



ЛОМОНОСОВ

МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ

Рекомендации вузам, органам государственной власти и общественным организациям для повышения эффективности кадровой политики, системы подготовки молодых специалистов для отечественной экономики в современной Российской Федерации по итогам Социологического исследования (мониторинга) интеллектуальной молодежной среды (2019-й год)

В результате проведенного анализа данных социологического исследования (мониторинга) интеллектуальной молодежной среды, для органов государственной власти, а также учреждений высшего образования и общественных организаций, занятых в сфере кадровой политики и трудоустройства молодых талантливых выпускников, можно сделать следующие рекомендации:

- при выборе будущего места работы молодые специалисты будут руководствоваться многими факторами, но, прежде всего, для них важны: возможность самореализации, высокая заработная плата, а также хорошие перспективы личного и карьерного роста. Очевидно, что необходимо на ранних этапах погружать студентов и молодых специалистов в программы кадрового резерва – с одной стороны, а с другой – при приеме на работу объяснять требования к должности и условия повышения заработной платы, а также повышения по карьерной лестнице. Рекомендуется также создавать условия (программы и т.д.) для материального обеспечения с понятными условиями;
- молодым людям нужно давать больше информации о вакансиях, следить за разнообразием проводимых мероприятий и участвующих в них работодателей, чтобы представителям любых факультетов и специальностей было интересно принимать в них участие. Причем,

важно понимать, что эта информация должна быть в общем доступе в сети Интернет;

- основным мероприятием в области трудоустройства стоит назвать создание оптимального количества рабочих мест с достойной заработной платой для обеспечения трудоустройства подготовленных специалистов, поскольку, как мы выяснили, молодые люди ориентированы на трудоустройство по полученной специальности, выбранной по осознанному интересу к данной деятельности. Отсутствие как самих рабочих мест, так и оптимальной, соответствующей ожидаемому уровню, заработной платы на рынке труда, мотивируют молодых специалистов искать место работы, не связанное с полученной специальностью, что снижает эффективность системы высшего образования, т.к. затраты государства на подготовку специалиста по определенной специальности не оправдываются;
- среди возможных мероприятий, направленных на трудоустройство будущих выпускников, можно также назвать тренинги и курсы, направленные на тренировку общих навыков (делового общения, составления резюме и т.д.) Фактически, каждый будущий и молодой специалист должен проходить не только собственно профессиональную подготовку, но и курсы кадрового резерва, направленные на развитие социальных, гуманитарных, управленческих и современных широко применяемых навыков и компетенций;
- в области инновационных технологий трудоустройства предлагается сделать более популярными и широко применяемыми такие инструменты, как интернет-биржи труда, сайты трудоустройств и т.д.;
- для современных молодых работников весьма актуальным предложением будет дистанционная проектная работа, поскольку молодежь ориентирована на четкие и понятные инструкции и желает расходовать время эффективно;
- для молодежи важна возможность проявить себя, поэтому она ожидает от будущего работодателя возможностей профессионального и карьерного роста. Современные программы кадрового резерва с большим спектром игровых практик и широкими линейками оценок, а также система наставничества, могут стать неременными атрибутами деятельности заинтересованного в молодежи предприятия;

- хорошие условия труда, в том числе технические, интересная работа с нетривиальными задачами, к которым можно проявить самостоятельный подход, стабильность и хорошие отношения с коллегами дополняют список важных черт «работодателя мечты». Только развитие соответствующих производств и поддержка инновационных идей и инициатив молодежи может создать такие условия;
- одаренная молодежь России в большинстве своем ориентирована на работу по специальности и в отечественных компаниях. Самые популярные компании-работодатели среди молодежи – Газпром, Росатом, Сбербанк. Значительная часть научно ориентированной молодежи желает работать в государственных научно-образовательных организациях (МГУ имени М.В. Ломоносова, НИУ ВШЭ, Российская академия наук и т.д.) или органах государственной власти (Правительство Российской Федерации, Государственная Дума Федерального Собрания, министерства и другие ведомства); поэтому необходимо обратить внимание на качественную реализацию программы кадрового резерва и историй успеха именно в ведущих компаниях, органах власти и образовательных организациях;
- треть опрошенных является лауреатами премий поддержки талантливой молодежи и победителями олимпиад. Выстраивая работу с молодыми кадрами, необходимо стимулировать именно данную категорию молодежи, создавать социальные лифты.

Исследование проведено Оргкомитетом Международного молодежного научного форума «Ломоносов», Российским союзом студенческих организаций и Всероссийским Клубом молодых исследователей при поддержке Международного союза молодых ученых.

Проведение социологического исследования поддержано грантом Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленным Фондом президентских грантов на проект «Международный молодежный научный форум «Ломоносов».