

УДК 316.346.32

### **М. А. Пыпина**

магистрант, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия. E-mail: pypina.marysa21@yandex.ru

## **Профессиональное становление: роль центра развития работающей молодежи**

---

Целью исследования является изучение роли центра развития молодежи в профессиональном становлении и адаптации молодых сотрудников; наличия комьюнити представителей работающей молодежи, созданного на базе промышленного предприятия. На основании материалов, полученных методами анализа теоретических источников, социологического опроса представителей целевой группы, статистической обработки полученных данных, был разработан новый формат взаимодействия с молодыми сотрудниками промышленных предприятий — Центр развития работающей молодежи. Деятельность площадки направлена на смягчение кризисов профессионального становления, создание условий для личностного и карьерного развития представителей целевой группы и обмен опытом.

*Ключевые слова:* молодежь, рабочая молодежь, молодой сотрудник, трудовой коллектив, корпоративная культура, центр развития молодежи

### **М. А. Pypina**

Master Student, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia. E-mail: pypina.marysa21@yandex.ru

## **Professional Development: the Role of the Development Center for Working Youth**

---

The purpose of the study is to study the role in the professional development and adaptation of young employees of the presence of a community of representatives of working youth, created on the basis of an industrial enterprise. The following methods were used: analysis of theoretical sources, sociological survey of representatives of the target group, statistical processing of the data obtained. The study identified a number of problems related to the process of formation and adaptation of young professionals. The authors have developed a new format of interaction with young employees of industrial enterprises — the Center for the Development of Working Youth. The activity of the platform is aimed at

mitigating the crises of professional formation, creating conditions for personal and career development of representatives of the target group and the exchange of experience.

*Keywords:* youth, working youth, young employee, labor collective, corporate culture, youth development center

**В**ведение. *Описание проблемы.* Профессиональное становление — это продуктивный процесс всестороннего развития личности, который протекает под влиянием социально-профессиональных факторов и направлен на самореализацию в труде. Этот процесс занимает большую часть онтогенеза личности: начиная с выбора профессионального пути в школьные годы, завершая выходом на пенсию.

На протяжении всего профессионального становления молодому специалисту важно окружить себя отзывчивыми и профессиональными коллегами, а также заручиться поддержкой опытного наставника. Однако не все сотрудники промышленных предприятий (специалисты отдела кадров, руководители и работники структурных подразделений) понимают важность оказания помощи в адаптации и профессиональном становлении молодым специалистам. Возникает необходимость в создании инновационных форм взаимодействия с молодыми специалистами и создании их профессионального сообщества. Установлено, что «субъектами молодежной политики на промышленном предприятии являются: молодежные общественные организации, активы молодежи предприятий во главе с ответственными по работе с молодежью, молодежные комиссии при профсоюзных комитетах предприятий, советы предприятий по работе с молодежью» [1, с. 374].

*Постановка задачи. Методика исследования.* После завершения студенческой жизни и достижения ее основной цели — получения высшего образования — молодой специалист попадает в четко выстроенную иерархичную производственную систему, которая в свою очередь требует от вчерашнего выпускника не только наличия уровня узкоспециальных компетенций и готовность к ежедневному выполнению поставленных задач, но и умения налаживать контакт с коллегами, работать в команде [1]. Такая позиция работодателя способствует попаданию молодого специалиста в вакуум: новый сотрудник не понимает траекторию своего профессионального развития и не видит цели своей ежедневной профессиональной деятельности. Этот формат работы приводит к осложненной форме протекания кризисов профессионального становления, возникновению их ненормативных форм [2]

и, как результат, появлению у молодого специалиста синдрома эмоционального выгорания [3].

*Целью исследования* стало изучение потребностей работающей молодежи в наличии условий для личностного и профессионального развития, а также создание условий для решения проблем профессионального становления и адаптации молодых сотрудников промышленных предприятий. При проведении исследования использованы методы анализа теоретических источников, социологического опроса (анкетирование), статистической обработки данных.

Социологический опрос направлен на выявление наличия потребности у работающей молодежи в создании условий для их личностного и профессионального развития. В ходе анкетирования было опрошено 40 представителей работающей молодежи промышленных предприятий Челябинской области в возрасте до 35 лет.

*Результаты.* Необходимо выделить ряд факторов, влияющих на адаптацию и развитие молодого специалиста на промышленном предприятии. Так, к числу основных факторов относят: соответствие производственных задач знаниям и умениям, полученным в вузе; возможность разнообразить труд специалиста, сделать его более привлекательным; создание условий для внутриорганизационной мобильности, творческого созидания и профессионального продвижения; внедрение научной организации труда на рабочем месте; микроклимат в коллективе; социально-бытовое обеспечение; организация свободного времени. Комплексный подход в организации работы с молодыми специалистами, а также планирование ее на перспективу являются основой успешной адаптации молодых людей, способствуют росту трудовой активности, повышению квалификации и профессионального мастерства [2].

Профессиональное становление молодого специалиста сопровождается кризисом, состоящим из трех фаз: предкритической, критической, посткритической. Эти кризисы профессионального становления являются нормативными. Будучи молодым специалистом человек проходит четыре стадии профессионального становления, на каждой из которых сотрудник решает определенные задачи и приобретает новые компетенции (профессиональной адаптации, первичной профессионализации и становления специалиста, становления профессионала, профессионального мастерства и становления акме-профессионала) [1]. На каждой из этих стадий молодой специалист нуждается

в поддержке коллег и наставника, а также в стабильном всестороннем развитии.

При отсутствии всего этого напряженный график, горящие дедлайны, конфликты и нехватка эмоциональной разгрузки приводят к быстрому выгоранию и депрессивным расстройствам. У молодого специалиста пропадает мотивация не только к профессиональному росту, но и саморазвитию. По мнению Т. В. Москалёва, такой образ жизни приводит к падению уровня интереса к новым идеям и теориям в работе, а также к обеднению личности [4].

Людам с эмоциональным выгоранием присущ пессимизм, черствость, цинизм как в рабочих ситуациях, так и в частной жизни. Физически такие сотрудники чувствуют усталость, утомление и истощение, отдышку и затруднение дыхания. Эмоциональное выгорание влияет и на работоспособность сотрудников, что сказывается на качестве выполненной специалистом работы. Также это влияет на развитие компании и становится проблемой не только для молодого специалиста, но и для работодателя. Как следствие, СЭВ (синдром эмоционального выгорания) приводит к частой смене работы и безынициативности молодежи [3; 4].

Результаты социологического опроса показали, что по окончании вуза молодежь начинает реже посещать образовательные мероприятия. Подтвердили это суждение 63,4 % опрошенных, а опровергли лишь 36,6 % респондентов. Абсолютное большинство опрошенных (92,6 %) считают, что причиной этому является нехватка времени из-за занятости решением домашних и рабочих задач. Более четверти опрошенных (29,6 %) отмечают, что причиной является нехватка в регионе образовательных мероприятий для работающей молодежи промышленных предприятий. При этом результаты опроса показывают, что у работающей молодежи есть стремление и интерес к личностному и профессиональному росту. 61 % участников исследования отметили, что в свободное от работы время занимаются хобби или саморазвитием. Абсолютное большинство опрошенных (92,7 %) хотели бы посещать бесплатные занятия, направленные на развитие гибких навыков, а 95,1 % респондентов отметили, что им было бы интересно профессионально развиваться в сообществе специалистов.

Анализ результатов опроса позволил сделать вывод о том, что работающая молодежь промышленных предприятий нуждается в создании условий для личностного и профессионального развития, обмене опытом.

Нами разработано Положение о Центре развития работающей молодежи (далее Центр). Он представляет собой площадку для личностного и профессионального развития молодых специалистов промышленных предприятий в возрасте от 22 до 35 лет. Это новый формат взаимодействия с представителями целевой группы. Основные задачи кураторов Центра — создание условий для смягчения кризисов профессионального становления работающей молодежи, оказание помощи в разработке социальных и производственных проектов, а также создание комфортных условий для личностного развития и карьерного роста работающей молодежи.

Центр был открыт 24 марта 2022 г. на базе Челябинского радиозавода. Пилотным проектом Центра стал «Курс тренингов по личностному развитию», направленный на освоение молодыми специалистами комплекса базовых гибких навыков и построенный в игровой форме взаимодействия с участниками. Это позволяет на практических примерах сформировать у молодежи необходимые в процессе адаптации и профессионального становления компетенции.

Курс из шести тренингов позволил молодым специалистам развить навыки коммуникации, работы в команде, решения конфликтных ситуаций, управления эмоциями, самоменеджмента, а также способы выхода из зоны комфорта. Эти навыки помогут молодым специалистам в адаптации на предприятии и преодолении кризисов профессионального становления. Помимо этого по результатам четырехмесячного обучения 50 молодых специалистов прошли групповую консультацию у психолога, где каждый смог выстроить для себя личную траекторию развития и предупредить предкритическую фазу кризиса профессионального становления.

*Заключение.* Реализация современной молодежной политики невозможна без ее научного осмысления для принятия эффективных управленческих решений в сфере работы с молодежью [5, с. 242]. Результаты исследования позволили выявить необходимость среди представителей работающей молодежи в создании площадки для личностного и профессионального развития молодых специалистов промышленных предприятий.

Центр развития работающей молодежи как ресурсный центр способствует профессиональному становлению сотрудников. Молодой специалист может обратиться в Центр с целью простроить свою личную траекторию профессионального развития, перенять опыт специ-

алистов в своей сфере и сформировать необходимые для работы компетенции, что возможно при использовании механизма социального партнерства [6, с. 251–252]. Проблемы в работе с молодежью в условиях современных вызовов и неопределенностей требуют внимания со стороны различных субъектов реализации молодежной политики [5, с. 67–83]. Решение проблем работающей молодежи является неотъемлемой частью управления персоналом на предприятиях, включающей в себя самые разные вопросы [7, с. 180–208].

Активная деятельность на базе Центра становится «лакмусовой бумажкой» для молодого специалиста. Именно здесь он может показать себя, свои умения, знания и навыки, применив их в работе над социальными и производственными проектами. Такой способ взаимодействия с молодежью позволяет руководителям предприятия выявить компетентных молодых специалистов, обладающих лидерскими качествами, а молодежи зарекомендовать себя уже на стадии профессиональной адаптации.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Попова Н. В. Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2008. 400 с.
2. Павлос А. В. Совершенствование системы адаптации молодых работников на промышленном предприятии : магистерская диссертация. Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. Екатеринбург, 2017. 169 с.
3. Москалева Т. В. Синдром эмоционального выгорания // Вестник Московского информационно-технологического университета — Московского архитектурно-строительного института. 2018. № 4. С. 63–68.
4. Тарабакина Л. В., Звонова Е. В., Тарасова В. А. Факторы синдрома возникновения эмоционального выгорания у молодых сотрудников // Вестник университета. 2020. № 9. С. 171–183.
5. Тренды молодежной политики в зеркале социальных наук и технологий : монография / А. В. Пономарев [и др.] ; под общ. ред. д-ра пед. наук А. В. Пономарева, канд. философ. наук Н. В. Поповой. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2018. 260 с.
6. Профессиональное образование и социальное партнерство в работе с молодежью : монография / А. В. Пономарев, Н. В. Попова, М. А. Бедулева [и др.]. М. : Издательство «Юрайт», 2021. 253 с.
7. Проблемы реализации управленческой компетентности руководителя организации : монография / Э. П. Бурнашева [и др.] ; под общ. ред. Э. П. Бурнашевой. Шадринск : ШГПУ, 2016. 248 с.

## References

1. Popova N. V. (2008). *Lichnostno-razvivayushchiye osnovy molodezhnoy politiki na sovremennom promyshlennom predpriyatii* [Personality-developing foundations of youth policy at a modern industrial enterprise]. Ekaterinburg, Ural University Publishing, 400 p. (In Russ).
2. Pavlos A. V. (2017). *Sovershenstvovaniye sistemy adaptatsii molodykh rabotnikov na promyshlennom predpriyatii* [Improving the system of adaptation of young workers at an industrial enterprise. Master's dissertation]. Ekaterinburg, 169 p.
3. Moskaleva T. V. (2018). *Sindrom emotsional'nogo vygoraniya* [Burnout syndrome] In: *Vestnik Moskovskogo informatsionno-tekhnologicheskogo universiteta — Moskovskogo arkhitekturno-stroitel'nogo instituta*. In: [Bulletin of the Moscow Information Technology University — Moscow Institute of Architecture and Civil Engineering], No. 4, p. 63–68.
4. Tarabakina L. V., Zvonova E. V., Tarasova V. A. (2020). *Faktory sindroma vzniknoveniya emotsional'nogo vygoraniya u molodykh sotrudnikov* [Factors of the syndrome of emotional burnout in young employees]. In: *Vestnik universiteta* [Bulletin of the University], No. 9, p. 171–183.
5. Ponomarev A. V. (et al.). (2021). *Professional'noye obrazovaniye i sotsial'noye partnerstvo v rabote s molodezh'yu* [Vocational education and social partnership in work with youth. Monograph]. 1st ed. Moscow, Yurayt Publishing House, 253 p. (In Russ).
6. Ponomarev A. V. (et al.). (2018). *Trendy molodezhnoy politiki v zerkale sotsial'nykh nauk i tekhnologiy: monografiya* [Trends in youth policy in the mirror of social sciences and technologies: monograph]. Ekaterinburg, Ural University Publishing, 260 p. (In Russ).
7. Burnasheva E. P. (et al.) (ed.). (2016). *Problemy realizatsii upravlencheskoy kompetentnosti rukovoditelya organizatsii* [Problems of implementation of the managerial competence of the head of the organization: collective monograph]. Shadrinsk, ShGPU, 248 p. (In Russ).