



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 России

В результате проведенного анализа данных социологического исследования российской интеллектуальной молодежной среды (период проведения: декабрь 2017 года – сентябрь 2018 года), направленного на изучение карьерных ожиданий и стремлений студентов и выпускников российских вузов, в целях повышения качества кадровой работы с талантливой и научно-ориентированной молодежью 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, перспективы личного и карьерного роста и высокая заработная плата. Очевидно, что необходимо на ранних этапах «погружать» студентов и молодых специалистов в программы «кадрового резерва» - с одной стороны, а с другой – создавать условия (программы и т.д.) для материального обеспечения. Кроме того, необходимо думать о создании и поддержке современного корпоративного духа, ощущения командности, теплой, дружеской обстановки в коллективе, инвестировать в современные условия труда;
- 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. Необходимо значительно, не менее, чем в два-три раза, увеличить количество учебных часов, затрачиваемых на профориентацию и нормативно закрепить современные требования к содержанию данных занятий;

- 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 среднему уровню, заработной платы на рынке труда, приводят не только к фрустрации молодых специалистов, и мотивируют искать место работы, несвязанное с полученной специальностью, но и наносят вред экономике, т.к. затраты государства на подготовку специалиста не окупаются;
- 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 опрошенных важна возможность проявить себя, поэтому они ожидают от будущего работодателя возможностей профессионального и карьерного роста. Как уже упоминалось, современные программы «кадрового резерва» с большим спектром игровых практик и широкими линейками оценок, а также наставничество, должны стать непременными атрибутами деятельности заинтересованного в молодежи предприятия;
- самая недооцененная участниками опроса черта будущего работодателя – это обеспечение льготами и поддержкой. Это показывает, что сами по себе программы поддержки молодых людей энтузиазма у них не вызывают (видимо, из-за их «избирательности» и невсеобщности охвата), однако, это не означает, что от этого инструмента нужно отказаться;
- 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 мечтает работать в государственных вузах (МГУ имени М.В. Ломоносова, НИУ ВШЭ, Российской Академии науки и т.д.) или органах государственной власти (Администрация Президента, Министерства и другие ведомства);

- патриотическое воспитание для молодежи ведущих вузов необходимо, но строиться оно должно на глубоком гуманитарном знании и геополитической образованности с воспитанием четкого видения глобальных процессов и тенденций, в том числе – для молодых и будущих инженеров, на специальных курсах, дискуссионных площадках, побуждении к самостоятельному изучению вопросов роли и места России. Национальная гордость талантливой молодежи может быть развита только на знаниевой основе. Отрадно, что наиболее талантливая группа из опрошенных – лауреаты премий и победители олимпиад, особенно из «провинции» - более патриотичны, нежели в среднем по выборке. Из них предлагается делать тиражируемые примеры, их надо вовлекать в работу с младшими студентами и школьниками, предлагать усиленно заниматься в программах «кадрового резерва», проводить среди них конкурсы инициативных проектов;
- для воспитания истинного патриота в молодом современном россиянце необходимо использовать весь спектр воздействия и комплекс «маркеров» - т.е. распространять по всем каналам информацию о различных символах российской идентичности: ученых, писателях, поэтах, полководцах, правителях, и, что немаловажно, и, скорее даже обязательно, размещать больше информации о символике и символику вообще. Общеобязательными маркерами идентичности и объектами наивысшей степени гордости должны являться национальная символика; богатства недр; территория; архитектура и искусство; флора и фауна и, без сомнения, известные и великие деятели различных областей человеческой жизни, а также великие правители, полководцы, соотечественники.

Исследование проведено Оргкомитетом Международного молодежного научного форума «Ломоносов», Российским союзом студенческих организаций и Всероссийским Клубом молодых исследователей при поддержке Координационного совета по делам молодежи в научной и образовательной сферах при Совете при Президенте Российской Федерации по науке и образованию.

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