

УДК 316.334.2

МОЛОДЕЖЬ КАК РЕСУРС УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ**С. Н. Лихачева**

*Кандидат социологических наук,
доцент Могилевского государственного университета им. А. А. Кулешова, г. Могилев*

Рассмотрены установки молодежи на реализацию себя в управленческой деятельности. На основе результатов социологического исследования, проведенного в Могилевской области, сделан анализ карьерных намерений в выбранной профессии, а также предельный уровень руководящей должности.

Ключевые слова: управленческая деятельность; молодежь; карьера; самореализация; профессиональное определение.

YOUTH AS A RESOURCE OF MANAGEMENT STAFF**S. N. Likhachova**

PhD in Sociology, Associated Professor of the A. Kuleshov Mogilev State University, Mogilev

The attitudes of young people towards self-realization in managerial activity are considered. Based on the results of a sociological study carried out in the Mogilev region, an analysis of career intentions in the chosen profession, as well as the maximum level of a managerial position, is made.

Keywords: management activities; youth; career; self-realization; professional definition.

Труд в управленческой сфере всегда обладал особым статусом среди профессиональных занятий. Хозяйственные, экономические, технические и социальные вопросы управленцами решаются преимущественно в организационном аспекте, через руководство людьми, которые должны непосредственно решать эти задачи. Для руководителя первостепенным направлением работы выступает интеграция системы управления организации, предприятия, фирмы в единое целое, координация текущих процессов и разработка стратегии на перспективу.

Управленческая деятельность осуществляется по определенным принципам, правилам менеджмента, но при этом они могут носить весьма условный характер, и в конкретных ситуациях требуется инициатива, творческий подход, а также некоторые склонности идти на риск, например, при внедрении управленческих инноваций. Базовые знания менеджмента здесь служат лишь исходным пунктом для активной работы управленца над совершенствованием стиля работы, навыков и умений, методов организации своего труда. Именно это во многом обуславливает подход к проблеме восполнения управленческих кадров.

Современная многоукладность экономики значительно расширила возможности самореализации молодежи. Наряду с традиционными формами трудоустройства и построения карьеры в промышленности, сельском хозяйстве, сфере услуг, которые могут быть разной формы собственности, широкие возможности предоставляет индивидуальное предпринимательство, разнообразные варианты самозанятости, посредничество, работа в иностранных компаниях. При этом управленческий, менеджерский труд не утрачивает своей востребованности, становится более сложным, в том числе за счет быстрых экономических, информационно-технических изменений.

Стремление современной молодежи к успеху, самореализации очевидно. «Самореализация как результат чаще исследуется как определенный уровень личностного развития по критерию «успех – неуспех».... Результатом самореализации может стать наличие свойств, способствующих самоосуществлению личности» [1, с. 52]. С одной стороны она имеет большие шансы реализовать свой потенциал, но с другой она может оказаться в ситуации риска. Успешная реализация проявляется в повышении статусных ролей, улучшении материального положения, позитивном социальном самочувствии. Однако на этом пути молодые люди неизбежно сталкиваются со многими препятствиями и трудностями, успешность преодоления которых зависит как от их самих, так и от тех возможностей, которые предоставляет общество. Так, достижение профессионального статуса является одним из факторов самореализации. В социологическом исследовании, проведенном отделом социологических исследований и информационно-аналитической работы КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости» среди молодежи Могилевской области выяснялись ее карьерные намерения в выбранной профессии? (табл. 1).

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос: «Хотите ли Вы стать руководителем?», %

Варианты ответов	Среднее образование	Среднее специальное образование	Высшее образование
Нет, я хочу быть только исполнителем	69,0	23,9	16,4
Да, хочу в ближайшее время	13,8	21,6	22,6
Да, но примерно через 5 лет	10,3	30,3	29,9
Да, но примерно через 10 лет	6,9	13,3	19,4
Да, но примерно через 15 лет	–	4,9	3,2
Работаю руководителем	–	0,4	1,0
Затрудняюсь ответить	6,9	6,1	7,5

Полученные данные свидетельствуют о некоторых расхождениях в карьерных планах молодых людей с разным уровнем образования. Через 10 лет руководителем хотели бы стать лишь 13,3 % молодых людей со средним специальным образованием, и 19,4 % – с высшим. Учащиеся старших классов средних школ менее амбициозны в своих карьерных планах – 69 % старшеклассников вообще не намерены быть руководителями, но можно предположить, что и с выбором профессии они также не окончательно определились. Возможно, более молодое поколение не видит высокие должности привлекательными, скорее всего, в материальном плане. Тем не менее, 13,8 % высказались о противоположном: они готовы стать руководителями уже в ближайшее время. Однако насколько это реально за отсутствием соответствующих знаний и образования? В ходе нашего исследования необходимо было выяснить, какой уровень руководства белорусская молодежь считает предельным для себя (табл. 2).

Работа в представлении молодых людей связана в основном с результатом карьеры, а не процессом получения профессионального опыта. Карьерные устремления отличаются по территориальному признаку. По данным опроса, большинство молодых людей стремятся быть руководителями небольших предприятий, фирм. Такие установки наблюдаются в основном у проживающих в крупных городах (33,9 %) и выросших в крупных городах (34 %). Треть сельской молодежи также предпочли руководство небольшой фирмой. В то же время, почти 16,8% респондентов проживающих в сельской местности полагают, что карьерный рост у них не предполагается. В райцентрах и крупных городах с таким мнением меньше молодых людей. Каждый десятый считает, что расти им некуда. Примечательным является и то, что никто не видит себя в перспективе руководителем на международном уровне. Реально оценивая свои возможно-

сти, молодые люди предпочитают не «хватать звезд с неба», а делать небольшие шаги по карьерной лестнице.

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос: «Какой уровень руководства Вы считаете предельным для себя?», %

Варианты ответов	Круп- ный го- род	Рай- центр	Село	Выросли в селе	Выросли в райцентре	Выросли в крупном го- роде
Руководитель отдела	28,6	27,5	18,7	24,0	26,4	28,7
Небольшого предприя- тия, фирмы	33,9	25,9	29,0	26,5	30,3	34,0
Крупного предприятия, организации	12,7	12,4	11,2	10,7	11,2	14,0
Районного, городского уровня	5,6	5,2	8,4	9,7	5,1	4,0
Областного уровня	3,8	5,2	1,9	4,6	5,1	2,8
Республиканского уровня	9,1	5,7	3,7	6,6	6,2	8,4
Международного уровня	–	0,5	–	–	–	0,3
Не могу куда расти	6,6	9,8	16,8	12,2	9,6	6,9
Затрудняюсь ответить	6,1	8,3	13,1	8,7	9,6	6,2

Вхождение молодежи в социум – это, прежде всего, ее вхождение в профессиональную среду. В современных условиях профессиональное самоопределение молодежи задается не столько индивидуальными факторами (интерес к профессии, индивидуальные склонности, способности, призвание и т. п.), сколько социальными, внешними по отношению к содержанию выбранной профессии (материальные трудности с платой за обучение, проезд, проживание в другом городе, престиж профессии и т. п.), не выявлена также установка на стремительный карьерный рост. Таким образом, сужается свободный выбор и профессии, и конкретного учебного заведения.

Библиографические ссылки

1. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб. : Речь, 2005. 222 с.

УДК 331.215(476)

РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ 4-Й ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Л. А. Лобан

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики промышленных предприятий Белорусского государственного экономического университета, г. Минск

В статье обоснованы обусловленные 4-й промышленной революцией содержание и специфика инновационно ориентированной реструктуризации персонала, включая многократное сокращение его численности и радикальные изменения профессиональной, функциональной, квалификационной и других структур.

Ключевые слова: дистанционная работа; IT-специалисты; «Индустрия 4.0»; реструктуризация персонала; фриланс.