**УДК 331.1**

**Современные технологии профессионального отбора**

**молодых специалистов как способ взаимодействия государства и бизнеса**

***Д.А. Чернышова, А.Ю. Внутских***

Адрес: 614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15, Пермский государственный национальный исследовательский университет, философско-социологический факультет; e-mail: [shaste-dasha@yandex.ru](mailto:shaste-dasha@yandex.ru), [avnut@inbox.ru](mailto:avnut@inbox.ru)

Аннотация: В данной статье обосновывается необходимость применения современных технологий кадрового отбора и дальнейшего развития молодых специалистов во взаимосвязи с реализацией государственной молодёжной политики. Сопоставляются традиционные и новые технологии кадрового отбора. Показано, что новые технологии кадрового отбора, например, модель event-рекрутинга, модель молодежного бизнес-акселератора, лучше отвечают социальным и психологическим особенностям молодого поколения и все чаще выполняют не только «отсеивающую», но и развивающую функцию в отношении молодых кадров. Как государство, так и бизнес заинтересованы в успешном взаимодействии в этих новых форматах.

Ключевые слова: привлечение и отбор кадров, молодые специалисты, профессиональное развитие, форумные кампании, акселератор.

Эффективность деятельности любой организации в существенной мере обуславливается налаженной системой управления, а также наличием высококвалифицированных и компетентных сотрудников. Особо значимую роль в организациях играют именно молодые кадры, которые являются носителями инновационного потенциала и выступают в качестве конкурентного преимущества компаний. Молодежь социально активна, обладает такими качествами как гибкость, креативность, мобильность, потребность в постоянном развитии. Кроме того, молодые люди располагают наибольшим фондом еще не реализованных возможностей своего личностного и профессионального роста. Современные психологи полагают, что пик творческой продуктивности человека в разных видах деятельности приходится на 24-40 лет [1, с. 183]. Согласно глобальному исследованию Сбербанка современные молодые люди особенно ценят саморазвитие и самосовершенствование [2]. Данные качества в совокупности с профессионализмом способны повысить показатели эффективности деятельности организации в целом, а, значит, именно молодые специалисты могут рассматриваться в качестве потенциальной «основы» для формирования качественного кадрового наполнения организации.

В современной действительности процесс отбора и дальнейшего развития молодых сотрудников, зачастую носит примитивный характер и сводится к использованию традиционных методов профотбора, таких как анализ резюме, психологическое и профессиональное тестирование, интервью или собеседование, а также применение курсов повышения квалификации или иных учебных занятий в отношении развития персонала. При этом, данные процессы осуществляются «в разрыве». По нашему мнению, выше обозначенные кадровые функции должны осуществляться в тесном взаимодействии, взаимодополняя друг друга. В современных условиях, и особенно в отношении молодых специалистов, профессиональный отбор должен сводиться не только к первичной селекции «внешних кандидатов», формирующих профессиональный коллектив компании, но и выполнять творческую, сигнальную функцию, когда в качестве важного внутриорганизационного фактора он способствует саморазвитию «человеческого капитала» посредством эффективного использования вербальных и невербальных коммуникаций.

Данный подход позволит молодым людям видеть перспективы своего развития, личностного и профессионального роста. Кроме того, принимая во внимание психологические характеристики современной молодёжи, стоит отметить, что важными элементами такого комплексного процесса профотбора должны стать событийность, демонстративность и выстраивание конкурентной среды, так как нынешнее молодое поколение не может обходиться без социального взаимодействия и социальной популярности.

К числу новых методик профотбора, выстроенных в соответствии с указанными характеристиками современной молодежи, в последнее время в практику привлечения персонала входит такой нетривиальный метод как event-рекрутинг. Еvent-рекрутинг – это привлечение кандидатов на вакантные должности с помощью специальных мероприятий, выгодных для компании с как с финансовой точки зрения, так и в плане улучшения имиджа. Иначе такой рекрутинг можно назвать событийным привлечением, включающим в себя элементы PR и рекламы. К методам событийного отбора можно отнести такие технологии: кейс-метод, ролевые и деловые игры, специальные программы развития молодых специалистов, конкурсы профессионального мастерства, форумные кампании.

Согласно «Основам государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года», принятым Распоряжением Правительства от 29 ноября 2014 г. № 2403-р., в качестве одной из приоритетных задач деятельности государства является «создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии "социального лифта". Данная задача предусматривает осуществление таких мероприятий, как обеспечение механизмов высокопроизводительной занятости молодежи путем создания новых и модернизации существующих рабочих мест; создание условий для максимально гибкого включения молодого человека в новые для него виды деятельности, стимулирование работодателей, принимающих на работу молодежь из наиболее социально незащищенных категорий; развитие института наставничества в образовательных организациях, на предприятиях и в органах государственной власти; поддержка участия российской молодежи и молодежных объединений в международных структурах, а также в работе международных форумов, конференций и фестивалей [3]. Таким образом, кадровому отбору молодых специалистов и его формам в рамках реализации государственной молодёжной политики уделяется особое внимание.

В настоящее время прослеживается установка государственной молодежной политики (ГМП) на создание и развитие молодёжных профессиональных сообществ. Их деятельность, по существу, может считаться одной из главных точек соприкосновения ГМП и кадровой политики отдельной организации. По нашему мнению, методами для конструирования данного партнёрского взаимодействия выступают конкурсы профессионального мастерства локального, окружного и федерального значения, смены форумных компаний, выделенных по профессиональным признакам, различные движения и другие формы event-рекрутинга.

В рамках кадровой работы такой формат ГМП может рассматриваться как отбор в его творческой функции. Участвуя в тематических форумах, молодые работники повышают уровень профессиональных знаний и компетенций, получая консультации от признанных экспертов своего профессионального направления и обмениваясь опытом с другими работниками. В некоторых случаях, форумные кампании могут выступать и элементом первоначального профотбора – например, в случае удачного прохождения «конвейера», заинтересовав своей разработкой работодателей, потенциальный работник может быть приглашён к конкурсу на официальное трудоустройство, либо, миновав данный этап, автоматически зачислен в штат.

Наиболее известными площадками, организующими работу по профессиональным профилям, в Российской Федерации являются форум «Таврида на Бакальской Косе», на котором совершенствуют свои компетенции молодые сотрудники «творческих» профессий (архитекторы, музыканты, режиссёры и другие) [4], форум «Территория смыслов на Клязьме», собирающий молодых специалистов и руководителей из сфер информационных технологий, экономики и бизнеса, политологии, социологии и других сфер, форум Приволжского федерального округа «iВолга», который имеет статут окружного, но при этом включает в себя федеральные направления («Инновации и экология») [5].

Однако, в настоящее время, приходится констатировать, что уровень вовлеченности именно молодых сотрудников организаций для участия в форумах довольно низок. Возможно, данная тенденция связана и с низкой заинтересованностью самих организаций в таком формате развития кадров. Возможно, что при реализации кадровой политики в отношении молодых сотрудников, необходимо выстроить систему, мотивирующую их на участие, так как, во-первых, человеческий капитал организации будет постоянно возрастать и обновляться, а, во-вторых, это, в какой-то мере, снизит издержки компании на его развитие. Также форумные кампании как место, где аккумулируются основные тенденции и приоритеты будущего развития профессиональных сфер, способствуют созданию условий для гибкой подстройки молодых рабочих и специалистов под потребности изменяющейся экономики. Таким образом, тематические форумы и кампании могут выступать одним из эффективных механизмов селекции, выстраивая особые взаимосвязи между корпоративной политикой в отношении молодых сотрудников и молодёжной политики на уровне страны и региона.

Ещё одним известным инструментом формирования молодёжных сообществ на территории РФ является движение «Молодые профессионалы». Их деятельность направлена на развитие профессиональных компетенций, повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путём проведения Чемпионатов профессионального мастерства по стандартам WorldSkills [6]. Данный Чемпионат является многоэтапным – изначально проводится межвузовский или региональный этап, победители которого участвуют в национальном этапе. По завершении Национального этапа формируется Сборная России для участия в Международном Чемпионате. Многие крупные предприятия, среди которых ГК «Роскосмос» (г. Самара), ОАО «НК «Роснефть» (г. Новокуйбышевск), ООО «ЕвразХолдинг» (г. Новокузнецк) и другие, проводят корпоративные Чемпионаты по стандартам WorldSkills [6]. Кроме того, существуют практики проведения Демонстрационного экзамена как формы государственной итоговой аттестации выпускников по программам СПО. В настоящее время реализация Демонстрационного экзамена на территории России носит пилотный характер и охватывает 246 образовательных организаций из 26 субъектов[6]. Также Демонстрационные экзамены разрабатываются не только для образовательных учреждений, но и для отдельных предприятий. Демонстрационный экзамен может рассматриваться как механизм отбора кадров, позволяющий работодателю определить уровень профессиональных умений и навыков, подобрать персонал в соответствие с результатами по конкретным профессиональным модулям, выявить образовательные организации для дальнейшего сотрудничества в области подготовки и обучения персонала, а также иметь доступ к общероссийской базе выпускников, прошедших процедуру демонстрационного экзамена и участников системы чемпионатов WorldSkills Russia.

В последнее время все более популярными становится модель бизнес-акселератора. Бизнес-акселератор – это объединение профессионалов из разных сфер, созданный с целью развития стартапов, путём оказания финансовой, образовательной, консультационной и иных видов поддержки. Существенный элемент системы акселератора – многоступенчатый отбор проектов, включающий как отбор первичный, так и последующий «развивающий». Кроме того, именно молодые люди наиболее привлекательны для инвесторов не только с финансовой точки зрения, но и за счёт наличия у них инновационного потенциала, энтузиазма и креативности [7, 139-142].

Однако, как мы отмечали, селективные технологии могут с успехом применяться не только в кадровом менеджменте коммерческих организаций, но и как элемент государственной молодежной политики разных уровней.

В применении такого молодежного акселератора примечателен опыт Республики Татарстан. На базе Казанского открытого университета талантов существует HiPo-акселератор – программа индивидуальной продюсерской поддержки молодых людей с выдающимися способностями (нижняя возрастная граница – 12 лет, верхняя - 30). Программа HiPo-акселератора формируется на основе создания индивидуальной годовой программы развития, в которой созданы все условия для формирования, развития и управления личным потенциалом. В рамках программы молодые люди принимают участие в 3 образовательных модулях, которые помогают им выстроить стратегию собственного развития, освоить проектное управление и сформировать собственный карьерный бренд. Кроме того, участники проходят управленческие практики, решают реальные кейсы от ведущих компаний, для них организуются профессиональные пробы, стажировки на ведущих предприятиях республики, предоставляется доступ к площадкам карьерного нетворкинга, где молодые люди могут наработать полезные профессиональные контакты [8]. Таким образом, у молодых людей в течение года формируются профессиональные компетенции, необходимые именно им (согласно разработанному индивидуальному плану), выстраивается карьерная траектория с определённым планом действий, комплектуется сеть профессионально важных контактов и связей. Благодаря деятельности акселератора, процесс первичного трудоустройства молодых людей существенно облегчается, развивается активное сотрудничество между организациями государственного, образовательного и коммерческого секторов, существенно снижаются миграционные настроения молодёжи, а регион приобретает «привлекательность».

Таким образом, современные, «событийные» селективные технологии актуальны для применения как в как в кадровой работе бизнес-структур, так и для молодежной политики регионов. Существенным элементом данных мероприятий является их многоступенчатость, в ходе которой селекция реализуется не только как механизм, выполняющий отсеивающую функцию, но и реализующий функцию творческого развития молодого человека, благодаря которому он приобретает и аккумулирует новые знания, умения, навыки и компетенции. Выше обозначенные формы селекции в совокупности можно обозначить как систему акселерации молодых специалистов. Модель акселератора важна и полезна для профессионального отбора и развития молодых людей.

При успешном сотрудничестве государственной молодёжной политики и корпоративной молодёжной политики отдельных организаций в сфере выстраивания подобной системы акселерации, молодёжь будет вовлечена в качественный процесс подготовки к трудоустройству, будет иметь более широкие возможности саморазвития и профессионального совершенствования. В свою очередь, потенциальные работодатели уменьшат риски «приобретения» некомпетентного сотрудника, смогут принимать участие в разработке систем отбора и профессиональной подготовки кадров, будут иметь возможность «выращивания» сотрудника с учётом своей специфики, а также снизят издержки организации на его профессиональное развитие сотрудника.

**Библиографический список:**

1. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей/ В.Н. Дружинин.- Спб.: «Питер», 2007 г.- 3-е издание.- 355 с.
2. Исследование Сбербанка: 30 фактов о современной молодежи. – [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.sberbank.ru/ru/person/familybank?utm_source=sl> (06.04.2017)
3. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Форум «Таврида - 2017» / Сайт Федерального агентства по делам молодёжи. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://fadm.gov.ru/activity/events/forum-tavrida-2017 (08.06.2017)
5. Официальный сайт Молодёжного форума «iВолга’17» . – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ivolgaforum.ru/#/about> (08.06.2017)
6. WorldSkills Russia. Официальный сайт. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://worldskills.ru/ (08.06.2017)
7. *Жданова, О.А.. Манашерова, М.* Перспективы развития бизнес-акселераторов в России/ О.А. Жданова, М.Манашерова // Инновационные технологии в науке и образовании: сборник статей Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. Г.Ю. Гуляева. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2016. – С. 139-142.
8. Казанский открытый университет талантов 2.0. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.utalents.ru/> (11.06.2017)

**Contemporary technologies of young specialists’ professional selection**

**as a way of interaction between the state and business**

***D. A. Chernyshova, A. Yu. Vnutskikh***

Address: 614990, Perm, Bukireva, 15, Perm State University, Faculty of Philosophy and Sociology; e-mail: shaste-dasha@yandex.ru, [avnut@inbox.ru](mailto:avnut@inbox.ru)

Annotation: The article deals with contemporary technologies of personnel selection and development of young specialists in connection with the implementation of the state youth policy. Traditional and new technologies of personnel selection are compared. New technologies of personnel selection, for example, the model of event-recruiting, the model of the youth business accelerator, are better fit to social and psychological features of the young generations. These new models of youth work have "sifting" function of course, but also these models act as a way of young specialists’ development. The state as well as the business are interested in successful interaction in these new formats of youth work.

Key words: attraction and selection of personnel, young specialists, professional development, forum campaigns, accelerator.