации федеральном, региональном и муниципальном уровнях. При реализации государственных программ социально-экономического развития страны непосредственно учитываются потребности и интересы молодежи, как важной части экономически и социально активного населения страны. Важно отметить, что за последнее время наблюдается снижение негативных тенденций и значительно улучшается социально-экономическое положение и уровень жизни молодежи. Так, например, наблюдается снижение смертности среди молодежи, тенденции к ведению здорового образа жизни и популяризация спорта, снижение преступности (также подростковой), снижение уровня молодежной безработицы. Важно отметить, что Россия является одним из мировых лидеров по количеству молодых специалистов, получивших высшее образование.

Минобрнауки РФ опубликовало статистику трудоустройства выпускников вузов. В 2014 году вузами был выпущен 1 017 700 специалистов, бакалавров и магистров. Проанализировав данные об

¹Газеева А. Будущее страны в руках сегодняшней молодёжи // Наша молодёжь. 2015. № 7. С. 16.

1 200 000 выпускников 2013 года, специалисты выяснили, что 75% из них смогли найти работу после окончания вуза. Однако стоит отметить, что в разных регионах этот показатель существенно различается. Например, в Северо-Кавказском федеральном округе процент трудоустроенных выпускников заметно ниже, чем в среднем по России, – 50%.

В ходе исследования выяснилось, что наиболее востребованными являются выпускники инженерных направлений подготовки. Доля трудоустройства по отдельным специальностям составила 80% и более. К тому же молодые инженеры и «технари» могут похвастаться и высокой заработной платой. По данным исследователей, самые высокие стартовые зарплаты имеют специалисты по аэронавигации и ракетно-космической технике (около 70 тысяч рублей).

Молодые педагоги также востребованы на российском рынке труда. 77,5% выпускников педагогических вузов 2013 года смогли трудоустроиться по специальности.

Большие сложности с поиском работы возникают в основном у специалистов, обучавшихся на направлениях «Экономика и управление» и «Юриспруденция». Примерно 50% из них остались нетрудоустроенными. Так, мы можем сделать вывод, что оставшиеся 50% это категория молодежи, которая является потенциальной трудовой силой, которая может работать не по профилю образования.

На данный период одним из основных документов, определяющих направления молодежной политики Российской Федерации является Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р, определяющее основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года¹.

Целями государственной молодежной политики являются совершенствование правовых, социально-экономических и организационных

¹ Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 29.12.2015).

условий для успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития Российской Федерации, а также содействие успешной интеграции молодежи в общество и повышению ее роли в жизни страны.

Для достижения целей государственной молодежной политики и ее направлений на период до 2025 года ставятся различные задачи. Много задач ставится в области содействия занятости молодежи и улучшению ее социально-экономического положения. Одной из задач, например, является популяризация людей, которые достигли выдающихся успехов в своей профессиональной деятельности.

Одним из важных направлений стратегии является развитие просветительской работы с молодежью, инновационных образовательных и воспитательных технологий, а также создание условий для самообразования молодежи. Для достижения этих задач государство планирует не просто повышать уровень развития молодежи (гуманитарного и правового просвещения, финансовой грамотности), но повышать качество подготовки специалистов и их квалификацию. Приоритетными до 2025 года будут инженерно-технические и педагогические направления. Одной из задач ставится создание среди молодежи такой системы мотивации, которая будет способствовать самообразованию молодежи (в том числе и технологии удаленного доступа – дистанционного обучения). Планируется развитие образования с помощью удаленного доступа по различным направлениям, просветительским курсам и мероприятиям. Развиваться с помощью технологий удаленного будет и система сертификации знаний и компетенций, полученных молодыми специалистами посредством самообразования. Реализация данных задач во многом будет способствовать конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Важное место в положении отводится развитию дополнительного образования среди молодежи с помощью использования позитивного опыта семейных и неформальных объединений. Необходимым в соответствии с положением

является создание условий для привлечения к дополнительному образованию молодых специалистов, индивидуальных предпринимателей и волонтеров, студентов, представителей науки и образовательных организаций высшего образования.

Важнейшим направлением является создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии социального лифта. Для осуществления этой задачи выработан следующий ряд мероприятий:

1) обеспечение механизмов высокопроизводительной занятости молодежи путем создания новых и модернизации существующих рабочих мест;

2) создание базовых условий для реализации предпринимательского потенциала молодежи, в том числе социального, а также создание и поддержка деятельности общественных объединений, направленной на развитие социально ориентированного молодежного предпринимательства;

3) развитие трудовой и проектной активности молодежи путем совмещения учебной и трудовой деятельности (в том числе путем развития профильных студенческих отрядов);

4) создание условий для развития профориентационной работы среди молодежи и построение эффективной траектории профессионального развития;

5) создание условий для максимально гибкого включения молодого человека в новые для него виды деятельности, а также стимулирование работодателей, принимающих на работу молодежь из наиболее социально незащищенных категорий.

Содействие занятости и трудоустройству молодежи активно реализуется и на территории Белгородской области. Вопросы трудоустройства молодежи касаются следующие документы:

1) Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года, утверждена постановлением Правительства Белгородской области от 25 января 2010 года N 27-пп;

2) Программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» Утверждена постановлением Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 года № 527-пп;

Согласно стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года, одним из направлений развития Белгородской области является обеспечение достойного качества жизни населения области на основе эффективного, инновационного развития экономики региона. Учитывая сохраняющийся дисбаланс на рынке труда (рост количества вакансий и несоответствие имеющихся специалистов данным вакансиям), стратегия опирается на повышение качества подготовки специалистов и рост их квалификации¹.

Программа содействия занятости населения Белгородской области отводит важное место вопросам молодежной занятости и вопросам переобучения. Так, согласно программе одним из комплексов мероприятий является организация социального партнерства на основе взаимодействия бизнеса и органов власти в вопросах трудоустройства, адаптации и переобучения специалистов.

Программа направлена в целом на улучшение и реорганизацию работы по профориентации студентов и безработной молодежи. Также, одним из важнейших направлений программы в области трудоустройства молодежи является расширение социального партнерства не только в вопросах переобучения, но и в вопросах обеспечения занятости молодежи среди заинтересованных организаций.

¹ Постановление Правительства Белгородской области «Стратегия социально-экономического развития Белгородской области» на период до 2025 года, утверждённая от 25.12.2010 № 27-пп. URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 04.02.2016).

Это организация стажировок, временного трудоустройства и других мер¹. По данным управления по труду и занятости населения Белгородской области на рынке труда региона существует большая диспропорция между спросом на рынке труда и предложением работников определенной квалификации. Среди работодателей наблюдается недовольство качеством подготовки современных специалистов. Как следствие, отсутствие механизмов изучения потребностей рынка труда, структуры и движения трудовых ресурсов, тенденций рынка образовательных услуг влечет за собой несоответствие данных, узость и ошибки в планировании и реализации задач социально-экономического развития Белгородской области и подготовке необходимых кадров.

По данным Белгородского центра занятости населения, согласно статистике 5,8% от общего числа окончивших обучения молодых специалистов не трудоустраиваются, причем больше половины из этого числа – выпускники высших учебных заведений. Основная причина сложившейся ситуации – отсутствие реального партнерства учебных заведений и работодателей. В регионе отсутствует система диагностики состояния профессионального образования со стороны работодателей. Также нет системы оценки и экспертизы качества профессиональных образовательных программ с учетом потребностей рынка труда, оценки уровня подготовки молодых специалистов самими работодателям.

ООО «Интеркар» авто – дилерский центр. Компания занимается продажей и техническим обслуживанием автомобилей. Штат сотрудников компании насчитывает более 98 человек. Численность молодых сотрудников (в возрасте от 18 до 30) составляет 62%. В настоящее время одним из перспективных направлений кадровой политики организации является развитие работы с талантливой молодежью и перспективными студентами, развитие внутрикорпоративного обучения. Практика показывает, что по

¹ Программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» Утверждена постановлением Правительства Белгородской области от 16.12.2013 №527-пп. URL: <http://base.garant.ru/> (дата обращения: 04.02.2016).

большой части работа с молодыми специалистами – это работа, связанная с их непрофильным трудоустройством и адаптацией. Это вызвано тем, что количество выпускаемых учебными заведениями специалистов не соответствует реальным запросам рынка труда. А работодатели в свою очередь не могут найти сотрудников подходящей квалификации. На данном этапе непрофильное трудоустройство и адаптация молодых специалистов является актуальным для ООО «Интеркар», так как из 62% сотрудников в возрасте до 30 лет, больше половины работают по непрофильным специальностям. И как следствие из этого вытекает необходимость внутренней подготовки и обучения сотрудников.

Результаты экспертного опроса, проводимого в форме анкетирования среди руководителей и специалистов ООО «Интеркар» показали, что компания применяет на практике непрофильное трудоустройство молодых специалистов. 100% опрошенных участников ответили, что в организацию приглашаются выпускники, но не на ключевые позиции. Причем лишь 25% респондентов являются разработчиками проекта непрофильного трудоустройства и адаптации молодых специалистов в организации, 75% участвуют в реализации. К разработчикам среди опрошенных относятся сотрудники отдела кадров, а к участникам линейные руководители подразделений, работающих с молодыми специалистами. Данное исследование проводилось в форме анкетного опроса среди руководителей и специалистов ООО «Интеркар», выборочная совокупность – 12 респондентов, метод сбора информации – анкетирование, временные рамки проведения исследования – март 2016 года.

То, что организация работает с выпускниками высших учебных заведений подтверждают и данные опроса о методах закрытия вакансий в компании. Среди опрошенных 33% выделили одним из источников поиска новых сотрудников учебные заведения. Это объясняется тем, что компания развивается в направлении трудоустройства молодых специалистов без опыта работы или претендующих на работу по непрофильной специальности.

В ООО «Интеркар» данная ситуация обусловлена тем, что по многим вакансиям с большой текучестью (такие как менеджер по продажам, менеджер по работе с клиентами) не готовится квалифицированных специалистов. Также при трудоустройстве молодых специалистов одной из проблем является отсутствие опыта работы после окончания учебного заведения. Помимо того, что специалисты не обладают необходимой квалификацией, зачастую у них отсутствуют какие либо практические навыки, и они не адаптированы к трудовой деятельности. При ответе на вопрос о существовании в компании системы адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, 100% отметили, что ее нет. То есть молодые специалисты, работающие по непрофильным специальностям проходят процесс адаптации, так же как и другие сотрудники.

При ответе на вопрос о необходимости получения студентами опыта работы, мы получили следующие данные. 58% экспертов отметили, что для молодых специалистов лучше получать практический опыт работы уже начиная с третьего курса обучения. Причем 17% экспертов отметили, что совершенно не важно будет ли это опыт работы по будущей профессии, или нет. Однако 83% опрошенных указали, что на первых курсах можно приобретать любой опыт, а начиная с середины обучения – обязательно в рамках будущей профессии. Это объясняется тем, что имея хотя бы небольшой трудовой стаж, молодому специалисту легче включиться в работу и процесс трудовой адаптации проходит быстрее.

Работа с молодыми специалистами непосредственно связана с работой с учебными заведениями области. В ходе опроса мы выявили, что специалисты ООО «Интеркар» сталкивались с некоторыми сложностями при взаимодействии с вузами. Данные ответов мы отразили на диаграмме 1. Так, 42% респондентов отметили, что одна из сложностей вызвана отсутствием механизмов взаимодействия организации и представителей учебных заведений. То есть нет соглашений о партнерстве, не продуманы совместные

проекты, хотя потребность в этом существует с обеих сторон. Организация может проводить стажировки для молодых специалистов с последующим конкурсным отбором на вакантную должность. Проводить семинары, встречи со студентами, участвовать в социальных проектах и мероприятиях. Другой более значимой проблемой опрошенные 58% руководителей и специалистов выделили низкую активность молодых специалистов. Опыт ООО «Интеркар» показывает, что многие молодые специалисты не охотно идут на стажировки с более низким уровнем дохода, не всегда готовы к самостоятельному обучению и не готовы отводить много вне рабочего времени для переподготовки и переквалификации и самостоятельного обучения.



Диаграмма 1. Мнение экспертов о трудностях, с которыми сталкивается организация при взаимодействии с учебными заведениями

Для того чтобы выявить проблемные зоны работы с молодыми специалистами, мы попросили респондентов оценить уровень подготовки молодых специалистов. Оценка проводилась по пятибалльной шкале, где 5 – очень высокий уровень, а 1 – очень низкий. 84% руководителей и специалистов ООО «Интеркар» оценили уровень подготовки молодых специалистов как средний, а 16% отметили подготовку выпускников как выше среднего.

Одним из вопросов анкеты был вопрос о необходимости дополнительного обучения молодых специалистов, идущих работать по

непрофильным специальностям. Все 100% опрошенных отметили, что необходимо существенное обучение на рабочем месте. В данной ситуации это обусловлено не только отсутствием опыта или незначительным опытом работы, либо низкой квалификацией. Это определяется в первую очередь отсутствием у молодых специалистов специфических знаний в сфере, в которой они планируют работать. Отсутствие основных теоретических во многом замедляет процесс включения молодых специалистов в работу.

Как следствие, одним из критериев успешного трудоустройства по непрофильной специальности является уровень обучаемости молодых специалистов. От качества и скорости обучения, способности концентрироваться и самостоятельно изучать материал зависит успешность овладения новой профессией, а следовательно и показатели работы специалиста, его эффективность. В ходе ответа на вопрос об обучаемости студентов мы получили следующие данные. Среди опрошенных 84% респондентов отметили, что молодые специалисты, приходящие в компанию уровень обучаемости выше среднего, а 16% отметили, что среди кандидатов наблюдается высокий уровень обучаемости.

Основными методами обучения молодых специалистов работающих по непрофильным специальностям в ООО «Интеркар» являются вебинары и тренинги. На сегодняшний момент обучение не представляет собой единую систему, единый образовательный процесс. То есть процесс обучения во многом требует доработки. В настоящее время обучение направлено на формирование конкретных навыков. Например, навыки командной работы, ораторского мастерства. Это по большей части тренинги по продажам, работе с клиентами. Однако данное обучение не позволяет молодым специалистам полностью овладеть другой профессией. В ходе опроса 100% руководителей и специалистов ООО «Интеркар» отметили, что организация финансировать обучение и стажировку лучших выпускников учебных заведений, но по определенным должностям. То есть, если компании не

хватает квалифицированного специалиста, она готова переобучит лучшего кандидата, для потребностей и интересов собственной компании.

При ответе на вопрос об эффективности реализации методов непрофильного трудоустройства молодых специалистов на территории области, 100% опрошенных ответили, что, по их мнению, данные методы реализуются в основном не эффективно. Не смотря на то, что содействию занятости молодежи уделяется много внимания как на региональном, так и на федеральном уровне, вопросы именно непрофильного трудоустройства и дальнейшей переподготовки и адаптации молодежи практически не проработаны.

Мнение экспертов по поводу влияния непрофильного трудоустройства на молодежь мы отразили на диаграмме 2. Так 100% респондентов отметили, что разработка и реализация проектов в области непрофильного трудоустройства и адаптации может иметь воздействие на жизнь молодежи в области. 39% опрошенных отметили, что развитие непрофильного трудоустройства и адаптации молодежи способствует возможности профессионального развития молодых специалистов. На сегодняшний день, выпускники, которые не нашли работу по специальности находятся не только в сложном экономическом, но и в сложном социальном положении. Отсутствие возможности профессионального самоопределения мешает развиваться в обществе, продвигаться по социальной лестнице, поддерживать достойный уровень жизни и здоровья. Возможность переобучения и непрофильного трудоустройства открывает перед молодыми специалистами новые карьерные перспективы, возможность развиваться и стать успешным в новой профессии. 23% опрошенных отметили, что непрофильное трудоустройство влияет и на улучшение качества жизни молодежи. Это связано с тем, что появление дохода и возможности развития в новой профессии способствуют улучшению материального благосостояния (этот пункт отметили 6% респондентов) и улучшению социального положения, что также отметили 6% опрошенных. 14% респондентов

высказали мнение, что реализация проектов в сфере непрофильного трудоустройства молодежи будет способствовать поддержанию концепции непрерывного обучения (образование на протяжении всей жизни). Действительно, выбор непрофильной профессии выдвигает перед молодым специалистом определенные требования. Для того чтобы овладеть новой профессией необходимо приложить много усилий при усвоении новых знаний, умений, навыков. А в современных условиях быстрой смены технологий, знания нужно постоянно обновлять и развиваться в профессии. 6% опрошенных отметили, что реализация проектов по непрофильному трудоустройству повлечет за собой ускорение социального процесса модернизации рабочих мест для молодежи. Это будет способствовать развитию рынка труда и укреплению экономики. Также 6% отметили, что у молодежи появится возможность для самореализации.

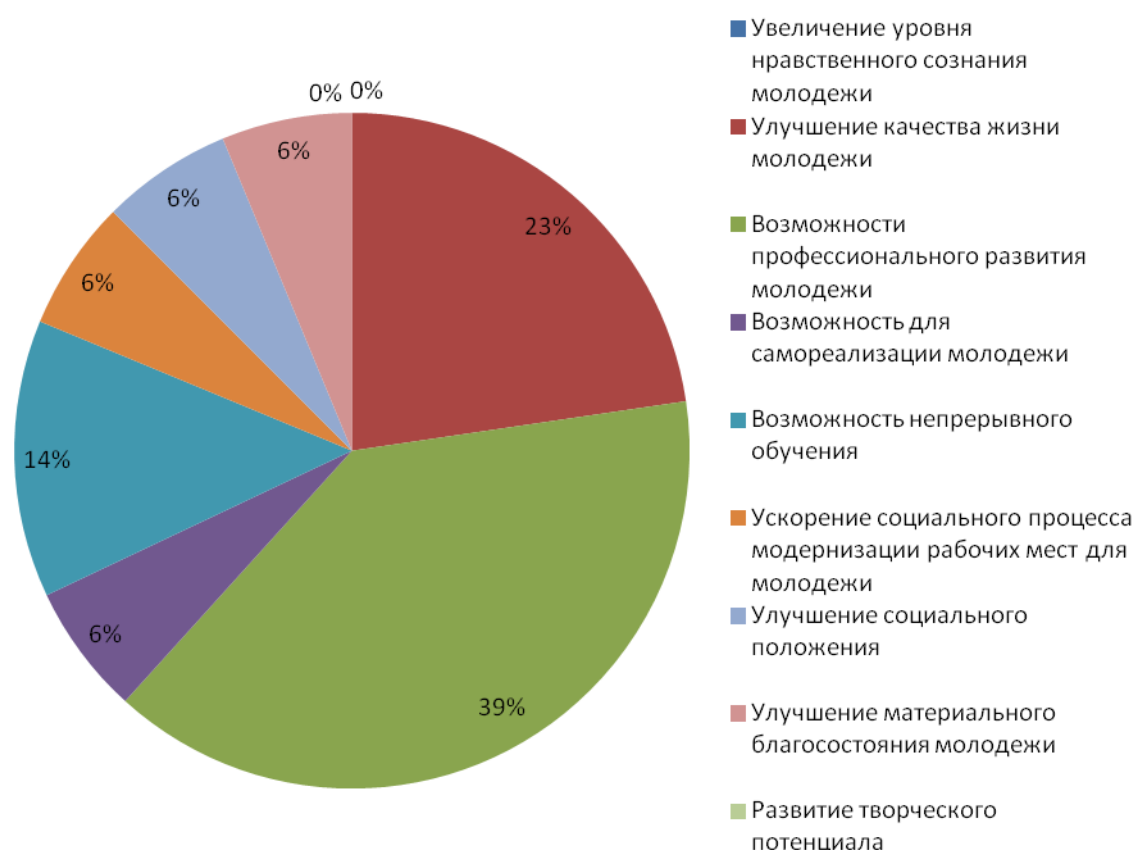


Диаграмма 2. Влияние непрофильного трудоустройства на молодежь

В анкете мы попросили руководителей и специалистов ООО «Интеркар» ответить на вопрос о том, с какими сложностями они сталкивались при непрофильном трудоустройстве молодых специалистов (см. диаграмма 3). 25% респондентов ответили, что с проблемами практически не сталкивались, а 75% указали, что проблемы с которыми они столкнулись, по их мнению, были незначительны. 75% респондентов выделили из имеющихся проблем недостаточную активность молодежи при участии в проектах по непрофильному трудоустройству и адаптации. 17% опрошенных отметили, что работу по непрофильному трудоустройству усложняет отсутствие со стороны государства системной работы по вовлечению молодежи в процесс профориентации и трудоустройства в целом. Зачастую молодые люди просто не нацелены на самостоятельный поиск работы. А также 8% опрошенных отметили, что участие в проектах по непрофильному трудоустройству усложняет нежелание молодежи затрачивать время и усилия на переобучение на более востребованную специальность.



Диаграмма 3. Проблемы, возникающие при непрофильном трудоустройстве

В ходе анкетирования мы собрали экспертное мнение руководителей и специалистов ООО «Интеркар» относительно факторов, которые мешают становлению непрофильного трудоустройства молодых специалистов как эффективной технологии. Большинство экспертов 29%, как один из важнейших сдерживающих факторов определили отсутствие инициативы от молодежи. Причем инициативы не только как участников проектов, но и как разработчиков и инициаторов. На второе место по значимости, опрошенные поставили как сдерживающий фактор отсутствие партнерства между учебными заведениями и заинтересованными организациями работодателями. Реализация такого партнерства могла бы доносить до студентов информацию о реальной ситуации на рынке труда, о реальных запросах и потребностях работодателей. Работодатели также смогли бы выступать в учебных заведениях в качестве экспертов и могли бы объективно оценивать уровень подготовки молодых специалистов. 17% опрошенных выделили такой фактор как низкий уровень подготовки молодых специалистов. Невысокий уровень профессиональной подготовки делает молодых специалистов неконкурентными на рынке труда и усложняет возможность их переобучения. Также 17% опрошенных отметили, что на данном этапе отсутствует система по вовлечению молодежи в профориентационную деятельность. Еще на этапе выбора профессии многие молодые люди не учитывают свои склонности, особенности характера, уровень развития, склад ума. И именно поэтому многие делают ошибку еще на этапе выбора профессии. Тем самым большое количество времени идет на развитие навыков и компетенций, которые человеку в дальнейшем не пригодятся. А реальные возможности, скрытый потенциал, наоборот не развиваются.

Проанализировав непрофильное трудоустройство и адаптацию молодых специалистов на примере ООО «Интеркар» мы можем сделать следующие выводы.

1. Одним из важнейших направлений государственной молодежной политики является создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере. Что подразумевает под собой трудоустройство молодежи и создание условий для ее профессионального развития. В программе «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» уделяется внимание вопросам трудоустройства и переобучения молодежи. ООО «Интеркар» в рамках своей работы, активно привлекает студентов и содействует их непрофильному трудоустройству.

2. Компания дает молодым специалистам возможность переобучения и овладения новой профессией. Однако существует ряд проблем, которые необходимо решить руководством организации. Одной из основных проблем, выявленных в ходе исследования в ООО «Интеркар», является недостаточная эффективность системы адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям.

3. Экспертный опрос позволил выявить основные особенности работы специалистов ООО «Интеркар» в области непрофильного трудоустройства и адаптации молодых специалистов, а также обозначить проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники ООО «Интеркар». Основным преимуществом непрофильного трудоустройства и адаптации молодых специалистов является то, что они легко обучаемы и способны быстро приспосабливаться к изменениям. К сложностям работы в ходе непрофильного трудоустройства и адаптации молодых специалистов относится невысокая активность молодежи, нежелание переобучаться и отсутствие системы партнерства между учебными заведениями и работодателями.

РАЗДЕЛ III. ПРОЕКТНЫЕ ФОРМЫ НЕПРОФИЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРИМЕРЕ ООО «ИНТЕРКАР»

Проведенное авторское социологическое исследование по проблемам непрофильного трудоустройства молодых специалистов позволило выявить ряд недостатков в работе руководителей и специалистов ООО «Интеркар», которые влияют на процесс адаптации молодежи, работающей по непрофильным специальностям. Среди существующих проблем следует особо выделить проблему недостаточной эффективностью системной работы по адаптации и переобучению молодых специалистов в ООО «Интеркар»

Вследствие этого, можно сделать вывод о том, что успешность работы молодых специалистов ООО «Интеркар» с непрофильным образованием во многом зависит от эффективности работы системы адаптации и переобучения молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям.

Создание системы по адаптации и переобучению молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, позволит увеличить эффективность работы с трудоустройством молодежи в компании и реализовать новые проекты, направленные на развитие кадрового потенциала организации.

Создание системы по адаптации и переобучению молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, требует разработки и внедрения проектных форм, которые позволят увеличить уровень эффективности работы с молодежью, устраивающейся работать по непрофильным специальностям, и реализовать новые молодежные проекты.

Применение проектных форм управления позволяет решать задачи разного уровня¹. Основой любого проекта являются его блоки. Они представляют собой направления работы. Эти направления четко расписаны, регламентированы по срокам, закреплены за исполнителями проекта.

¹Курбатов В.И. Социальное проектирование. Ростов н/Д., 2011. С. 54.

При планировании проекта, на первом этапе, необходимо утверждение команды проекта. Этот шаг позволяет рационально учитывать имеющиеся человеческие ресурсы, определить зоны ответственности и роли команды проекта, которые участники будут выполнять в процессе реализации проекта. К обязательным ролям в проекте относят: куратора проекта, руководителя проекта, администратора и оператора мониторинга. В зависимости от цели проекта может выделяться роль ответственного за информационное обеспечение деятельности проекта, наполнение методическими разработками и т.д.

В проект по созданию системы по адаптации и переобучения молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, необходимо включить руководителя, специалиста отдела кадров и руководителей подразделений ООО «Интеркар». Основанием участия в проекте является нормативно-правовой документ в виде распоряжения директора компании.

В процессе реализации данного проекта важно вести активное информирование об этапах работы, результатах выполнения основных блоков. Работу с молодежью можно начать со встреч в вузах со студентами. Основной тематикой может стать освещение опыта создания системы адаптации и переобучения молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям. Это позволит достигнуть целей в двух направлениях. Первое – привлечь молодых специалистов в компанию, второе – дать толчок молодым людям, для того чтобы они сами выступали инициаторами в проектах по непрофильному трудоустройству и адаптации молодых специалистов.

Информацию о проведенных встречах и мероприятиях можно распространять следующими способами:

1. Группы в социальной сети «ВКонтакте» (группы вузов и студенческих объединений).
2. Информационные порталы города («Афишка», «like and go», «2do2go»).

3. Студенческие газеты.

Для того чтобы сократить вероятность возникновения негативных факторов и непредвиденных обстоятельств в ходе реализации проекта, важно учитывать все возможные риски и разработать мероприятия по их предупреждению, также важно разработать план действий в случае наступления риска.

Одним из рисков при реализации проекта может стать несогласованность в коммуникациях между участниками проекта. Негативным последствием данного риска станет срыв сроков реализации проекта, срыв мероприятий, и увеличение сроков реализации проекта в целом. Предотвратить наступление данного риска может четкое планирование и контроль над процессом разработки документов участниками проекта на каждом этапе. В случае наступления риска, сократить его негативные последствия поможет корректировка плана-графика, с условием продолжения выполнения работ в параллельном режиме.

Риски при реализации проекта могут наступить из-за технических неполадок или приобретения некачественного оборудования. Здесь важно обращаться к надежным поставщикам и подготавливать и тестировать все необходимое оборудование заранее.

Одним из серьезных рисков может стать низкая мотивация пользователей проекта – молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям. Негативным последствием этого может стать недостаточное количество участников проекта, что сделает невозможным его реализацию. Предупредить этот риск поможет активное информирование о проекте внутри компании, раскрытие преимуществ участия молодых специалистов в нем, а также проведение встреч со студентами, как будущими сотрудниками и пользователями проекта.

Также риском реализации проекта может стать недостаточное финансирование. Для решения данной проблемы необходимо будет

обратиться к альтернативным источникам финансирования, искать инвесторов и партнеров. Одной из мер может стать корректировка бюджета с уменьшением затрат.

Для успешной реализации социального проекта необходимо учитывать влияние окружающей среды на результаты проекты. Так необходимо учесть наличие необходимых природных ресурсов, политическую ситуации на территории реализации, возможное экономическое влияние, ресурсоемкость, а так же нравы и обычаи, сложившиеся в данной местности¹

Центр адаптации и развития молодых специалистов ООО «Интеркар» представляет собой отдел, основной функцией которого является адаптация и обучение молодых специалистов либо уже работающих по непрофильной специальности, либо только устраивающихся в компанию. Также в будущем центр, в рамках своего развития, может расширять функции обучения сотрудников ООО «Интеркар». То есть обучение может быть организовано не только для молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, но и всех сотрудников организации, которым это необходимо. Центр адаптации и развития молодых специалистов на пилотном этапе будет состоять из двух сотрудников – менеджера и начальника отдела. При дальнейшем развитии и расширении функций, число менеджеров может быть увеличено. Основной задачей менеджера будет являться организация и документационное обеспечение учебного процесса. Соответственно, чем больше программ будет реализовываться в рамках центра, тем больше необходимо будет менеджеров. Основные задачи организации, которые внедрит создание центра адаптации и развития молодых специалистов:

- 1) систематизация обучения;
- 2) качественное планирование обучающих программ как в краткосрочной перспективе, так и долгосрочно, с учетом развития всего

¹ Курбатов В.И. Социальное проектирование. Ростов н/Д., 2011. С. 67.

персонала и молодых специалистов с непрофильным. Данная задача также реализует качественную подготовку кадрового резерва компании;

- 3) использование единого стандарта в обучении;
- 4) обеспечение сотрудников качественными программами обучения и совершенствования знаний;
- 5) предоставление своевременных для бизнеса и персонала данных;
- 6) обучение с учетом потребностей и особенностей конкретной бизнес-структуры и ее персонала;
- 7) методическое обеспечение для внедрения новых продуктов и услуг;
- 8) постоянный анализ и контроль результативности обучения сотрудников;
- 9) обучение с учетом корпоративных ценностей;
- 10) адаптация молодых специалистов с непрофильным образованием.

Схему создания учебного центра – «Центр адаптации и развития молодых специалистов» можно представить следующим образом (см. табл. 1).

Таблица 1

Этапы создания учебного центра

№	Этап 1. Подготовка	Этап 2. Методология	Этап 3. Отбор тренеров	Этап 4. Обучение тренеров	Этап 5. Работа учебного центра
1	Определение концепции учебного центра	Разработка Положения о функционировании учебного центра	Определение компетенций внутренних тренеров	Формирование обучающих блоков для тренеров с целью реализации единых стандартов в обучении	Категоризация молодых специалистов (определение квалификационного уровня)

Продолжение табл. 1

2	Обеспечение материальной базой	Разработка набора инструкций, регламентирующих направления обучения в компании	Составление задач, который будут выполняться	Разработка системы мотивации	Определение потребностей в обучении определенных групп. Формирование учебных программ
3	Назначение ответственных за разработку и внедрение. Подбор и назначение руководителя учебного центра	Определение эффективной модели обучения	Проведение отбора и согласование позиций в структуре организации	Развитие и обучение тренеров	Проведение обучающих модулей и их последующая диагностика с целью корректировки деятельности учебного центра

Первый этап в создании центра подразумевает под собой составление проекта создания центра адаптации и развития молодых специалистов (см. Приложение 4). В проекте подробно прописываются ответственные за его реализацию, сроки реализации, бюджет и риски проекта. Также проект позволяет обозначить результат проекта и требования к результату, определить пользователей проекта. Важно отметить, что все последующие этапы создания центра прописаны в проекте и являются его частью.

На втором этапе, в соответствии с календарным планом, разрабатывается методологическая база, необходимая для создания центра. В первую очередь это положение о центре, в котором будут прописаны основные функции и задачи отдела. Также на этом этапе разрабатываются должностные инструкции сотрудников отдела, в которых прописываются их должностные обязанности. Определение эффективной модели обучения в проекте обозначено как разработка программ деятельности центра. Эффективность программ центра можно определить на основании количественных и качественных критериев. К качественным показателям относятся:

1) целостность отражения в содержании обучения задач образования, воспитания и развития;

- 2) структурное соответствие содержания обучения принятой психолого-педагогической концепции усвоения;
- 3) отражение в содержании обучения современного уровня развития науки, техники и производства;
- 4) гносеологически верное соотношение эмпирического и теоретического, образного и понятийного, конкретного и абстрактного.

Эти показатели позволяют выявить феномен эффективности и осуществить качественный его анализ. Вместе с тем необходимо использовать количественные показатели, которые хотя и не отражают сущность исследуемого процесса, но позволяют улучшить педагогическую деятельность. К таким показателям относятся:

- 1) информативность учебного материала, которая устанавливается путем соотнесения элементов содержания, предусмотренных программой, с вводимыми преподавателем в единицу времени;

- 2) усвоенность учебного материала, определяемую соотношением объема учебного материала, усвоенного обучающимися в течение единицы времени, к материалу, сообщенному обучающемуся за то же время. Единица усвоения учебного материала является условной величиной, в качестве которой могут быть приняты: формулы, дефиниции, правила и др.

Для оценки эффективности методов, используемых в процессе обучения, применяется соответствующий частный критерий. Он может быть представлен такими качественными показателями, как:

- 1) адекватность методов целям и содержанию учебного материала;
- 2) обоснованность выбора методов обучения в перцептивном, гностическом, логическом, контрольно-оценочном, мотивационном и других аспектах. При оценке по данному показателю определяется степень учета преподавателем возрастных личностных особенностей обучающихся, уровня их теоретической и практической подготовленности, а также собственных возможностей;

3) многообразие использования методов и вариативность реализуемых приемов обучения;

4) соответствие методов обучения реальной материально-технической базе и отведенному учебному времени.

Эффективность используемых в процессе обучения дидактических средств устанавливается по следующим качественным показателям:

- 1) обеспечение принципов наглядности и доступности обучения;
- 2) функциональное соответствие дидактическим задачам, содержанию и избранным методам обучения;
- 3) комплексность применения;
- 4) универсальность использования и удобства эксплуатации средств обучения.

При оценке эффективности средств обучения с помощью количественных показателей их выбор осуществляется в зависимости от вида используемого дидактического средства.

Качественными показателями, раскрывающими частный критерий эффективной организации учебного процесса, являются:

- 1) соответствие форм организации обучения принятым периодам усвоения знаний и формирования навыков и умений (психологический и логический аспекты);
- 2) сменяемость и многообразие форм обучения и вариативность их видов;
- 3) обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм деятельности обучающихся.

Количественными показателями при этом могут служить:

- 1) количество времени, отводимого и затраченного на решение поставленных задач;
- 2) темп протекания учебного процесса;
- 3) степень помощи преподавателя обучающимся при организации их самостоятельной деятельности.

Основным этапом создания системы по адаптации и переобучению молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, является разработка программы направлений деятельности центра карьеры ООО «Интеркар». Этот этап включает в себя следующие мероприятия.

1. Разработка программы адаптации для молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям.
2. Разработка образовательной программы «Менеджер по работе с клиентами».
3. Разработка образовательной программы «Менеджер по продажам».

Разработка программы адаптации для молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, является одним из важнейших мероприятий проекта. На данный момент адаптация молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, проходит также как и адаптация других сотрудников. Такой подход является недостаточно эффективным, так как не учитывает особенности молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям. Во внимание не берется отсутствие у них опыта работы и знаний по специфике деятельности. Непрофильное трудоустройство сопряжено с большим стрессом для молодого специалиста, поэтому требует особого внимания.

Программа адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, отделом кадров и утверждается руководителем организации. Программа адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, включает в себя прохождение следующих этапов:

- 1) прохождение тестирования на выявление профессиональных склонностей;
- 2) разработка «плана карьеры» в ООО «Интеркар», с учетом результатов тестирования;

3) закрепление за молодым специалистом, работающим по непрофильной специальности, наставника.

Прохождение тестирования на выявление профессиональных склонностей является важным мероприятием в процессе именно непрофильного трудоустройства молодых специалистов. Их дальнейшая адаптация во многом зависит от того насколько правильно выбрана новая профессия, легко ли дается ее освоение, соответствует ли она с внутренними мотивами молодого человека. Прохождение тестирования помогает не только молодому специалисту, но и сотруднику отдела кадров. Опираясь на результаты, специалист может подобрать более подходящее для кандидата место, которое будет соответствовать его склонностям и способностям. На сегодняшний день существует множество различных вариантов профессиональных тестов. Для организации как работодателя они как правило платные. Для нашей программы адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, мы предлагаем несколько вариантов. Один из вариантов – профориентационный тест, предлагаемый порталом HeadHunter. Тестирование состоит из трех частей, занимает в среднем 60 минут и позволяет получить экспертное заключение с подробным описанием склонностей и способностей. В тестировании исследуется профиль личности, определяются особенности мышления и анализируются интересы. Тест также дает рекомендации по развитию деловых качеств и компетенций.

Другим, более оптимальным вариантом, является внедрение в систему адаптации молодых специалистов ООО «Интеркар», работающих по непрофильным специальностям, теста «Профкарьера». Этот тест позиционируется как профконсультирование как для студентов, так и для специалистов по планированию карьеры, что является актуальным для нашего проекта.

Тестирование «Профкарьера» имеет преимущества перед остальными, так как представляет собой диагностический компьютерный тестовый

комплекс. Комплекс эффективен не только в профориентации молодежи, но и в содействии профессионального роста молодых специалистов и организации взаимодействия студентов и компании, как работодателя. Тест позволяет выявить компетенции, оценить способности, личностные качества, мотивацию молодых специалистов и сориентировать их на те должностные позиции и отрасли, где они будут наиболее востребованы и успешны. Тестовый комплекс диагностирует специалиста по пяти блокам: жизненные установки и ценности, карьерные интересы, интеллектуальные способности, трудовая мотивация и личные качества.

Первый блок позволяет определить уровень жизненной зрелости, активности и ответственности. Второй блок позволяет определить основную направленность человека в бизнес-сфере, обозначить оптимальные для человека бизнес-роли: управленца или специалиста, аналитика или коммуникатора, исполнителя или предпринимателя, администратора или инноватора. Третий блок определяет структуру интеллекта человека, сильные/слабые стороны, общий уровень интеллектуальные работоспособности. Четвертый блок определяет основные мотивирующие факторы, побуждающие человека к работе. Выявляет значимые условия труда, направленности на достижения, процесс/результат. Пятый блок направлен на определение склонностей к лидерству, активности и общительности, аналитичности или эмоциональности, организованности, практичности или творческого склада характера.

Результаты тестирования представляются в виде графика с результатом по каждому блоку, круговой диаграммы, которая показывает наиболее подходящие для кандидата типы должностей и текстовой интерпретации результатов. Тестирование длится около двух часов.

Преимущества использования методики «Профкарьера» для использования в работе с молодыми специалистами, работающими по непрофильным специальностям, в том, комплекс в 2007 году получил рекомендацию Департамента молодежной политики, воспитания и

социальной защиты детей Министерства образования и науки РФ (письмо № 06-1506 от 12.09.2007)¹.

По итогам прохождения тестирования, молодой специалист, работающий по непрофильной специальности, с результатами теста переходит к следующему этапу прохождения адаптации – построению плана карьеры.

Планирование и контроль деловой карьеры заключаются в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе должностей или рабочих мест.

Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

План карьеры – поэтапный план, ориентированный на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.

В ходе исследования, мы выявили, что одной из сложностей при работе с непрофильным трудоустройством и адаптацией молодых специалистов, является отсутствие среди молодежи инициативы и желания переобучаться. Для того чтобы заинтересовать молодого специалиста и мотивировать его на обучение, индивидуально по его возможностям строится план построения карьеры молодого специалиста в ООО «Интеркар». Данный план позволит молодому специалисту увидеть перспективы своего развития в рамках организации и необходимые для этого развития шаги. План карьеры не является официальным документом и не гарантирует молодому специалисту продвижение по работе. В большей степени он отражает возможности карьерного роста молодого специалиста, работающего по непрофильной

¹Рекомендательное письмо вузам и ссузам о проведении профориентации с использованием диагностических комплексов: «Профориентатор» и «Профкарьера», 12.09.2007. URL: <http://teletesting.ru/modules/docs/article.php?storyid=2> (дата обращения: 11.04.2016).

специальности. План карьеры представляет собой иерархическую диаграмму, началом которой является должность, на которую принимается молодой специалист. К данной должности дополнительно прописывается набор компетенций, которыми должен владеть специалист для успешного выполнения своих должностных обязанностей. В случае, когда молодой специалист устраивается по непрофильной специальности, следующим звеном является прохождение курса обучения по одной из программ «Центра адаптации и развития молодых специалистов». Преимущественно то, что обучение будет проходить внутри компании. То есть процесс обучения не будет прерывать процесс адаптации новичка к организации. Следующим звеном будет являться должность, на которую специалист может претендовать в рамках продвижения по профессии. И также прописаны шаги, необходимые для получения данной должности. Если поработав, молодой сотрудник понимает, что хочет сменить профессию в рамках организации, он может повторно прийти в центр карьеры, пройти тестирование и построить со специалистом новый план карьерного развития.

После построения плана карьеры, молодой специалист, работающий по непрофильной специальности, переходит к следующему этапу – обучению. Этот этап является важнейшим, так как определяет успешность овладения новой для молодого специалиста профессией. Преимуществом молодых специалистов, как мы выявили в ходе исследования, является то, что они легко обучаемы. Обучение внутри организации имеет ряд преимуществ. Важнейшее из преимуществ в том, что программы обучения адаптированы под потребности компании. Оно позволяет повысить уровень владения конкретными навыками, необходимыми для достижения определённых результатов. Внутриорганизационное обучение гарантирует качество получаемых знаний и обеспечивает трансляцию опыта между сотрудниками, руководителями и подчиненными. Также обучение внутри компании дает сотрудникам возможность развиваться и реализовать себя и делает процесс обучения более гибким.

В рамках создания «Центра адаптации и развития молодых специалистов» планируется разработка и реализация образовательных программ по двум направлениям: менеджер по работе с клиентами и менеджер по продажам. Такой выбор обусловлен потребностями организации. Потребность в специалистах данного профиля наиболее остро чувствуется в ООО «Интеркар». И на должности менеджера по работе с клиентами и менеджера по продажам компания в большей степени готова брать молодых специалистов с непрофильным образованием.

Разработка учебных программ является сложным процессом. Программа официально утверждается и включает в себя обязательные составляющие – блоки. Среди основных можно выделить: концептуальный, учебный, контрольно-методический и справочный.

Каждый из блоков наполняется в соответствии с требованиями. Структура каждого из блоков расписана в приложении 5.

В соответствии с этими блоками по каждой из программ будет проработано содержание программ, методы контроля сотрудников и ожидаемые результаты. По данному шаблону может быть проработана любая образовательная программа. Содержание программы будет проработано в соответствии со спецификой работы ООО «Интеркар». Разработкой программ будут заниматься специалисты отдела кадров. Обучение будет проводиться на территории компании в специально оборудованном классе. Обучение планируется проводить в небольших группах по 4-7 человек. Проведение обучения будет проводиться в формате семинаров, тренингов и вебинаров.

Проведение семинаров в рамках программ будут проводить руководители подразделений и опытные сотрудники ООО «Интеркар». Семинары будут подразумевать под собой трансляцию опыта между сотрудниками компании. Разбор кейсов, реальных примеров из практики.

Из штата опытных специалистов и руководителей можно частично сформировать тренерский штат. Обучение тренера внутри компании является

преимуществом, так как организация не теряет специалиста и при этом получает тренера профессионала в своем деле. Он всегда в бизнесе и может делиться опытом, приобретенным в реальном времени. Преимущества работы руководителя в качестве тренера в том, что обучение проходит под четким пониманием самого руководителя, какие знания, навыки необходимы специалистам на их рабочих местах. Никто не будет обвинен в неэффективности обучающих мероприятий. Проходит как постоянная оценка рабочих результатов, так и прогресс в обучающем процессе.

Для проведения тренингов планируется привлекать тренеров из г. Белгорода, а также других города. Вебинары в рамках образовательных программ будут подбираться по тематике и просматриваться группой совместно с дальнейшим обсуждением. Обучение молодых специалистов повысит уровень их квалификации и будет способствовать более эффективной работе. Для дальнейшей эффективной работы центра, на его базе можно проводить тренинги по командообразованию, а также разработать новые образовательные программы в соответствии с потребностями ООО «Интеркар».

Процесс обучения в центре адаптации и развития молодых специалистов будет проходить без отрыва от работы. Это делается для того, чтобы молодые специалисты полученные знания закрепляли на практике. Наставничество над молодым специалистом, работающим по непрофильной специальности, будет способствовать более успешной адаптации и освоению новой профессии.

Для создания успешной системы адаптации и обучения молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям необходимо внедрение в компании культуры наставничества. Она формируется, когда наставничество в компании становится нормой, а не просто формальностью. Наставничество в такой ситуации перетекает в часть корпоративной культуры компании.

Наставничество – это обучение личным примером, практическая

передача профессиональных и иных навыков и знаний от старшего к младшему, от более опытного к менее опытному.

Наставничество необходимо для того, чтобы поддерживать и поощрять осуществление обучения сотрудника; передавать знания, накопленные в организации, и нормы поведения, принятые в компании; раскрыть потенциал молодого специалиста

Наставничество делает акцент на практическую часть. Более опытный сотрудник передает свои знания и навыки менее опытному. В идеале наставничество может происходить непрерывно.

Наставник называется ментором. Название пришло из древнегреческой мифологии. Менторинг бывает персональным, групповым, коллективным. Чаще всего мы сталкиваемся с персональным менторингом, при котором один наставник ведет одного сотрудника. Это еще один плюс наставничества. Реже встречается групповой менторинг (один наставник ведет группу сотрудников) или коллективный (несколько наставников на одного или группу сотрудников). Наставников из числа опытных сотрудников, также необходимо будет отбирать. В круг основных задач наставника входит профессиональное развитие: передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации и социокультурная адаптация: трансляция корпоративной культуры, ее ценностей, норм и правил. Наставничество является особенно важным в условиях адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям. Это связано с тем, что молодые специалисты подвержены стрессу не только в связи с приходом в новую компанию, но и с необходимостью осваивать новую специальность.

Таким образом, предложив проект по совершенствованию системы адаптации и переобучения молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, можно сделать следующие выводы:

1. Успешность работы молодых специалистов с непрофильным образованием зависит от эффективности работы системы адаптации и

переобучения молодых специалистов на конкретных предприятиях и в организациях, работающих по непрофильным специальностям.

2. Создание системы адаптации и переобучения молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, позволит увеличить эффективность работы по трудоустройству молодежи в компании и организации и реализовать новые проекты, направленные на развитие кадрового потенциала. В рамках дипломного исследования основными этапами системы по адаптации и переобучению молодых специалистов, работающих в ООО «Интеркар», является разработка и утверждение программы адаптации и разработка образовательных программ, отвечающих потребностям организации по направлениям продажи и работа с клиентами. Программа адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, будет предусматривать тестирование молодых специалистов на готовность переобучаться по конкретным специальностям, разработку плана карьеры и подбор необходимой программы обучения.

3. Для организаций и предприятий, не имеющих возможность ресурсного обеспечения по работе со специалистами по непрофильному образованию, наставничество является одной из наиболее эффективных мер адаптации молодых специалистов с непрофильным образованием. Наставничество позволяет передавать практический опыт молодому специалисту на рабочем месте и способствует вовлечению молодого специалиста в деятельность организации. Наставничество решает задачи освоения корпоративной культуры, формирования позитивного отношения к работе и, как следствие, лояльности к компании. Это происходит за счет внимательного отношения к новичкам и создания для них ситуаций успеха. Внедрение культуры наставничества способствует более успешной адаптации молодых специалистов с непрофильным образованием.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Непрофильное трудоустройство подразумевает под собой трудоустройство по специальности, не соответствующей полученной в образовательном учреждении профессии. Трудоустройство молодых специалистов реализуется через взаимодействие государства, учебных заведений и организаций.

Государство занимается поддержкой молодежи в вопросах трудоустройства. Совершенствуется нормативно правовая система в сфере трудоустройства молодежи, реализуются конкурсы профессионального мастерства, проекты по лидерству и развитию предпринимательства среди молодежи. Однако перенасыщенность рынка специалистами гуманитарного профиля вызывает дефицит технических, а также рабочих специальностей. Это приводит к нехватке всем получившим гуманитарное, экономическое, управленческое образование рабочих мест, и как следствие, к их непрофильному трудоустройству.

В связи с тем, что непрофильное трудоустройство распространено на современном рынке труда, необходимы такие меры как адаптация молодых специалистов, работающих по непрофильному образованию. Адаптация – комплекс мер, направленный на вхождение нового специалиста в коллектив и «приспособление» к профессиональной деятельности. В целом адаптация охватывает все виды отношений возникающие между новым специалистом и организацией. Адаптация молодых специалистов, работающих по непрофильной специальности, является наиболее сложной и более длительной, так как подразумевает трудовую адаптацию в целом и освоение новой профессии.

Одним из важнейших направлений государственной молодежной политики является создание условий для реализации потенциала молодежи на рынке труда. Вопросы трудоустройства молодежи являются актуальными для современной экономики. На региональном уровне программа содействия

занятости населения Белгородской области отводит важное место вопросам молодежной занятости и вопросам переобучения. ООО «Интеркар» в рамках своей работы, активно привлекает студентов и содействует их непрофильному трудоустройству. Компания дает молодым специалистам возможность переобучения и овладения новой профессией. Однако существует ряд проблем, которые необходимо решить руководством организации.

Данные экспертного опроса позволили выявить основные особенности работы специалистов ООО «Интеркар» в области непрофильного трудоустройства и адаптации молодых специалистов, а так же обозначить проблемы, с которыми сталкиваются специалисты ООО «Интеркар». Основным преимуществом непрофильного трудоустройства и адаптации молодых специалистов является то, что они легко обучаемы и способны быстро приспосабливаться к изменениям. К сложностям работы с непрофильным трудоустройством и адаптацией молодых специалистов относится невысокая активность молодежи, нежелание переобучаться и отсутствие системы партнерства между учебными заведениями и организациями работодателями. Одной из основных проблем, выявленных в ходе исследования в ООО «Интеркар», является недостаточная эффективность системы адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям. Успешность работы молодых специалистов с непрофильным образованием зависит от эффективности работы системы адаптации и переобучения молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям.

Создание системы адаптации и переобучения молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, позволит увеличить эффективность работы по трудоустройству молодежи в компании и организации и реализовать новые проекты, направленные на развитие кадрового потенциала. Основными этапами системы по адаптации и переобучению молодых специалистов, работающих по непрофильному

образованию, является разработка и утверждение программы адаптации и разработка образовательных программ, отвечающих потребностям организации по направлениям продажи и работа с клиентами. Программа адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям, предусматривает тестирование молодых специалистов на готовность переобучаться по конкретным специальностям, разработку плана карьеры и подбор необходимой программы обучения.

Для организаций, которые не имеют ресурсов для создания специальных центров, наиболее подходящей мерой адаптации молодых специалистов с непрофильным образованием является внедрение культуры наставничества. Такая культура позволяет передавать практический опыт молодому специалисту на рабочем месте и способствует вовлечению молодого специалиста в деятельность организации. Культура наставничества помогает молодому специалисту быстрее принять корпоративную культуру, сформировать позитивное отношение к работе. Все это позволяет молодому специалисту чувствовать себя более комфортно и пройти процесс адаптации к новой профессии быстрее. Это происходит за счет внимательного отношения к новичкам и создания для них ситуаций успеха. Внедрение культуры наставничества способствует более успешной адаптации молодых специалистов с непрофильным образованием.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации [Текст]. – СПб.: Громова, 2014. – 32 с.
2. Закон РФ от 19.04.1991 (№ 1032-1 ред. от 29.12.2015) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://base.garant.ru/> – Систем.требования: IBM PC, InternetExplorer.
3. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://base.garant.ru/> – Систем.требования: IBM PC, InternetExplorer.
4. Программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» Утверждена постановлением Правительства Белгородской области от 16.12.2013 [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://base.garant.ru/> – Систем.требования: IBM PC, InternetExplorer.
5. Постановление правительства Белгородской области «Стратегия социально-экономического развития Белгородской области» на период до 2025 года от 25.01.2010 № 27-пп. [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://base.garant.ru/> – Систем.требования: IBM PC, InternetExplorer.
6. Авдеев, В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Практикум [Текст] / В.В. Авдеев. – М.: ФиС, 2008. – 256 с.
7. Авраамова, Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов [Текст] / Е.М. Авраамова // Общественные науки и современность. – 2011. – № 3. – С. 51-61.
8. Айдарова, И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда [Электронный ресурс] / И.А. Айдарова // Режим доступа к изд.: <http://human.snauka.ru/2014/06/7156> – Систем.требования: IBM PC, InternetExplorer.

9. Анисимов, П.Ф. Финансирование профессионального образования за рубежом [Текст] / П.Ф. Анисимов. – М.: Мастерство, 2001. – 88 с.
10. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов [Текст] / А.Я. Анцупов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 391 с.
11. Арон, Р. Этапы развития социологической мысли [Текст] / Р. Арон. – М.: Политика, 1992. – 242 с.
12. Астафьев, Я.У. Высшее образование в России сегодня и завтра [Текст] // Социологические исследования. – 2002. – № 11. – С. 127-129.
13. Бабкина, З.В. Занятость, предпринимательство и профессиональная подготовка в условиях рынка труда [Текст] / З.В. Бабина, И.К. Макарова. – М.: Политика, 2001. – 268 с.
14. Богатырева, М.Р. Проблемы трудоустройства выпускников вузов [Электронный ресурс] / М.Р. Богатырева, М.И. Куранова // Гуманитарные научные исследования // Режим доступа к изд.: <http://human.snauka.ru/2013/01/2205> – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
15. Борисова, А.А. Подготовка конкурентоспособного специалиста для инновационной экономики: потребности предприятия – возможности вузов [Текст] / А.А. Борисова, Е.С. Горевая // Креативная экономика. – 2010. – № 12 (48). – С. 9-15.
16. Боровик, В.С. Занятость населения [Текст] / В.С. Боровик. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 320 с.
17. Буайе, Р. Теория регуляции: критический анализ [Текст] / Р. Буайе. – М.: Дело, 1977. – 434 с.
18. Вебер, М. Исследования по методологии наук [Текст] / М. Вебер. – М.: ИНИОН, 1980. – 325 с.

19. Волков, Ю.Г. Основы социологии и политологии: Учебное пособие [Текст] / Ю.Г. Волков, А.В. Лубский. – М.: Альфа, 2013. – 224 с.
20. Вукович, Г.Г. Рынок труда: Учебное пособие [Текст] / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. – Ростов н/Д.: Феникс, 2013. – 238 с.
21. Газеева, А. Будущее страны в руках сегодняшней молодёжи [Текст] / А. Газеева // Наша молодёжь. – 2015. – №5 (95). – С. 14-17.
22. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов [Текст] / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2013. – 464 с.
23. Георгиенко, В.Н. Молодежная политика ЕС, СЕ и ООН [Текст] / В.Н. Георгиенко. – М.: Академия, 2010. – 276 с.
24. Гольдштейн, Г.Я. Инновационный менеджмент [Текст] / Г.Я. Гольдштейн. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2000. – 132 с.
25. Гурьянов, П.А. Развитие государственной молодежной политики в сфере занятости в России [Электронный ресурс] / П.А. Гурьянов / Гуманитарные научные исследования // Режим доступа к изд.: <http://human.snauka.ru/2013/05/3125> – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
26. Дудченко, В.С. Инновационная игра как метод исследования и развития организаций [Текст] / В.С. Дудченко. – М.: Наука, 2008. – 132 с.
27. Дудченко, В.С. Игровые методы в социологии [Текст] / В.С. Дудченко, В.Н. Макаревич. – М.: Наука, 2002. – 231 с.
28. Дюркгейм, Э. Социология. Её предмет, метод, предназначение [Текст] / Э. Дюркгейм. – М.: Канон, 1995. – 352 с.
29. Железнова, В. Молодёжь – не будущее, а настоящее нашей страны [Текст] / В. Железнова // Наша молодёжь. – 2014. – № 24. – С. 18-19.
30. Заславская, Т.И. Современное российское общество: проблемы и перспективы [Текст] / Т.И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2004. – № 6. – С. 5-18.
31. Зиммель, Г. Избранное [Текст] / Г. Зиммель. – М.: Юрист, 1996. – 418 с.

32. Золотова, И.К. Молодежь на рынке труда [Текст] / И.К. Золотова, А.Э. Зуев // *Общественные науки и современность*. – 2004. – № 5. – С. 34-41.
33. Зубок, Ю.А. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда [Текст] / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // *Социологическое исследования*. – 2015. – № 5. – С. 114-122
34. Зубок, Ю.А. Проблема риска в социологии молодежи [Текст] / Ю.А. Зубок. – М.: Изд-во МГСА, 2003. – 179 с.
35. Иконникова, С.Н. Социология о молодежи [Текст] / С.Н. Иконникова. – СПб.: Знание, 2005. – 132 с.
36. Ильинский, И.М. Молодежь и молодежная политика [Текст] / И.М. Ильинский. – М.: Голос, 2001. – 579 с.
37. Касторская, М.Н. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения [Электронный ресурс] / М.Н. Касторская, А.И. Синодская // *Студенческие научные исследования* // Режим доступа к изд.: <http://student.snauka.ru/2015/01/2373> – Систем. требования: IBM PC, InternetExplorer.
38. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография [Текст] / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 229 с.
39. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие [Текст] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 301с.
40. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие [Текст] / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2012. – 56 с.
41. Козырев, Г.И. Основы социологии и политологии: Учебник [Текст] / Г.И. Козырев. – М.: ИД ФОРУМ, ИНФРА-М, 2012. – 272 с.
42. Кон, И.С. Социологическая психология [Текст] / И.С. Кон. — Воронеж: МОДЭК, 1999. – 560 с.

43. Константиновский, Д.Л. Социально-гуманитарное образование: ориентации, практики, ресурсы совершенствования [Текст] / Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, О.Я. Дымарская, Г.А. Чередниченко. – М.: ЦСП, 2006. – 264 с.
44. Константиновский, Д.Л. Молодежь России на рубеже XX-XXI веков: образование, труд, социальное самочувствие [Текст] / Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, Г.А. Чередниченко. – М.: ЦСП и М, 2014. – 213 с.
45. Корнийчук, Г.А. Прием и увольнение работников: Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала: Практическое руководство: С учетом последних изменений в Трудовом кодексе РФ [Текст] / Г.А. Корнийчук, С.В. Козинцева. – М.: Омега-Л, 2015. – 189 с.
46. Кочетков, А.В. Законодательство Российской Федерации в сфере государственной молодежной политики: Аналитический обзор [Текст] / А.В. Кочетков. – Самара: Государственное учреждение Самарской области «Агентство по реализации молодежной политики», 2008. – 180 с.
47. Кривошеев, В.Т. Социально-профессиональная адаптация безработных [Текст] / В.Т. Кривошеев. – Саратов: Поволжский межрегиональный учебный центр, 2011. – 175 с.
48. Кузьмин, Е.С. Методы социальной психологии [Текст] / Е.С. Кузьмин, В.Е. Семенов. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1977. – 129 с.
49. Кузнецов, И.Н. Технологии социологического исследования [Текст] / И.Н. Кузнецов. – Ростов на/Д.: МарТ, 2005. – 142 с.
50. Кудинов, О.А. Теория государства и права [Текст] / О.А. Кудинов. – М.: Ось-89, 2008. – 329 с.
51. Куприянчук, Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие [Текст] / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 255 с.

52. Лисовский, В.Т. Советское студенчество [Текст] / В.Т. Лисовский. – М.: Высшая школа, 2000. – 340 с.
53. Лобанова, Е.Э. Подготовка и трудоустройство молодых специалистов: мотивация работодателей [Текст] / Е.С. Лобанова, В.П. Фиоронова // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 10. – С. 13-23.
54. Макаренко, А.С. О воспитании [Текст] / А.С. Макаренко. – М.: Политиздат, 2004. – 415 с.
55. Матвеев, Р.Ф. Основы социологии и политологии: Учебное пособие [Текст] / Р.Ф. Матвеев. – М.: Форум, 2010. – 256 с.
56. Мелкумов, Я.С. Социально-экономическая статистика: Учебное пособие [Текст] / Я.С. Мелкумов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 186 с.
57. Наумова, О.А. Безработица среди выпускников вузов: причины и способы преодоления [Электронный ресурс] / О.А. Наумова // Психология, социология и педагогика // Режим доступа к изд.: <http://psychology.snauka.ru/2013/06/2257> – Систем. требования: IBM PC.
58. Осьмук, Л.А. Проблемы взаимодействия университета с бизнес-сообществом в компетентностной парадигме [Текст] / Л.А. Осьмук, М.Е. Цой // Идеи и идеалы. – 2012. – № 2 (12). – С. 16-19
59. Паничева, Е. На пути к успеху [Текст] / Е. Паничева // Наша молодёжь. – 2015. – № 3 (92). – С. 18-19.
60. Парсонс, Т. Система современных обществ [Текст] / Т. Парсонс. – М.: Аспект-Пресс, 1997. – 246 с.
61. Певцова Е.А. Правовое регулирование труда и занятости молодежи: учеб. Пособие [Текст] / Е.А. Певцова. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 224 с.
62. Попов, Д.С. Современные образовательные траектории школьников и студентов [Текст] / Д.С. Попов, Ю.А. Тюменева, Ю.В. Кузьмина // Социологические исследования. – 2012. – № 2. – С. 135-142.

63. Пихало, В.Т. Управление персоналом организации: Учебное пособие [Текст] / В.Т. Пихало, Ю.Н. Царегородцев, С.А. Петрова, Ю.Е. Ефремова. – М.: Форум, 2010. – 400 с.
64. Разумова, Т.О. Достойная занятость выпускников вузов [Текст] / Т.О. Разумова // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 11. – С. 36-44.
65. Рекомендательное письмо вузам и ссузам о проведении профориентации с использованием диагностических комплексов: «Профориентатор» и «Профкарьера» от 12.09.2007г. [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://teletesting.ru/modules/docs/article.php?storyid=2> – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
66. Репина, Е.А. Основы менеджмента: Учебное пособие [Текст] / Е.А. Репина, М.А. Чернышев, Т.Ю. Анопченко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, Академцентр, 2013. – 240 с.
67. Рязанцев, С. Мировой рынок труда и международная миграция: учебное пособие [Текст] / С. Рязанцев, М. Ткаченко. – М.: Экономика, 2010. – 303 с.
68. Сухов, А.Н. Социальная психология: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования [Текст] / А.Н. Сухов. – М.: ИЦ Академия, 2013. – 240 с.
69. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: Учебник для студентов вузов [Текст] / Ж.Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 423 с.
70. Шустова, О.А. Проблема занятости российской молодежи [Электронный ресурс] / О.А. Шустова, Л.Н. Шевень // Студенческие научные исследования // Режим доступа к изд. : <http://student.snauka.ru/2015/07/2548> – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
71. Филиппов, Ф.Р. Школа и социальное развитие общества [Текст] / Ф.Р. Филиппов. – М.: Знание, 2000. – 179 с.
72. Харитонова, Л. Сюкацу: трудоустройство выпускников по-японски [Текст] / Л. Харитонова // Карьера – Регион. – 2011. – № 9. – С. 109-112.

73. Чамкин, А.С. Основы коммуникологии (теория коммуникации): Учебное пособие [Текст] / А.С. Чамкин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 350 с.
74. Чечевицына, Л.Н. Экономика организации: Учебное пособие [Текст] / Л.Н. Чечевицына, Е.В. Чечевицына. – Ростов н/Д.: Феникс, 2013. – 382 с.
75. Шубкин, В.Н. Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность [Текст] / В.Н. Шубкин. – М.: Наука, 1999 – 217 с.
76. Эфендиев, А.Г. Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров [Текст] / А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова, Е.Б. Галицкий // Вопросы образования. – 2009. – № 4. – С. 133-152.
77. Эфендиев, А.Г. Профессиональная карьера выпускников [Текст] / А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова // Социологические исследования. – № 2. – 2010. – С. 56-59.
78. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие [Текст] / Е.С. Яхонтова. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 384 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Программа исследования
«Определение эффективности непрофильного трудоустройства молодых специалистов в ООО «Интеркар»»

Обоснование проблемы исследования. Непрофильное трудоустройство молодых специалистов, как на региональном уровне, так и на опыте отдельных компаний является наиболее оптимальным методом, способствующим решению многих проблем молодежи. Непрофильное трудоустройство молодых специалистов способствует решению целого ряда целей и задач, как молодежи, так и региональной экономики в совокупности. Применение этого метода дает возможность эффективно использовать высокий трудовой потенциал молодежи, способствует улучшению качества жизни молодежи, дает возможность сбалансировать спрос и предложение на рынке труда, снижает дефицит кадров, дает возможность молодым специалистам для переквалификации и профессионального развития.

На федеральном уровне вопросам трудоустройства молодежи и молодежной безработице отводится важное место. Отмечается, что молодежь является главным потенциалом будущей экономики. Использование в России федеральных целевых программ в сфере молодежной политики дает возможность работать с проектами по непрофильному трудоустройству и переподготовке молодых специалистов.

В современном мире все развитые страны мира признают важность использования трудового потенциала молодежи. Особое внимание отводят важности профессионального образования в процессе воспроизводства интеллектуального потенциала, формирования профессионализма, духовных ориентаций, ценностей и потребностей молодежи. Вопросы изменения социальных функций профессионального образования в связи с трансформацией социально-экономических отношений в России анализируются в трудах Г.Е. Зборовского, Н.Д. Сорокина, Е.А. Шуклина. Процесс трансформации экономики и системы образования требует новых подходов в трудоустройстве молодых специалистов. Непрофильное трудоустройство и переобучение во многом решает проблемы диспропорции рынка труда. Однако данный метод требует вовлечения в процессы профориентации, переобучения и трудоустройства непосредственных работодателей.

Проблема исследования заключается в противоречии между возрастающим уровнем непрофильного трудоустройства выпускников и недостаточной эффективной системной работы по адаптации и переобучению молодых специалистов на предприятиях и в организациях

Объект исследования – менеджеры среднего звена ООО «Интеркар».

Предмет исследования – непрофильное трудоустройство молодых специалистов.

Цель исследования – выявить эффективность непрофильного трудоустройства молодых специалистов в ООО «Интеркар».

Задачи:

1. Проанализировать непрофильное трудоустройство молодых специалистов в ООО «Интеркар».
2. Рассмотреть факторы, препятствующие непрофильному трудоустройству молодых специалистов в ООО «Интеркар».
3. Выявить проблемы непрофильного трудоустройства молодых специалистов в ООО «Интеркар» и сформировать проектные формы совершенствования системы привлечения молодых специалистов, их непрофильного трудоустройства и переподготовки.

Гипотеза исследования:

1. Непрофильное трудоустройство молодых специалистов является эффективным методом использования их трудового потенциала.

2. Успешность реализации методов непрофильного трудоустройства влияет на улучшение социально-экономического положения молодежи.

3. От эффективности непрофильного трудоустройства зависит улучшение социально-экономической ситуации в регионе.

4. Проблема реализации непрофильного трудоустройства молодежи зависит от реализации партнерства между организациями работодателями и учебными заведениями.

Интерпретация и операциональное определение основных понятий

Социальный проект – это продукт инновационной деятельности, инициированный одним человеком или группой людей с целью создания, модернизации или поддержки в социальной среде традиционных ценностей, имеющий территориальные и временные границы реализации и положительное влияние на социальные общественные процессы¹.

Молодежь – это особая социально-демографическая группа населения, в возрасте от 14 до 30 лет, которая отличается социальным положением в обществе: происходит переход от детства и юности к социальной ответственности. Некоторые ученые понимают под молодежью совокупность молодых людей, которым предоставляется возможность становления в обществе обладать льготами, но быть ограниченными в возможности активного участия в определённых сферах жизни социума.

Молодежная политика – комплекс государственных ценностей и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодого человека в обществе, для развития её потенциала в интересах Российской Федерации и, следовательно, обеспечение её конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности.

Непрофильное трудоустройство - трудоустройство по специальности, не соответствующей полученной в образовательном учреждении профессии.

Квалификация – степень и вид профессиональной компетенции работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения им конкретных работ.

Профессиональная переподготовка – вид дополнительного образования, позволяющий работнику за короткое время получить новую профессию на основе уже имеющейся.

Определение выборочной совокупности. Для выявления эффективности непрофильного трудоустройства молодых специалистов лучше всего использовать метод целевой выборки.

Выборочной совокупностью являются специалисты отдела кадров и линейные руководители отделов ООО «Интеркар», работающие с молодыми специалистами. Объем выборочной совокупности – 12 человек.

Основным методом сбора первичной социологической информации является метод экспертного опроса, представленный в виде анкеты. Экспертный опрос – это разновидность опроса, в ходе которого респондентами являются эксперты – высококвалифицированные специалисты в определенной области деятельности.

Эксперт – компетентное лицо, имеющее специальные знания и опыт работы в области, непосредственно связанной с объектом исследования.

Анкетирование – один из основных видов опроса, осуществляемого путем опосредованного общения социолога и респондента. Анкета – это инструмент, предназначенный для обнаружения, измерения и регистрации изучаемых характеристик.

В нашем исследовании мы используем раздаточный вид экспертного анкетного опроса.

Сроки проведение опроса. Март 2016 года.

¹ Курбатов В.И. Социальное проектирование. Ростов н/Д., 2011.

Логическая структура инструментария для сбора информации

п/п	Операциональные понятия	Индикаторы	Тип шкалы измерения	Номер вопроса
1.	Стаж работы в данной должности	Количество лет	Открытый вопрос	21
2.	Ваша должность	Должность	Открытый вопрос	20
3.	Место работы	Место работы	Открытый вопрос	19
4.	Источники поиска новых сотрудников	Критерии оценки	Номинальная шкала	1
5.	Привлечение молодых специалистов в организацию	Критерии оценки	Номинальная шкала	2
6.	Наличие системы адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям	Критерии оценки	Номинальная шкала	3
7.	Наличие опыта работы у молодых специалистов	Критерии оценки	Номинальная шкала	4,5
8.	Взаимодействие организации с учебными заведениями	Критерии оценки	Номинальная шкала	6
9.	Качество подготовки молодых специалистов	Критерии оценки	Номинальная шкала	7,8
10.	Возможность обучения молодых специалистов	Критерии оценки	Номинальная шкала	9,10
11.	Эффективность использования непрофильного трудоустройства молодых специалистов в регионе	Критерии оценки	Номинальная шкала	11
12.	Мнение респондентов о влиянии проектов на молодежь	Индивидуальная оценка, критерии оценки	Открытый вопрос, номинальная шкала	12,13
13.	Использование непрофильного трудоустройства в организации	Критерии оценки	Номинальная	14
14.	Анализ проблем при непрофильном трудоустройстве молодых специалистов	Индивидуальная оценка, критерии оценки	Открытый вопрос, номинальная шкала	15,16
15.	Факторы, препятствующие эффективному непрофильному трудоустройству	Критерии оценки	Номинальная	17
16.	Мнение респондентов о возможностях улучшения непрофильного трудоустройства	Критерии оценки, индивидуальная оценка	Номинальная, открытый вопрос	18,19

Анкета

Уважаемый респондент! Вам предлагается заполнить анкету, вопросы которой позволят выявить некоторые проблемы, связанные с непрофильным трудоустройством и адаптацией молодых специалистов. Опрос анонимный, фамилию и имя указывать не нужно. Все Ваши ответы будут использованы только в данном исследовании, конфиденциальность гарантируется.

Заранее благодарим за участие!

1. Какие источники закрытия вакансий использует Ваша организация?

- 1) Кадровые агентства
- 2) Службы занятости города
- 3) Ярмарка вакансий
- 4) Учебные заведения
- 5) Интернет
- 6) Газеты
- 7) Профессиональные форумы
- 8) Телевидение
- 9) Поиск внутри организации
- 10) Поиск среди знакомых коллег

2. Применяется ли в Вашей организации непрофильное трудоустройство молодых специалистов, выпускников вузов?

- 1) да, мы активно сотрудничаем с вузами. Приглашаем студентов на практики и стажировки
- 2) да, мы практикуем найм выпускников вузов, но не на ключевые позиции
- 3) да, мы практикуем найм выпускников вузов, у нас имеются программы карьерного продвижения студентов
- 4) нет, нам необходимы высококлассные специалисты с хорошим опытом работы

3. Существует ли в Вашей организации система адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям?

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) другое _____

4. Как Вы считаете, с какого курса студенту следует получать практический опыт работы?

- 1) с первого курса
- 2) со второго курса
- 3) с третьего курса
- 4) с четвертого курса
- 5) после окончания учебного заведения

5. Должен ли этот опыт быть связан с будущей профессиональной деятельностью?

- 1) да, обязательно
- 2) на первых курсах можно приобретать любой опыт, а начиная со середины обучения – обязательно в рамках будущей профессии
- 3) нет, не имеет значения

6. С какими трудностями сталкивается Ваша организация при взаимодействии с учебными заведениями?

- 1) Низкая активность молодых специалистов
- 2) Отсутствие налаженного механизма взаимодействия с представителями учебных заведений
- 3) Низкая активность представителей вуза к сотрудничеству
- 4) Трудностей при взаимодействии с вузами нет

7. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале, качество подготовки выпускников вузов

1 2 3 4 5

8. Испытываете ли Вы необходимость доучивать выпускников учебного заведения устраивающихся по непрофильным специальностям?

- 1) выпускник нуждается в существенном обучении на рабочем месте
- 2) выпускник нуждается в незначительном обучении
- 3) выпускник не нуждается в обучении
- 4) затрудняюсь ответить

9. Оцените уровень обучаемости выпускников учебных заведений

- 1) Низкий
- 2) Ниже среднего
- 3) Средний
- 4) Выше среднего
- 5) Высокий

10. Готова ли Ваша организация финансировать стажировку и обучение лучших выпускников вуза?

- 1) да
- 2) да, но по избранным должностям
- 3) нет

10. Оцените на сколько эффективно реализуется непрофильное трудоустройство молодых специалистов в Белгородской области?

- 1) В полной мере
- 2) Главным образом эффективно
- 3) В основном не эффективно
- 4) Почти не используется

11. Как Вы думаете, проекты, которые реализуются в сфере непрофильного трудоустройства молодых специалистов, имеют ли какое-либо воздействие на жизнь молодежи в области?

- 1) да, имеют
- 2) нет, не имеют
- 3) затрудняюсь ответить

12. Если Вы ответили «да, имеет», то в чем это влияние заключается (выберите не более трех вариантов ответов):

- 1) Увеличение уровня нравственного сознания молодежи
 - 2) Улучшение качества жизни молодежи
 - 3) Возможности профессионального развития молодежи
 - 4) Возможность для самореализации молодежи
 - 5) Возможность непрерывного обучения
 - 6) Ускорение социального процесса модернизации рабочих мест для молодежи
 - 7) Улучшение социального положения
 - 8) Улучшение материального благосостояния молодежи
 - 9) Развитие творческого потенциала
 - 10) Другое _____
-
-

13. Скажите, пожалуйста, принимаете ли Вы участие в разработке и реализации проекта непрофильного трудоустройства молодых специалистов в Вашей организации?

- 1) Да, я разрабатываю и учувствую
- 2) Только разрабатываю
- 3) Только участвую
- 4) Нет

14. Случалось ли так, что вы встречали какие-либо проблемы при непрофильном трудоустройстве молодых специалистов

- 1) Да, с большими проблемами
- 2) Случались, но незначительные
- 3) Практически не было проблем

15. Если Вы ответили положительно, тогда скажите, с какими проблемами Вы встречались?

- 1) Нехватка материальных ресурсов
 - 2) Недостаток человеческих ресурсов
 - 3) Недостаток инициативы, идущей от молодежи
 - 4) Отсутствие системной работы по вовлечению молодежи в процесс профориентации и трудоустройства
 - 5) Нежелание молодежи переобучаться на другую профессию
- Другое _____
-
-

16. Как Вы считаете, какие факторы мешают становлению непрофильного трудоустройства молодых специалистов как эффективной технологии?

(выберите не более трех вариантов ответов)

- 1) Низкий уровень финансирования проектов по непрофильному трудоустройству
- 2) Отсутствие инициативы от молодежи
- 3) Слабое развитие системы информированного оповещения молодежи о возможностях трудоустройства
- 4) Низкий уровень подготовки молодых специалистов
- 5) Отсутствие системы по вовлечению молодежи в профориентационную деятельность
- 6) Отсутствие партнерства между учебными заведениями и организациями работодателями.

Другое _____

17. Как Вы думаете, что из ниже перечисленного могло бы улучшить процесс создания и реализации проектов по непрофильному трудоустройству молодежи в регионе (выберите не более трех вариантов ответов):

- 1) Создание единой системы профориентации молодых людей в регионе
- 2) Активное информирование о тенденциях и потребностях регионального рынка труда
- 3) Создание системы партнерства между организациями работодателями и учебными заведениями
- 4) Проведение ярмарок вакансий
- 5) Создание простой системы переподготовки молодых специалистов

Другое _____

18. Что на Ваш взгляд могло бы улучшить процесс создания и реализации проектов по непрофильному трудоустройству молодежи в ООО «Интеркар»? _____

В конце, сообщите, пожалуйста, некоторую информацию о себе:

19. В каком отделе вы работаете _____

20. Ваша должность _____

21. Стаж работы в данной должности _____

22. Сколько Вам лет _____

Спасибо за участие в исследовании!

Распределение ответов на вопросы анкеты исследования «Эффективность непрофильного трудоустройства молодых специалистов в ООО «Интеркар»

1. Распределение ответов на вопрос: «Какие источники закрытия вакансий использует Ваша организация»

Варианты ответа	%
Кадровые агентства	8
Службы занятости города	8
Ярмарка вакансий	16
Учебные заведения	33
Интернет	58,3
Газеты	0
Профессиональные форумы	0
Телевидение	0
Поиск внутри организации	41,6
Поиск среди знакомых коллег	50

2. Распределение ответов на вопрос: «Применяется ли в Вашей организации непрофильное трудоустройство молодых специалистов, выпускников вузов?»

Варианты ответа	%
Да, мы активно сотрудничаем с вузами. Приглашаем студентов на практики и стажировки	0
Да, мы практикуем найм выпускников вузов, но не на ключевые позиции	100
Да, мы практикуем найм выпускников вузов, у нас имеются программы карьерного продвижения студентов	0
Нет, нам необходимы высококлассные специалисты с хорошим опытом работы	0

3. Распределение ответов на вопрос: «Существует ли в Вашей организации система адаптации молодых специалистов, работающих по непрофильным специальностям?»

Варианты ответа	%
Да	0
Нет	100

4. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, с какого курса студенту следует получать практический опыт работы?»

Варианты ответа	%
С первого	0
Со второго	0

С третьего	58
С четвертого	42
После окончания учебного заведения	0

5. Распределение ответов на вопрос: «Должен ли этот опыт быть связан с будущей профессиональной деятельностью?»

Варианты ответа	%
Да, обязательно	0
На первых курсах можно приобретать любой опыт, а начиная с середины обучения – обязательно в рамках будущей профессии	83
Нет, не имеет значения	17

6. Распределение ответов на вопрос: «С какими трудностями сталкивается Ваша организация при взаимодействии с учебными заведениями?»

Варианты ответа	%
Низкая активность молодых специалистов	58
Отсутствие налаженного механизма взаимодействия с представителями учебных заведений	42
Низкая активность представителей вуза к сотрудничеству	0
Трудностей при взаимодействии с вузами нет	0

7. Распределение ответов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале, качество подготовки выпускников вузов»

Варианты ответа	%
1	0
2	0
3	84
4	16
5	0

8. Распределение ответов на вопрос: «Испытываете ли Вы необходимость доучивать выпускников учебного заведения устраивающихся по непрофильным специальностям?»

Варианты ответа	%
Выпускник нуждается в существенном обучении на рабочем месте	100
Выпускник нуждается в незначительном обучении	0
Выпускник не нуждается в обучении	0
Затрудняюсь ответить	0

9. Распределение ответов на вопрос: «Оцените уровень обучаемости выпускников учебных заведений»

Варианты ответа	%
Низкий	0
Ниже среднего	0
Средний	0
Выше среднего	84
Высокий	16

10. Распределение ответов на вопрос: «Готова ли Ваша организация финансировать стажировку и обучение лучших выпускников вуза?»

Варианты ответа	%
Да	0
Да, но по избранным должностям	100
Нет	0

11. Распределение ответов на вопрос: «Оцените на сколько эффективно реализуется непрофильное трудоустройство молодых специалистов в Белгородской области?»

Варианты ответа	%
В полной мере	0
Главным образом эффективно	0
В основном не эффективно	100
Почти не используется	0

12. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы думаете, проекты в сфере непрофильного трудоустройства молодых специалистов, имеют (могут иметь) какое-либо воздействие на жизнь молодежи в области?»

Варианты ответа	%
Да, имеют	100
Нет, не имеют	0
Затрудняюсь ответить	0

13. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы ответили «да, имеет», то в чем это влияние заключается»

Варианты ответа	%
Увеличение уровня нравственного сознания молодежи	0
Улучшение качества жизни молодежи	58
Возможности профессионального развития молодежи	100
Возможность для самореализации молодежи	16
Возможность непрерывного обучения	34
Ускорение социального процесса модернизации рабочих мест для молодежи	16
Улучшение социального положения	16
Улучшение материального благосостояния молодежи	16

Развитие творческого потенциала	0
---------------------------------	---

14. Распределение ответов на вопрос: «Скажите, пожалуйста, принимаете ли Вы участие в разработке и реализации проекта непрофильного трудоустройства молодых специалистов в Вашей организации?»

Варианты ответа	%
Да, я разрабатываю и участвую	25
Только разрабатываю	0
Только участвую	75
Нет	0

15. Распределение ответов на вопрос: «Случалось ли так, что вы встречали какие-либо проблемы при непрофильном трудоустройстве молодых специалистов»

Варианты ответа	%
Да, с большими проблемами	0
Случались, но незначительные	75
Практически не было проблем	25

16. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы ответили положительно, тогда скажите, с какими проблемами Вы встречались»

Варианты ответа	%
Нехватка материальных ресурсов	0
Недостаток человеческих ресурсов	0
Недостаток инициативы, идущей от молодежи	75
Отсутствие системной работы по вовлечению молодежи в процесс профориентации и трудоустройства	17
Нежелание молодежи переобучаться на другую профессию	8

17. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, какие факторы мешают становлению непрофильного трудоустройства молодых специалистов как эффективной технологии?»

Варианты ответа	%
Низкий уровень финансирования проектов по непрофильному трудоустройству	16
Отсутствие инициативы от молодежи	83
Слабое развитие системы информированного оповещения молодежи о возможностях трудоустройства	25
Низкий уровень подготовки молодых специалистов	50
Отсутствие системы по вовлечению молодежи в профориентационную деятельность	50
Отсутствие партнерства между учебными заведениями и организациями работодателями.	66,6

УТВЕРЖДАЮ:
(куратор)

(должность)
_____/_____/_____
(подпись) (ФИО)
М.П.
«__» _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
(председатель экспертной комиссии
по рассмотрению проектов при органе
исполнительной власти, государственном органе
области)

(должность)
_____/_____/_____
(подпись) (ФИО)
М.П.
«__» _____ 2016 г.

Паспорт проекта

Создание центра адаптации и развития молодых специалистов
(полное наименование проекта)

Идентификационный номер _____

ПРИНЯТО К ИСПОЛНЕНИЮ:
(руководитель проекта)

(должность)
_____/_____/_____
(подпись) (ФИО)
М.П.
«__» _____ 2016 г.

Общие сведения о документе

Основание для составления документа:	постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 года №202-пп «Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области»
Назначение документа:	регламентация взаимодействия между основными участниками проекта, закрепление полномочий и ответственности каждой из сторон в связи с реализацией проекта
Количество экземпляров и место хранения:	выпускается в 3-х экземплярах, которые хранятся у руководителя проекта, куратора проекта и председателя экспертной комиссии по рассмотрению проектов
Содержание:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Группа управления проектом 2. Основание для открытия проекта 3. Цель и результат проекта 4. Ограничения проекта 5. Критерии оценки и характеристика проекта
Изменения:	изменения в паспорт проекта вносятся путем оформления ведомости изменений

1. Группа управления проектом

Название и реквизиты организации	ФИО, должность, контактные данные представителя	Наименование и реквизиты документа, подтверждающего участие представителя в проекте
Координирующий орган: ООО «Интеркар» Телефон: Е-mail:	Куратор проекта: Генеральный директор ООО «Интеркар» Телефон: Адрес: Е-mail:	_____ _____ от «__» _____ 20__ г. № _____
Исполнитель: ООО «Интеркар» Телефон: Адрес: Е-mail:	Руководитель проекта: Представитель ООО «Интеркар» Телефон: Адрес: Е-mail:	_____ _____ от «__» _____ 20__ г. № _____

2. Основание для открытия проекта

2.1. Направление Стратегии социально-экономического развития Белгородской области:	2.3.7. Трудовой потенциал
2.2. Индикатор (показатель) реализации Стратегии социально-экономического развития Белгородской области:	II. Становление благоприятной социальной среды и создание условий для эффективной реализации человеческого потенциала и обеспечения качества жизни населения на основе динамичного развития экономики региона
2.3. Наименование государственной программы Белгородской области	Государственная программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы» (утверждена постановлением Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 г. №527-пп)
2.4. Наименование подпрограммы государственной программы Белгородской области	Подпрограммы №1 «Содействие занятости населения и социальная поддержка безработных граждан»
2.5. Сведения об инициации проекта	Инициатор: студентка НИУ БелГУ Кафедры Социологии и работы с молодежью направления подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью» Телефон: 8(980)373-87-18 E-mail: krisvasich@gmail.com Дата регистрации: - Формальное основание для открытия проекта: -

3. Цель и результат проекта

3.1. Измеримая цель проекта:	Открыть центр адаптации и развития молодых специалистов на базе ООО «Интеркар» ко 2 августу 2017 года	
3.2. Способ достижения цели:	Открытие центра адаптации и развития молодых специалистов на базе ООО «Интеркар»	
3.3. Результат проекта:	Результат:	Вид подтверждения:
	Разработано положение центра; Разработаны программы направлений деятельности центра	Разработанное и утвержденное положение центра адаптации и развития молодых специалистов; Разработанные и утвержденные программы направлений деятельности центра адаптации и развития молодых специалистов
3.4. Требования к результату проекта:	Требование:	Вид подтверждения:
	Для создания центра на базе ООО «Интеркар» выделено помещение	Акт обследования
	Утверждено Положение о создании центра адаптации и развития молодых специалистов	Копия положения
	Разработаны программы направлений центра адаптации и развития молодых специалистов	Копии утвержденных программ центра адаптации и развития молодых специалистов
	а) Приобретено для центра - мебель для офиса; - не менее 2х персональных компьютеров; - оргтехника, - программное обеспечение.	Товарные накладные
б) Разработаны должностные инструкции для менеджера и начальника центра	Копии должностных инструкций	
3.5. Пользователи результатом проекта:	- руководители ООО «Интеркар»; - молодые специалисты с непрофильным образованием.	

Ограничения проекта

БЮДЖЕТ ПРОЕКТА (тыс. руб.):	
Целевое бюджетное финансирование:	
- федеральный бюджет:	-
- областной бюджет:	-
- местный бюджет:	
Внебюджетные источники финансирования:	-
- средства хозяйствующего субъекта:	151 000
- заемные средства:	-
- прочие (указать):	-
Общий бюджет проекта:	-
СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА (чч.мм.гг.)	
Дата начала проекта (план):	23.01.2017
Дата завершения проекта (план):	02.08.2017

4. Критерии оценки и характеристика проекта

КРИТЕРИИ УСПЕШНОСТИ ПРОЕКТА	
Наименование критерия	Показатель
Отклонение по бюджету (п.4)	Превышение на не более 7550 руб. относительно базового бюджета проекта соответствует 15% успешности проекта
Отклонение по срокам (п. 4):	Превышение на не более 10 дней относительно установленного срока окончания проекта соответствует 15% успешности проекта
Достижение результата проекта (п. 3.3.):	Наличие результата проекта соответствует 55% успешности проекта
Соблюдение требований к результату проекта (п. 3.4.):	Выполнение всех требований к результату проекта соответствует 15% успешности проекта
ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЕКТА	
Территория реализации проекта	Белгородская область
Уровень сложности проекта	Низкий
Тип проекта	Социальный

УТВЕРЖДАЮ:
(куратор)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

М.П.
«__» _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
(председатель экспертной комиссии
по рассмотрению проектов при органе
исполнительной власти, государственном органе
области)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

М.П.
«__» _____ 2016 г.

План управления проектом
Создание центра адаптации и развития молодых специалистов

(полное наименование проекта)

Идентификационный номер _____

ПОДГОТОВИЛ:
(руководитель проекта)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

М.П. «__» _____ 2016 г.

Общие сведения о документе

Основание для составления документа:	постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 года №202-пп «Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области»
Назначение документа:	детализация паспорта проекта и инициация блока работ по планированию проекта, с точки зрения человеческих, финансовых и временных ресурсов
Количество экземпляров и место хранения:	выпускается в 3-х экземплярах, которые хранятся у руководителя проекта, куратора проекта и председателя экспертной комиссии по рассмотрению проектов
Содержание:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Календарный план-график работ по проекту 2. Бюджет проекта 3. Участие области в реализации проекта 4. Риски проекта 5. Команда проекта 6. Планирование коммуникаций 7. Заинтересованные лица, инвесторы
Изменения:	изменения в плане управления проекта выполняются путем оформления ведомости изменений

1. Календарный план-график работ по проекту

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы	ФИО ответственного исполнителя
1.	Определение места размещения центра	3 дн.	23.01.2017	25.01.2017	Акт обследования территории	Администратор проекта
2.	Разработка Положения о центре	15 дн.	30.01.2017	17.02.2017	Разработанное Положение	Администратор проекта
3.	Утверждение Положения о центре	1 дн.	20.02.	20.02	Утвержденное Положение	Куратор проекта
4.	Разработка должностной инструкции менеджера центра	7 дн.	22.02	02.03	Разработанная должностная инструкция менеджера центра	Исполнитель, Руководитель проекта
5.	Утверждение должностной инструкции менеджера центра	1 дн.	06.03.	06.03	Утвержденная должностная инструкция менеджера центра	Куратор проекта
6.	Разработка должностной инструкции начальника центра	7 дн.	13.03	21.03	Разработанная должностная инструкция начальника центра	Исполнитель, Руководитель проекта
7.	Утверждение должностной инструкции начальника центра	1 дн.	22.03	22.03	Утвержденная должностная инструкция начальника центра	Куратор проекта
8.	Разработка программы направлений деятельности центра	30 дн.	24.03	05.05	Разработанная программа направлений деятельности центра	Руководитель проекта

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы	ФИО ответственного исполнителя
8.1.	Разработка программы адаптации для молодых специалистов, работающих не по профилю полученного образования	10 дн	24.03	07.04	Положение об адаптации молодых специалистов	Руководитель проекта
8.2.	Разработка образовательной программы «Менеджер по работе с клиентами»	10 дн	10.04	21.04	Рабочая программа	Руководитель проекта
8.3.	Разработка образовательной программы «Менеджер по продажам»	10 дн	24.04	05.05	Рабочая программа	Руководитель проекта
9.	Утверждение программы направлений деятельности центра	1 дн.	08.05	08.05	Утвержденная программа направлений деятельности центра	Куратор проекта
10.	Установка мебели и оргтехники	7 дн	10.05	19.05	Техническое задание	Исполнитель
11.	Подбор необходимого программного обеспечения	5 дн	22.05.	26.05.	Техническое задание	Исполнитель, администратор проекта
12.	Покупка и установка программного обеспечения	2 дн	29.05	30.05	Техническое задание	Исполнитель
13.	Покупка канцтоваров	2 дн	31.05.	01.06.	Товарная накладная	Администратор проекта
14.	Подготовка программы открытия центра	15 дн.	02.06.	13.06.	Утвержденная программа	Руководитель проекта
15.	Подготовка сценария торжественной части дня открытия центра	21 дн.	14.06.	12.07.	Утвержденный сценарий	Руководитель проекта
16.	Открытие центра	1 дн.	13.07.	13.07.	Отчет	Руководитель проекта
17.	Подведение итогов, подготовка отчетной документации	14 дн.	14.07.	02.08	Письменный отчет	Руководитель проекта, администратор проекта

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы	ФИО ответственного исполнителя
Итого:		136 дн.				

2. Бюджет проекта

Код задачи	Название задачи	Сумма, тыс. руб.	Бюджетные источники финансирования			Внебюджетные источники финансирования		
			федеральный бюджет ¹	областной бюджет ¹	местный бюджет ¹	средства хозяйствующего субъекта	заемные средства ²	прочие ³
1.	Определение места размещения центра	-						
2.	Разработка Положения о центре	-						
3.	Утверждение Положения о центре	-						
4.	Разработка должностной инструкции менеджера центра	-						
5.	Утверждение должностной инструкции менеджера центра	-						
6.	Разработка должностной инструкции начальника центра	-						
7.	Утверждение должностной инструкции начальника центра	-						
8.	Разработка программы направлений деятельности центра	100 000				из бюджета ООО «Интеркар»		
	Оплата разработки программы адаптации для молодых специалистов, работающих не по профилю полученного образования	40 000				из бюджета ООО «Интеркар»		
	Оплата разработки образовательной программы «Менеджер по работе с клиентами», 100 часов (Расценка: 300 р/час)	30 000				из бюджета ООО «Интеркар»		

Код задачи	Название задачи	Сумма, тыс. руб.	Бюджетные источники финансирования			Внебюджетные источники финансирования		
	Оплата специалиста за разработку образовательной программы «Менеджер по продажам», 100 часов (Расценка: 300 р/час)	30 000				из бюджета ООО «Интеркар»		
9.	Утверждение программы направлений деятельности центра	-						
10.	Установка мебели и оргтехники	-						
11.	Подбор необходимого программного обеспечения	-						
12.	Покупка и установка программного обеспечения (Тест «Профкарьера», лицензия на 1 год)	30 000				из бюджета ООО «Интеркар»		
13.	Покупка канцтоваров	20000				из бюджета ООО «Интеркар»		
14.	Подготовка программы открытия центра	-						
15.	Подготовка сценария торжественной части дня открытия центра	-						
16.	Открытие центра	1 000				из бюджета ООО «Интеркар»		
17.	Подведение итогов, подготовка отчетной документации	-						
Итого:		151 000	-	-	-	-	-	-

¹необходимо указать основание выделения указываемых денежных средств

²следует указать источник заемных средств

³необходимо указать источник финансирования

3. Участие области в реализации проекта

Форма участия		Размер участия бюджета, тыс. руб.		
		Федеральный	Областной	Местный
Прямое бюджетное финансирование				
Инфраструктура:		-	-	-
Дороги ⁴	Указать плановую протяженность			
Электроэнергия ⁴	Указать требуемую мощность			
Газоснабжение ⁴	Указать требуемый объем			
Водоснабжение ⁴	Указать требуемый объем			
Субсидии⁴		-	-	-
Обеспечение		-	-	-
Гарантии ⁴				
Залоги ⁴				
Прочие формы участия⁴		-	-	-
ИТОГО:				
Земельный участок: -				

⁴необходимо указать основание выделения денежных средств

4. Риски проекта

№ п/п	Наименование риска проекта	Ожидаемые последствия наступления риска	Предупреждение наступления риска		Действия в случае наступления риска
			Мероприятия по предупреждению	ФИО ответственного исполнителя	
1.	Несогласованность в работе между участниками проекта; срыв сроков разработки программы направлений, открытия центра, сценария дня открытия	Срыв сроков мероприятий проекта, увеличение срока реализации проекта	Четкое планирование и контроль за процессом разработки документов участниками проекта	Руководитель проекта	Корректировка плана-графика работ по проекту; выполнение работ в параллельном режиме
2.	Приобретение некачественного оборудования	Сбой в работе центра	Приобретение оборудования у проверенных надежных поставщиков	Руководитель	Приобретение нового оборудования
3.	Технические неполадки в день открытия центра	Мероприятие не состоится в указанное время	Альтернативный источник питания/энергии	Техник ООО «Интеркар»	Внесение корректив в программу
4.	Низкая мотивация пользователей проекта – молодых специалистов ООО «Интеркар», студентов	Недостаточное количество участников	Информирование внутри компании, проведение встреч со студентами	Руководитель проекта, исполнитель	Работа с имеющимися сотрудниками, задействование социальных сетей Интернета
5.	Недостаточное финансирование проекта	Недостаточно укомплектована материально-техническая база	Поиск альтернатив финансирования, поиск спонсоров	Куратор проекта, руководитель проекта	Корректировка бюджета (сокращения бюджета)

5. Команда проекта

№ п/п	ФИО, должность и основное место работы	Ранг в области проектного управления	Роль в проекте/выполняемые в проекте работы	Трудо-затраты, дней	Основание участия в проекте
1.	Генеральный директор ООО «Интеркар»		Куратор проекта	10 дн.	Распоряжение об открытии проекта/центра адаптации и развития молодых специалистов
2.	Начальник отдела кадров ООО «Интеркар»		Руководитель проекта	90 дн.	Распоряжение об открытии проекта/центра адаптации и развития молодых специалистов
3.	Менеджер ООО «Интеркар»		Администратор проекта	22 дн.	Распоряжение об открытии проекта/центра адаптации и развития молодых специалистов
4.	Зам. Директора ООО «Интеркар»		Оператор мониторинга проекта	23 дн.	Распоряжение об открытии проекта/центра адаптации и развития молодых специалистов
5.	Программист ООО «Интеркар»		Исполнитель	25 дн.	Распоряжение об открытии проекта/центра адаптации и развития молодых специалистов
6.	Маркетолог ООО «Интеркар»		Исполнитель	25 дн.	Распоряжение об открытии проекта/центра адаптации и развития молодых специалистов
7.	Менеджер по персоналу ООО «Интеркар»		Исполнитель	25 дн.	Распоряжение об открытии проекта/центра адаптации и развития молодых специалистов
ИТОГО:				220 дн.	

6. Планирование коммуникаций

№ п/п	Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передает информацию	Как передается информация
1.	Статус проекта	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	Еженедельно (понедельник)	Электронная почта
2.	Обмен информацией о текущем состоянии проекта	Администратор проекта	Участникам проекта	Еженедельно (пятница)	Телефонная связь, электронная почта
3.	Документы и информация по проекту	Ответственный по направлению	Администратору проекта и адресаты	Не позже сроков плана-графика	Электронная почта
4.	О выполнении контрольной точки	Администратор проекта	Руководителю проекта, оператору мониторинга	Не позже дня контрольного события по плану управления	Электронная почта
5.	Отчет о выполнении блока работ	Администратор проекта	Группе управления, оператору мониторинга	Согласно сроков плана управления	Письменный отчет, электронная почта
6.	Ведомость изменений	Администратор проекта	Группе управления, оператору мониторинга	По поручению руководителя проекта	Письменный отчет, электронная почта
7.	Мониторинг реализации проекта	Оператор мониторинга	В проектный офис	В день поступления информации	Совещание
8.	Информация о наступивших или возможных рисках и отклонениях по проекту	Администратор проекта, ответственное лицо по направлению	Руководителю проекта	В день поступления информации	Телефонная связь
9.	Информация о наступивших рисках и осложнениях по проекту	Руководитель проекта	Куратору	В день поступления информации (незамедлительно)	Телефонная связь, электронная почта
10.	Информация о неустранимом отклонении по проекту	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	В день поступления информации	Совещание
11.	Обмен опытом, текущие вопросы	Руководитель проекта	Рабочая группа и приглашенные	Не реже 1 раз в квартал	Совещание
12.	Приглашения на совещания	Администратор проекта	Участники совещания	В день поступления информации	Телефонная связь, электронная почта

13.	Передача поручений, протоколов, документов	Администратор проекта	Адресаты	В день поступления информации (незамедлительно)	Телефонная связь, электронная почта
14.	Подведение итогов	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	По окончании проекта	Совещание

7. Заинтересованные лица, инвесторы

Заинтересованное лицо, инвестор	Должность, контактные данные
<u>Для юридических лиц:</u> Роль в проекте (инвестор): Название организации: ООО «Интеркар» Телефон: Адрес:	Фамилия имя отчество Телефон: Адрес:
<u>Для физических лиц:</u> Роль в проекте (инвестор): - Фамилия имя отчество Адрес:	Должность по основному месту работы Телефон: E-mail:

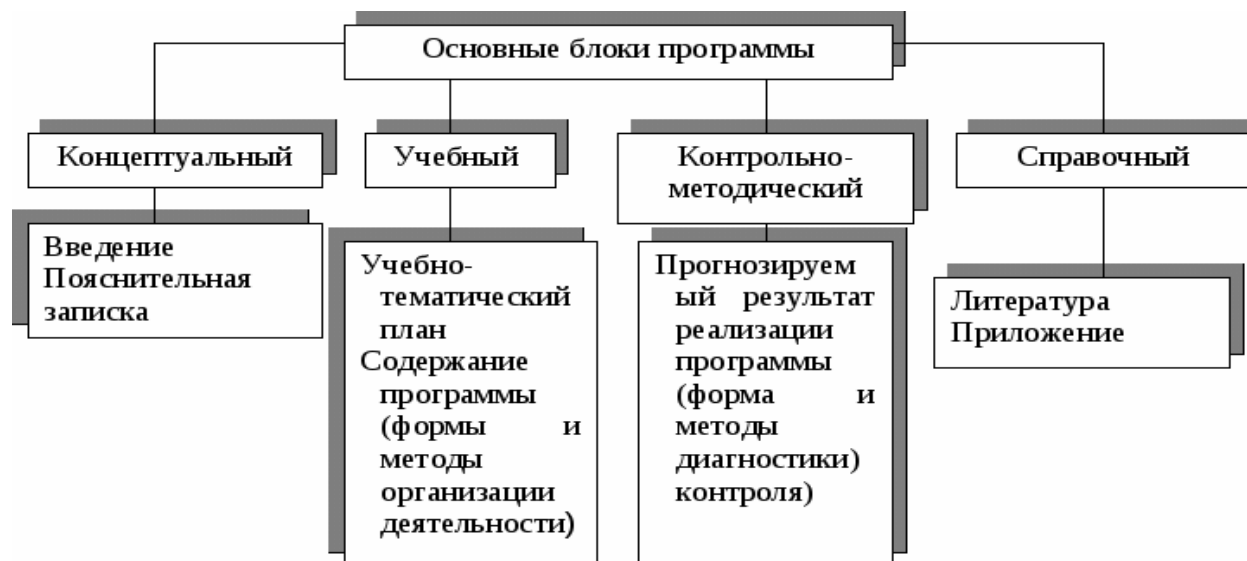


Схема 1. Блоки образовательной программы