

Участие в трудовом процессе позволяет индивиду быть в группе. Позволяет ощущать собственную ценность (значимость, необходимость).

Это важные мотивы, они могут быть использованы в процессе управления посредством формирования соответствующей им системы стимулов. Но все это может быть, только если человек на рабочем месте удовлетворен трудом, если он ощущает его важность, законченность, если комфорт рабочего места является достаточным, если условия труда не входят в диссонанс с требованиями психофизиологической системы человека.

Литература

1. Официальный сайт Организации Объединенных Наций (ООН) <http://www.un.org/ru/index.html>
2. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) <http://wciom.ru/>
3. Официальный сайт Международной информационной группы «Интерфакс» <http://www.interfax.ru>
4. Слинков А.М. Развитие трудовой мотивации работников банков // Известия Байкальского государственного университета. 2009. № 3. С. 104-107.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ЧЕРЕЗ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНУЮ ИНТЕГРАЦИЮ МОЛОДЕЖИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ОБЪЕДИНЕНИЙ

Т.П. Стрельцова,

*канд. техн. наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга,
НИУ «БелГУ»*

Современный мир вступил в новую реальность, стал не просто миром VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), а быстроменяющимся миром VUCA. Это время кайроса, время для креативных решений и креативного лидерства.

Согласно «Атласа новых профессий» до 2030 года исчезнут 57 профессий, но появятся 186 новых профессий [2].

Автоматизация, новые медиа-пространства, изменения форматов образования и коммуникаций, рост сложности систем управления, технологий и сильные социальные сдвиги вызвали трансформацию компетенций специалистов. Запрос времени состоит в том, что в связи с ростом инновационного многообразия социальных процессов, ускорением темпов их развития, от специалистов требуют не только общенаучную и профессиональную подготовку, но и наличие надпрофессиональных компетенций.

Возникнет потребность в специалистах с взаимосвязанными компетенциями, позволяющими проектировать и адаптировать новые продукты, проводить маркетинг и организовывать процессы ее производства и т.д.

Для эффективного управления нужны менеджеры с активной жизненной позицией, созидательной активностью, быстро адаптирующиеся в происходящих изменениях и не стоящие в стороне от происходящих процессов, готовые к саморазвитию и самообразованию, а также способные видеть новый образ будущего, находить и предлагать решения, принимать вызов современности, выступать в роли аттрактора новой реальности.

Проблема трудоустройства выпускников носит острый социальный характер. По статистике не более 40 % выпускников профессиональных образовательных организаций реализуют свои профессиональные возможности по полученной специальности.

Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями, так как от них требуют не только общенаучную и профессиональную подготовку, но и наличие надпрофессиональных компетенций:

- ориентироваться в смежных отраслях знания,
- применять нетрадиционные подходы к решению различных проблем,
- владеть современными средствами коммуникации,
- владеть методами экономического анализа и организации маркетинговой деятельности,
- находить конкурентоспособные решения проблем,
- продвигать результаты своей профессиональной деятельности на соответствующих рынках.

«Атлас новых профессий» демонстрирует компетенции, которые имеют уже надпрофессиональные или междисциплинарные свойства, среди них:

- системное мышление,
- программирование/искусственный интеллект,
- межотраслевая коммуникация,
- мультиязычность, мультикультурность,
- клиентоориентированность,
- работа с людьми,
- управление проектами,
- экологическое мышление,
- навыки художественного творчества,
- бережливое производство и др. [2].

О ключевых надпрофессиональных компетенциях специалистов будущего говорилось на ежегодной встрече Всемирного экономического форума в Давосе. Согласно прогнозам экспертов и аналитиков к 2020 году изменится перечень навыков, требуемых как в новых, так и старых профессиях. Эксперты выделили востребованные специальные компетенции будущего: комплексное решение проблем, критическое мышление, креативность, управление людьми, координация действий с другими, эмоциональный интеллект, формирование собственных суждений и принятие на их основе решений, сервис-ориентация, взаимодействие на основе переговоров, когнитивная гибкость [3].

Ведущие руководители бизнеса, политические лидеры и аналитики Всемирного Экономического Форума «Давос – 2016» утверждают, что именно эти навыки, а не просто профессиональные шаблоны, будут играть особую роль в вопросе влияния на все сферы экономики.

В рамках развития проекта «Образование 2030», его участниками были сформулированы и описаны базовые компетенции XIX века, которые представлены в итоговом документе «Глобальное образование-2035» [2]. В числе таковых компетенций отмечаются следующие: управление концентрацией и вниманием, системное проблемно-ориентированное мышление, способность работать в междисциплинарной сфере, способность учиться и переучиваться всю жизнь.

Из вышесказанного видно, что новые реалии требуют от выпускников более ярких личностных качеств и специальных компетенций. Получение надпрофессиональных компетенций возможно благодаря участию в деятельности молодежных общественных объединений и организаций, в том числе входящих в социокультурную среду образовательных организаций.

Молодежные общественные объединения и организации дают возможность для профессионального роста, играют значительную роль в формировании трудовой активности молодого поколения. Вовлечение молодых людей в молодежные общественные объединения и организации, позволяет не только развивать созидательную активность

молодых людей и формировать у них активную гражданскую позицию, но и помогает будущим выпускникам получить дополнительный «багаж» знаний и умений.

Выдающийся отечественный философ, писатель, публицист А.А. Зиновьев в одном из своих выступлений сказал, что именно молодежные организации, молодежные движения являются или могут стать основой для возрождения России как самостоятельного великого государства.

Впервые вопросом изучения молодежи как отдельной социальной группой занялись с 1920-х г.г. XX века. Советские ученые в период 1920-1930 г.г. провели массовые социологические исследования, издали более 300 научных трудов. В период Второй мировой войны и до 1955 г. проблемы молодежи как отдельной демографической группы не рассматривались. Только после 1960-х г.г. в Советском союзе сложилась специальная отрасль социологических знаний «социология молодежи», в рамках которой изучалось роль и место молодежи в современном мире, анализировались интересы и потребности, ценностные ориентации и социальные ожидания различных категорий молодого поколения в сферах труда, учебы и досуга.

В настоящее время общие принципы, содержание и меры государственной поддержки молодежных и детских общественных объединений Российской Федерации определяет Федеральный закон от 28.06.1995 № 98-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» [1].

На данный момент поддержка молодежных общественных объединений – одно из приоритетных направлений государственной молодежной политики. Общественные объединения являются механизмом взаимного общения между государством, обществом и подрастающим поколением, работа в них способствует формированию активной гражданской позиции молодежи.

Работа в подобных структурах помогает молодежи в дальнейшем самоопределиваться, начиная с выбора профессии и заканчивая выбором личных стратегических перспективных целей. Эффективная молодежная организация дает участникам возможность самостоятельно принимать решения, ставить цели и задачи, обсуждать и выбирать формы работы, контролировать процессы – и через это способствует их саморазвитию [4].

С одной стороны молодежные общественные объединения и организации – это уникальный общественный институт, в котором могут и должны появляться новые лидеры, способные вести молодежь в будущее, конструктивно решая проблемы данной социальной группы. С другой стороны – это своеобразный «кадровый лифт» для наиболее талантливой и активной молодежи, позволяющий пройти управленческую школу.

Участвуя в мероприятиях различного уровня, студенты приобретают опыт организаторской и воспитательной работы, усваивают ролевые формы поведения, навыки публичных выступлений, раскрывают свои лидерские качества, учатся работать в команде и брать на себя ответственность, а также могут получить поддержку для развития собственных идей, общественно полезных инициатив, проектов, найти единомышленников и сформировать свою команду. Тем самым активное участие молодых людей в деятельности общественных структур, в дальнейшем способствует их более эффективному трудоустройству.

Молодые специалисты в организации должны выступать движущей силой и опорой в достижении намеченных целей и рассматриваться как стратегический ресурс компании.

Поэтому актуальным остается вопрос разработки механизма взаимодействия и сотрудничества между вузовскими центрами карьеры, студенческими организациями, работающими в сфере профориентации и трудоустройства студентов с молодежными организациями и объединениями.

Например, через участие в образовательных программах и мероприятиях центров развития предпринимательства, созданных в регионах РФ в рамках федеральной программы Федерального агентства по делам молодёжи «Ты-предприниматель», возможно развитие не только бизнес-компетенций молодежи, но и вовлечение молодых людей в предпринимательскую деятельность с дальнейшим открытием субъектов малого и среднего предпринимательства.

В сегодняшних реалиях для того чтобы реализовать себя в послевузовской жизни, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо строить свою карьеру, учиться самопрезентовать себя и добавлять в свой арсенал помимо профессиональных навыков и умений еще и надпрофессиональные компетенции. В дальнейшем это позволит молодому специалисту интегрироваться в кадровую и социальную структуру организации в короткие сроки, а компании привлечь и закрепить в кадровом составе профессионально подготовленных молодых специалистов.

Однако, как показывают социологические исследования последних лет, менее 30% молодого населения Белгородской области являются членами молодежных организаций и объединений. Практическое участие в деятельности молодежных структур принимает в среднем чуть более 16 % молодежи области. Это, конечно же, совершенно недостаточно для того, чтобы говорить о том, что процесс социализации молодежи уже успешно осуществляется.

Закрепление молодых работников в кадровом составе сегодня можно рассматривать как одну из стратегических задач управления персоналом. Исследование и выявление основных закономерностей и тенденций влияния деятельности молодежных общественных организаций и объединений на развитие человеческого капитала, в частности на формирование и развитие надпрофессиональных компетенций молодежи, а также на повышение конкурентоспособности предприятий в современных условиях, позволит определить направления оптимизации и перспективы совершенствования интеграционных и адаптационных процессов для молодых специалистов, обусловленные возросшим интересом к созидательным способностям человека, их активизации, интеллектуальной деятельности.

Литература

1. Федеральный закон от 28.06.1995 № 98-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» / [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7041/.
2. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] / Агентство стратегических инициатив // Режим доступа: <http://asi.ru/reports/16344/>.
3. Всемирный экономический форум «Давос-2016» [Электронный ресурс]/ офиц. сайт //Режим доступа: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/shareable-infographics/>.
4. Стрельцова, Т.П. Технологии взаимодействия выпускников вузов с молодежными общественными организациями в сфере трудоустройства через призму мультидисциплинарных компетенций / Т.П. Стрельцова // В сборнике: «Современные исследования основных направлений гуманитарных и естественных наук» материалы международной научно-практической конференции. Под редакцией Насретдинова И.Т.. 2017. С. 853-855.