

УДК: 331.108.34:331.53-053.81

А.В.Остапчук (3 курс, каф. политэкономии), Л.А.Зверева, к.э.н., доц.

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА И ПРОГРАММА НАЙМА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ РОССИИ

Для кадровых агентств выпускники являются самой сложной категорией. Многие работники кадровых агентств отмечают, что за всю их многолетнюю практику ни один работодатель не заказал специалиста без опыта работы. На самом же деле молодые кадры российским фирмам и предприятиям необходимы. После отмены обязательного распределения они уже несколько лет не получали специалистов. Старые кадры уходят, а замены нет. Молодой работник даже имеет некоторые преимущества перед опытным специалистом. Молодой работник обладает энергией, энтузиазмом, подходит к работе творчески, смотрит на предприятие свежим взглядом и может предложить новые идеи, а опытный работник знает свою работу, и ему сложно предложить что-либо новое, но он обладает достаточной информацией о предприятии и знает его специфику. Опытный специалист и молодой работник на предприятии могут дополнять друг друга. Молодой будет предлагать новые пути развития, новые идеи, а опытный будет их отсеивать и корректировать с учетом специфики предприятия и всех нюансов, которые он знает намного лучше в связи со своим опытом работы. К тому же в отличие от опытного специалиста из другой фирмы молодой специалист после ВУЗа не отягощен ценностями и организационной культурой старой компании.

На сегодняшний день для России нужны кадровые агентства, специализирующиеся на работе с молодежью, которые осуществляли бы программу найма молодых специалистов после ВУЗов. Конечно, в России существуют кадровые агентства и молодежные биржи труда. Но кадровые агентства не специализированы на работу с молодежью, и даже в некоторых случаях не хотят с ними работать. Молодежные биржи труда ориентированы на работу с несовершеннолетними подростками. Как правило, основными задачами молодежных бирж труда являются содействие трудоустройству несовершеннолетних граждан на временную работу, их приобщение к труду, получение профессиональных навыков, адаптация к трудовой деятельности.

Для того чтобы разработать программу найма молодых специалистов для молодежного кадрового агентства, надо учесть опыт зарубежных стран и сегодняшнюю ситуацию в нашей стране. На Западе аналогичные программы в основном практикуются крупными компаниями, которые в состоянии их финансировать, не ожидая краткосрочной отдачи. Этапы отбора могут варьироваться от компании к компании, но чаще всего применяются одинаковые критерии. Все компании начинают отбор со сбора и анализа резюме, после чего приглашают заинтересовавших их кандидатов на собеседование с представителем отдела персонала. Следующим этапом служит тестирование. Обычно используются математические и логические тесты, принцип построения которых очень близок к классическим опросникам на коэффициент интеллекта. Последними двумя этапами отбора обычно являются деловые игры и собеседование с линейным менеджером.

При разработке программы для России надо учесть, что наши российские предприятия не заинтересованы в молодых кадрах, а, следовательно, финансовые средства должно выделять государство, если оно заинтересовано в развитии предприятий, в развитии экономики и увеличении бюджета страны.

Осуществление программы начинается с того, что работники кадрового агентства заносят в каталог всю информацию о молодом специалисте, который обращается в него: резюме, желаемая сфера будущей работы, успеваемость студента в какой-либо сфере (по диплому), тема дипломной работы, наличие научных, каких-либо других работ, публикаций, практика на предприятиях, отзыв научных руководителей или кураторов, тест на коэффициент интеллекта. Таким образом, кадровое агентство имеет представление о каждом молодом специалисте и может дать предприятию его характеристику. Пока кадровое агентство ищет стабильную работу для молодого специалиста с карьерным ростом, никаких пособий ему не выплачивается, а предлагаются различные молодежные работы (например рекламный агент, продавец-консультант, курьер и т.д.). В агентства могут обращаться молодые специалисты, учащиеся на последних курсах института. Они проходят практику на предлагаемом им предприятии и пишут дипломную работу, связанную с данным предприятием. Далее предприятие выбирает наиболее подходящего для него специалиста.

Так как наши российские предприятия пока еще не проявляют заинтересованность в молодых специалистах, то агентства должны осуществлять рассылки, которые будут убеждать предпринимателя нанять молодого специалиста. В листовке будет сообщаться о примерном перечне профессий, преимуществах молодого специалиста перед опытным, возможности частичной оплаты практики на предприятии, о возможности агентства дать полную характеристику работника.

При желании предприятия нанять специалиста, агентство подбирает по каталогу и предлагает на выбор нескольких молодых специалистов. Предприятие выбирает по данным характеристикам наиболее понравившегося кандидата. Этот кандидат будет проходить практику в течение некоторого времени (по опыту западных программ, как правило, это 2-3 месяца) на предприятии ассистентом специалиста, место которого он в будущем займет, либо с которым он в будущем будет работать. Работнику платится заработная плата, составляющая половину причитающейся суммы, если он будет работать на предлагаемой должности (причем половину от этой половины будет платит предприятие, а вторую половину агентство). В таком случае предприятие практически ничего не теряет и может узнать, что представляет собой молодой специалист. В конце практики, по желанию предприятия, молодой работник пишет научную работу на любую интересующую его тему, касающуюся данного предприятия, содержащую какие-либо предложения или наблюдения. Эта работа направляется отделу кадров предприятия. После чего оно или дав работу молодому специалисту у себя, платит ему обещанную зарплату (в течение года агентство снимает 5%), или отказывает ему. Если молодой работник не получает данной работы, агентство ему ищет следующую работу. Но при этом молодой специалист получает стажировку, которая может ему помочь для устройства на новом месте.

Предлагаемая в работе система — это возрождающаяся система распределения, только ориентированная на сегодняшнюю ситуацию в стране, с учетом того, что предприятия еще пока не склонны нанимать молодых специалистов, и соответственно не готовы финансировать данные программы. Можно предположить, что в будущем предприятия все-таки заинтересуются в молодых специалистах и смогут сами выделять деньги на подобные программы.

Агентство не только трудоустраивает молодых специалистов, но и составляет прогноз на требуемые профессии в будущем (минимум на пять лет), по потребностям в квалифицированном труде, анализу состояния рынка труда, исследования направлений структурных сдвигов в экономике. Эту информацию можно будет найти в журнале, который будет печататься агентством, где будет дана следующая информация: материалы о программе агентства, вопросы трудового кодекса, гид по учебным заведениям и компаниям, прогноз требуемых профессий, и другие интересные подробности и новости, касающиеся

трудоустройства молодежи. Выпускники школ смогут выбрать себе ВУЗ и специальность, руководствуясь данной информацией. В этом случае молодежь будет выбирать именно ту профессию, которая ей интересна, и с учетом конъюнктуры рынка, чтобы иметь большую вероятность работать именно по специальности, которую она получит в ВУЗе.