

КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

И. Н. Фурсевич

*кандидат экономических наук, доцент кафедры цифровой экономики,
Белорусский государственный университет, г. Минск,
Беларусь, e-mail: fursevichIN@bsu.by*

Представлены основные проблемы удержания молодых, инициативных, способных к творческому росту специалистов внутри организации после истечения срока обязательной работы. Исследованы основные гарантии и компенсации, предоставляемые молодым специалистам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Республики Беларусь. В целях мотивации труда молодых специалистов и закрепления на рабочих местах предложено применение дополнительных надбавок по разработанным показателям эффективности.

Ключевые слова: молодые специалисты; кадровые проблемы; гарантии и компенсации; дополнительные стимулирующие надбавки.

HR PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT FROM THE NUMBER OF YOUNG SPECIALISTS IN CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION

I. Fursevich

*PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Digital Economics,
Belarusian State University, Minsk, Belarus,
e-mail: fursevichIN@bsu.by*

The main problems of retaining young, proactive specialists capable of creative growth within the organization after the expiration of their mandatory work period are presented. The main guarantees and compensations provided to young specialists in accordance with the current regulatory legal acts of the Republic of Belarus have been studied. In order to motivate the work of young specialists and secure jobs, it is proposed to use additional bonuses based on the performance indicators developed.

Keywords: young professionals; personnel problems; guarantees and compensation; additional incentives.

Введение. Одним из ключевых направлений кадровой политики любой организации является непрерывная работа с молодыми специалистами. Молодые работники обладают огромным потенциалом и из них

можно вырастить тот кадровый состав, который будет отвечать требованиям и специфике конкретной организации. Таким образом, выпускники учреждений образования выступают важнейшим кадровым ресурсом. Наряду с этим главными задачами управления по работе с персоналом в части привлечения молодых специалистов являются: заинтересовать наиболее успешных выпускников ведущих учреждений образования; создать комфортные условия для становления карьерного пути и реальных возможностей для реализации личностных, деловых и профессиональных компетенций в соответствии с полученной квалификацией; сформировать позитивное отношение к выбранной профессии, которое, безусловно, окажет влияние на весь жизненный путь специалиста; закрепить внутри организации на длительный период времени, в том числе после истечения срока обязательного распределения.

Основная часть. Потеря ценных высококвалифицированных работников никому не выгодна, вместе с тем не все остаются на прежнем месте. Отсутствие практического опыта у молодых специалистов компенсируется высокой мотивацией к выполняемой работе, поручениям, что в конечном итоге приводит к росту производительности труда; они не знают, как было ранее, у них нет предрассудков, отсутствует страх перед новшествами, для них все ново и интересно. Вместе с тем, наем работника без опыта несет определенные риски, поскольку не всегда сразу можно определить, подходит ли данный работник для данного вида работ, готов ли максимально прилагать свои усилия для исполнения поставленных задач, сможет ли воспринять большой объем информации и структурировать ее.

Важно в процессе работы с молодежью учесть и тот факт, что они быстро развиваются и стремятся к дальнейшему росту, самостоятельному принятию решений. Среди основных причин ухода молодых специалистов можно выделить следующие: выполнение неинтересных задач и проектов, жесткий график рабочего дня, нестабильные компенсирующие и стимулирующие надбавки [1, с. 45–46].

Вместе с тем в соответствии с действующими нормативными правовыми актами молодым специалистам предоставляется ряд гарантий и компенсаций, основными из которых являются следующие:

1) Отдых в течение 31 календарного дня, а выпускникам из числа педагогических работников – 45 календарных дней, в должности тренера-преподавателя по спорту – 60 календарных дней, – предоставляется независимо от последних каникул в учреждении образования, где они проходили обучение и может быть уменьшен по их инициативе.

2) Денежная помощь, выплачиваемая в сумме равной месячной их стипендии в последнем семестре обучения в учреждении образования.

Молодым специалистам из числа педагогических работников предоставляется денежная помощь за 45 календарных дней из расчета месячной стипендии, назначенной им в последнем семестре за счет средств республиканского или местных бюджетов.

3) Компенсация, в связи с переездом в другую местность по распределению на работу, в частности: стоимости проезда (и членов их семей); расходы по перевозке имущества; суточные за нахождение в пути (за каждый день); единовременное пособие в размере оклада по новому месту работы [2].

Заключение. На основании вышеизложенного и для дальнейшего закрепления молодых, инициативных, способных к творческому росту специалистов в структурных подразделениях учреждений образования, в целях дополнительной мотивации их труда, на основании перечня стимулирующих и компенсирующих выплат, предлагается применение дополнительных надбавок (из внебюджетного фонда, в том числе средств, полученных путем обучения платных студентов и магистрантов и др.) по следующим показателям эффективности: профессиональной деятельности, научной и научно-исследовательской деятельности, повышения научного, профессионального уровня, – устанавливаются ежемесячно и выплачиваются в месяц принятия решения о выплате; международного сотрудничества, иным направлениям профессиональной деятельности, – устанавливаются единовременно и выплачиваются в месяц принятия решения о выплате. Для получения дополнительных выплат, необходимо, чтобы ежемесячно комиссия, созданная в структурном подразделении, рассматривала на своих заседаниях отчеты о выполненной работе каждого молодого специалиста. При положительном решении, комиссия рекомендует надбавку в процентах к окладу по показателям эффективности. Важно, что данное стимулирование можно применять к специалистам и после их распределения.

Таким образом предложенная мотивация позволит закрепить молодых инициативных, способных к творческому росту специалистов после истечения срока обязательного распределения в организации.

Библиографические ссылки

1. *Фурсевич И. Н.* Оценка эффективности ротации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях. Минск : БНТУ, 2023. 247 с.

2. Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу, предоставления места работы выпускникам, получившим научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 31 авг. 2022 г., № 572 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2023.