

## ***МОЛОДЫЕ СОТРУДНИКИ КАК ЦЕННЫЙ РЕСУРС КОМПАНИИ***

***Василюк А.Н.***

*студент,*

*Уфимский ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»*

*Уфа, Россия*

***Апокина К.В.***

*к.с.н.*

*Уфимский ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»*

*Уфа, Россия*

### **Аннотация**

Цель настоящей статьи заключается в том, чтобы рассмотреть молодых сотрудников как ценный ресурс организации. Для достижения поставленной цели представляется необходимым раскрыть такие понятия как «персонал», «молодой специалист» и «молодой работник», а также выявить те преимущества и недостатки, которыми отличаются молодые сотрудники. Акцентирование внимания на выбранной теме является обоснованным по той причине, что персонал является ключевым ресурсом любой нацеленной на плодотворное и долгосрочное развитие компании, а молодежь являет собой будущее любой нации. При этом молодые сотрудники в сравнении с работниками старшего возраста имеют как преимущества, так и недостатки. Для раскрытия понятий «персонал» и «молодой работник» было произведено изучение различных учебных материалов, а также нормативно-правовой базы, в частности, Федерального закона «О молодежной политике в Российской Федерации», который в 2024 г. ввел официальную трактовку понятия «молодой работник» (в дополнение к существующей трактовке «молодой специалист»). Подобный шаг законодателей можно рассматривать как официальное признание значимости молодежи на рынке труда.

**Ключевые слова:** персонал, сотрудник, молодой специалист, молодой работник, ресурс, статистика, преимущества, недостатки

***YOUNG EMPLOYEES AS A VALUABLE RESOURCE OF THE COMPANY***

***Vasilyuk A.N.***

*student,*

*Ufa Federal State Educational Institution of Higher Education «Ufa University of Science and Technology»*

*Ufa, Russia*

***Apokina K.V.***

*c.s.s.*

*Ufa Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Ufa University of Science and Technology»*

*Ufa, Russia*

**Abstract**

The purpose of this article is to consider young employees as a valuable resource of the organization. To achieve this goal, it seems necessary to disclose such concepts as «staff», «young specialist» and «young employee», as well as to identify the advantages and disadvantages that distinguish young employees. Focusing on the chosen topic is justified for the reason that personnel is a key resource for any company aimed at fruitful and long-term development, and young people represent the future of any nation. At the same time, young employees have both advantages and disadvantages compared to older employees. To reveal the concepts of «staff» and «young worker», various educational materials were studied, as well as the regulatory framework, in particular, the Federal Law «On Youth Policy in the Russian Federation», which in 2024 introduced the official interpretation of the concept of «young worker» in addition to the existing interpretation of «young specialist»). Such a step by the legislators can be considered as an official recognition of the importance of youth in the labor market.

**Keywords:** staff, employee, young specialist, young employee, resource, statistics, advantages, disadvantages

Актуальность выбранной темы исследования заключается в том, что любая компания, которая имеет своим намерением выиграть битву в конкурентной схватке на рынке, обязательно должна в режиме нон-стоп изыскивать способы функционирования, позволяющее ей эффективно работать и наиболее разумно использовать те ресурсы, которые находятся в ее распоряжении. В настоящее время внешняя среда компаний отличается повышенной изменчивостью, происходит нарастание конкурентной борьбы. В связи с этим менеджмент компаний обращает все более пристальное внимание на такой свой ресурс как персонал вообще, и молодые сотрудники в частности. Молодые сотрудники являются объектом пристального внимания руководства компаний по причине того, что построение с ними рабочих отношений сулит компаниям как работодателям вполне определенные преимущества. Однако у этой категории персонала есть и вполне ощутимые недостатки, которые необходимо учитывать.

«Персонал является важным стратегическим ресурсом организации, скрывающим огромные резервы для повышения результативности ее деятельности, от которого практически полностью зависит будущее благополучие, а иногда и выживание фирмы» [10]. Это действительно так. Мощная, крепкая компания отличается от слабой компании тем, что в ней работают квалифицированные кадры, обладающие нужными знаниями, опытом и хорошей мотивацией. Без соответствующего специфике деятельности компании персонала никакая компания не может существовать. Степень успешности функционирования компании (вне зависимости от ее размера) находится в прямой зависимости от того, насколько результативно работают ее сотрудники. В нынешних условиях при высоком уровне конкуренции «на первый план выходят те компании и государства, которые усиливают инвестиции в формирование собственного человеческого капитала» [4].

Для дальнейшего раскрытия темы исследования следует представить трактовки таких понятий как «персонал» и «молодой сотрудник».

Под персоналом понимается «совокупность всех наемных работников, работающих собственников и совладельцев в рамках некой организационной единицы, которые совместными усилиями преследуют достижение поставленной цели по производству продукта (товаров, работ, услуг), действуют в согласии с установленными правилами и процедурами в рамках конкретной формы собственности» [12, 64]. При этом персонал любой компании является разнородным, всех сотрудников можно классифицировать по тем или иным критериям (таким как категория персонала, пол, возраст, образование и т.д.). С учетом этого можно говорить о структуре персонала, т.е. о «количественном соотношении между группами работников» [11, 9]. Эта структура обуславливается спецификой работы организации, ее технологической и организационной структурами.

Федеральный закон № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» дает официальные трактовки таких понятий как «молодой специалист» и «молодой работник». В частности, под молодым специалистом понимается «гражданин России в возрасте до 35 лет, который завершил обучение по базовым профессиональным образовательным программам и (либо) по программам профессионального обучения, впервые устраивается на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе с наличием трудового стажа, наработанного им во время обучения по базовым профессиональным образовательным программам и (либо) по программам профессионального обучения» [2]. Под молодым работником понимается гражданин России, также в возрасте до 35 лет включительно, который имеет трудовой стаж не больше трех лет и не относится к категории «молодой специалист». Следует отметить, что трактовка последнего понятия была включена в названный закон только в апреле 2024 г.

Представим данные Федеральной службы государственной статистики о численности и удельном весе молодежи в возрасте от 15 до 34 лет в общей численности населения страны за последние пять лет (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика численности и удельного веса молодежи в возрасте от 15 до 34 лет в общей численности населения РФ в 2020-2024 гг. (на начало года) [5]

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Численность населения РФ, млн. чел.	147,9	147,4	147,0	146,4	146,1
Численность населения РФ в возрасте от 15 до 34 лет, млн. чел.	37,0	36,1	35,1	34,6	33,6
Удельный вес населения РФ в возрасте от 15 до 34 лет в общей численности населения РФ, в %	25,0	24,5	23,8	23,6	23,0

Такие возрастные рамки выбраны с учетом представленных Росстатом статистических данных, в которых население в возрасте 35 лет включается в категорию «35-39 лет». Т.е. отсутствует возможность определения численности населения в возрасте 35 лет.

Представленные данные позволяют сделать следующий вывод. В абсолютном выражении численность населения РФ в возрасте от 15 до 34 лет в период с 2020 по 2024 гг. неуклонно снижается. Также неуклонно снижается и их удельный вес: с 25,0% на начало 2020 г. до 23,0% на начало 2024 г.

При этом ежегодно наблюдается рост внимания к молодым работникам со стороны организаций-работодателей. Ключевой довод трудоустройства компаниями студентов и выпускников заключается в необходимости закрыть имеющуюся потребность в кадрах. Помимо этого преследуется также цель и долгосрочного характера. Она заключается в том, что успешные компании имеют ориентацию на создание и ведение работы с кадровым резервом. В этот резерв включаются молодые сотрудники, которые отличаются активностью, целеустремленностью и необходимыми амбициями. Предполагается, что резервисты будут изучать особенности работы организации с самых азов и в перспективе смогут сменить действующее поколение ведущих специалистов и руководителей.

Самое высокое востребование молодых работников наблюдается в IT-сфере, продажах, финансах и сфере клиентского обслуживания. Компании из этих сегментов экономики (более 90% от всех компаний сегмента) проявляют готовность принимать на работу молодежь. Согласно исследованиям, эти «работодатели более всего внимания обращают на:

- личностные качества и социальные навыки кандидатов – 79%;
- профессиональные знания – 47%;
- специальность – 42%» [6, 259].

Чем же объясняется это обстоятельство? В чем привлекательность молодых сотрудников для компаний-работодателей? Для ответа на этот вопрос можно обратиться к данным, представленным различными экспертами, занимающимися изучением данного вопроса. Представим некоторые преимущества (или «плюсы»), присущие этим работникам (рис. 1).



Рис. 1 – Преимущества молодых сотрудников для работодателя [3]

Одно из преимуществ – это «любовь к делу». Молодые сотрудники, если сопоставлять их с работниками старшего возраста, более активны в труде, им

интересно познавать новое и обучаться. Они проявляют готовность к выполнению большего объема работы, так как это позволяет им глубже погрузиться в суть работы.

Следующее преимущество – это оптимизм. Это касается и оптимизма в отношении построения карьеры, и оптимизма в возможность построения хороших/доброжелательных отношений с коллективом. Веря в себя и в организацию, молодежь охотно обучается и воспринимает информацию, чтобы лучше соответствовать требованиям компании-работодателя.

Следующее преимущество – работа на максимуме. Чтобы оказать на окружающих лучшее впечатление, молодежь склонна работать много и упорно, что крайне выгодно работодателям. Нередко для формирования благоприятного впечатления и карьерного роста молодежь старается соперничать в результатах своего труда с более опытными коллегами.

Следующее преимущество – это простота управления молодежью. Молодые сотрудники более искренни и восприимчивы, имеют более низкие ожидания. Понимая свою неопытность, они охотно внимают авторитету руководителя, наставника.

Молодые сотрудники часто креативны, что находит свое проявление в нахождении нестандартных способов решения поставленных перед ними задач. Свою положительную роль в этом играет наличие у них свежих знаний, владение самыми передовыми технологиями и методами работы. Они очень полезны в инновационной деятельности компании.

Молодые сотрудники имеют универсальные навыки, что позволяет им выполнять несколько задач одновременно. Умение «видеть картину целиком» позволяет им находить новые, более действенные способы для снижения затрат, экономии времени и т.д.

Отсутствие трудового опыта и также наличие высокой конкуренции на рынке труда делает для работодателя молодежь финансово выгодной, потому как молодые работники соглашаются работать на условиях невысокого

заработка. Работодателям это крайне выгодно, особенно в кризисные времена, когда особо важно снижать расходы. «Затраты, которые несет организация для обучения новичков, достаточно легко окупаются благодаря трудовой усидчивости и продуктивности молодежи» [9].

Несомненное преимущество молодых работников – это их быстрая адаптация и мобильность. Молодежь еще не осведомлена вовсе (либо имеет слабую осведомленность) о корпоративной культуре в иных организациях. Поэтому она крайне восприимчива к тому, что предлагает ей ее текущий работодатель. Молодежь легко приспосабливается к задаваемым свыше правилам и стандартам. Она с легкостью принимает трансформацию рабочих процессов, часто проявляет готовность к командировкам.

Еще одно их преимущество – это лояльность к организации. Вчерашний выпускник, который впервые трудоустроился, зачастую испытывает к своему работодателю высокую степень лояльности и признательности за то, что тот обратил на него свое внимание и предоставил возможность профессионально развиваться.

Однако у молодых сотрудников (с точки зрения организаций-работодателей) есть и недостатки (рис. 2).



Рис. 2 – Недостатки молодых сотрудников для работодателя [8]

Например, изменчивость молодых сотрудников проявляется в том, что они нередко не знают точно того, чего же именно они хотят. По этой причине они могут часто менять работу в поисках себя. Это не выгодно работодателю, который тратит средства на обучение и адаптацию новичков.

Следующий недостаток – это нехватка опыта и навыков. Молодой сотрудник может иметь колоссальный багаж теоретических знаний, при этом практический опыт мал либо вовсе отсутствует. Совершая неумелые действия, новички могут принести компании реальный вред (ущерб).

Недостатком является и несобранность молодых работников, которые часто нарушают сроки выполнения поставленных задач и режим рабочего дня и отдыха (опоздания, прогулы, частые отгулы).

Недостатком, присущим молодости, является и чрезмерная эмоциональность, острое восприятие всего и вся. Неумение контролировать свои эмоции, проявлять хладнокровность, поступательно и обдуманно выполнять сложносоставные задания приводят молодых сотрудников к стрессам, что негативно отражается на работе отдела/компании в целом.

Следующий недостаток молодых сотрудников – это их излишняя романтизация. В случае, когда их ожидания не оправдываются, они испытывают чувство разочарования в своей профессии или работодателе. Более опытные работники уже умеют справляться с подобными проблемами. Однако новичкам это сложно, они могут искать виноватых лиц, пытаясь переложить груз ответственности за неудачу на других.

Связанный с этим недостаток – это неохотное восприятие критики в свой адрес. Критика ими может восприниматься как личное оскорбление, а не как нормальная конструктивная часть рабочего процесса. Однако критика (и положительная, и отрицательная) важна, так как позволяет увидеть работнику свои сильные и слабые стороны.

Недостаток, продиктованный веянием времени, это зависимость молодежи от технологий. «Полностью полагаясь на технологии, они часто не знают о наличии альтернативных, старомодных (но при этом действенных) способов решения проблем» [7].

Как недостаток можно назвать и восприятие возраста молодого сотрудника его окружением. Суть недостатка в том, что подчиненные старшего возраста могут критически и с недоверием относиться к молодому начальнику, что в итоге снижает эффективность рабочего процесса.

Еще один недостаток, который носит неявный характер, это несение работодателем дополнительных расходов по требованиям Трудового кодекса РФ. В частности, в статье 70 Кодекса отмечается, что «работодатель не имеет права устанавливать испытательный срок работника, которые имеют среднее профессиональное либо высшее образование, при этом поступающих на работу по специальности впервые в течение одного года со дня получения диплома» [1]. Подобного сотрудника работодатель не имеет права уволить как не прошедшего испытательный срок. В статье 65 Кодекса устанавливается обязанность работодателя оформить трудовую книжку и СНИЛС тому работнику, который впервые поступил на работу. Это приводит к увеличению времени работы иных сотрудников (кадровиков).

Таким образом, молодым сотрудником является гражданин России, также в возрасте до 35 лет включительно, который имеет трудовой стаж не больше трех лет. Ежегодно наблюдается рост внимания к молодым работникам со стороны организаций-работодателей. Самое высокое востребование молодых работников наблюдается в IT-сфере, продажах, финансах и сфере клиентского обслуживания. Молодые сотрудники с позиции работодателя имеют как преимущества, так и недостатки, которые обязательно следует учитывать при управлении персоналом.

**Библиографический список:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (Дата обращения: 09.12.2024).
2. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ (ред. от 22.04.2024) [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант». – Режим доступа – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/> (Дата обращения: 09.12.2024).
3. Айрапетова О. 9 преимуществ и недостатков найма молодых сотрудников [Электронный ресурс] / О. Айрапетова // HR-portal. – Режим доступа – URL: <https://hr-portal.ru/story/9-preimushchestv-i-nedostatkov-nauma-molodyh-sotrudnikov> (Дата обращения: 09.12.2024).
4. Барсук М.А. Персонал как важнейший ресурс организации [Электронный ресурс] / М.А. Барсук, А.А. Лютина // *Juventus scientia*. – 2019. – № 5. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/personal-kak-vazhneyshiy-resurs-organizatsii-1> (Дата обращения: 09.12.2024).
5. Демография. Распределение населения по возрастным группам [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – Режим доступа – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (Дата обращения: 09.12.2024).
6. Дробот Е.В. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России / Е.В. Дробот, И.Н. Макаров, О.В. Журавлева // *Экономика труда*. – 2020. – Т. 7. – № 3. – С. 253-266.
7. Золотов Р.А. Конкурентоспособность молодых специалистов в организационных культурах разного типа [Электронный ресурс] / Р.А. Золотов, Д.А. Шаталова-Давыдова // *Молодой ученый*. – 2021. – № 31 (217). – Режим

доступа – URL: <https://moluch.ru/archive/217/52253/> (Дата обращения: 09.12.2024).

8. Куприянова З.В. Молодой работник. Каковы сегодня его отличительные черты? [Электронный ресурс] / З.В. Куприянова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2022. – № 7. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodoy-rabotnik-kakovy-segodnya-ego-otlichitelnye-cherty> (Дата обращения: 09.12.2024).

9. Новикова Ю.В. Проблемы молодых специалистов в компаниях и необходимость социальной поддержки [Электронный ресурс] / Ю.В. Новикова, Е.Л. Мордвинова // Научно-издательский центр «Аспект». – 2022. – № 8. – Режим доступа – URL: <https://na-journal.ru/1-2024-ekonomika-menedzhment/8387-problemy-molodyh-specialistov-v-kompaniyah-i-neobhodimost-socialnoi-podderjki> (Дата обращения: 09.12.2024).

10. Романцова О.Н. Персонал как главный ресурс любой организации [Электронный ресурс] / О.Н. Романцова // Молодой ученый. – 2020. – № 18 (308). – Режим доступа – URL: <https://moluch.ru/archive/308/69450/> (Дата обращения: 10.12.2024).

11. Сорокин А.В. Управление персоналом: учебное пособие / А.В. Сорокин, А.В. Прокопьев. – Рубцовск: Рубцовский индустриальный институт, 2021. – 68 с.

12. Сотникова С.И. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова. – М.: Инфра-М, 2021. – 321 с.

*Оригинальность 81%*