

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ В КРУПНЫХ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ*

Рассматривается экономико-социологическая проблематика исследований трудовой адаптации молодежи в крупных российских компаниях и влияние на этот процесс трансформации корпоративной культуры труда. Анализируются основные проблемы трудовой адаптации молодежи в современных условиях развития рынков труда. Рассматриваются возможности и перспективы развития инновационной составляющей организации труда в современных российских корпорациях.

Ключевые слова:

корпоративная культура труда, организационная культура, корпоративная идентичность, трудовая адаптация молодежи, человеческий капитал, рынок труда, экономическая социология.

Изучение корпоративной или организационной культуры труда – одно из важнейших направлений развития современных экономико-социологических исследований. Исследования культуры труда в экономической социологии включают разнообразные аспекты, к примеру: изучение влияния неформальных социально-трудовых отношений на внутрикорпоративную инновационную активность, вопросы влияния эффективного HR-менеджмента и HR-брендинга на производительность труда, влияния внутрикорпоративной культуры и субкультур на эффективность мобилизации трудового потенциала сотрудников и т. д. [1, с. 80–83]. В том числе, крайне интересен для экономико-социологических исследований и такой аспект, как влияние организационной культуры на возможности и перспективы адаптации молодежи к существующей системе внутрикорпоративных формальных и неформальных социально-трудовых коммуникаций, которые интегрируются в корпоративной культуре труда. Интерес к данной проблематике вызван многими факторами внешнего и внутреннего, по отношению к организации труда в крупных российских компаниях, характера.

Внешние факторы обусловлены необходимостью более эффективного использования имеющихся в стране трудовых ресурсов в складывающихся социоинституциональных условиях и потребностью изучения их влияния на трансформацию рынка труда. Например, в современной мировой экономике рынок труда любой страны испытывает воздействие обще-

мировых негативных тенденций, связанных с последствиями глобального финансово-экономического кризиса, а также долговременных тенденций, таких как структурный кризис занятости молодежи. Уровень глобальной безработицы, даже в развитых странах, в период кризиса сохранялся на 3% выше, чем в докризисный 2007 г. В Греции и Испании уровень безработицы среди молодежи более 50%. В странах Ближнего Востока и Северной Африки ее уровень достиг 25%, при том, что доходы работающих молодых людей в этих регионах несоизмеримо ниже доходов молодых специалистов в странах ЕС. Однако глобальный финансово-экономический кризис лишь усугубил ранее сформировавшиеся негативные структурные изменения занятости среди молодежи в мире. Специалисты отмечают последовательное снижение уровня участия молодежи в глобальной рабочей силе в течение первого десятилетия XXI в. при параллельном уменьшении доли занятой молодежи от общей численности молодого населения планеты (с 52,9 до 48,7% и с 46,2 до 42,6% соответственно). Следствием этих изменений стало ухудшение положения молодежи на рынках труда, поскольку во многих странах уменьшились государственные инвестиции в создание новых рабочих мест для молодежи, ограничился доступ к качественному (следовательно, дорогому) образованию из-за усиления дифференциации по уровню доходов, снизилось качество уже имеющихся рабочих мест для молодых работников (увеличение заемного труда, снижение социаль-

* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта №13-37-01200.

ной защищенности трудящихся, низкий уровень участия молодых работников в деятельности профсоюзов и экономико-правовой защищенности, увеличение занятости молодежи в неформальном секторе) [4, с. 117–118, 120]. В этих условиях проблемы трудовой адаптации молодежи приобретают важнейшее значение для воспроизводства и повышения качества рабочей силы в любой стране, в том числе и в России.

Внутренние факторы обусловлены необходимостью повышения эффективности организации трудовых отношений в крупных современных компаниях и использования их главного конкурентного преимущества в глобальной экономике – интеллектуального (человеческого) капитала. Современная внутрикорпоративная организация труда испытывает на себе существенное давление, обусловленное наличием латентных трудовых конфликтов. Причины этих трудовых конфликтов коренятся в сужении равенства возможностей разных поколений сотрудников компаний в занятии качественных (высокая оплата, хорошие условия труда и трудовой климат) рабочих мест. Немногие компании сегодня предоставляют широкие возможности для вертикальной трудовой мобильности молодежи, поскольку принято считать, что конкурентоспособность корпораций зависит преимущественно от опыта работников разных уровней. Молодые работники таким опытом зачастую не располагают. Но важным элементом интеллектуального капитала является не только опыт сотрудников, но и их креативность, как стремление к самореализации в труде посредством активного участия в экономически эффективной инновационной деятельности (разного характера и направленности) на благо компании. Подобную креативность проявляют, как правило, именно молодые работники, стремящиеся стать профессионалами в своем деле, поскольку для них подобная стратегия трудовой адаптации – единственный способ сравнительно быстрого продвижения вверх по карьерной лестнице внутри крупной компании и повышения своего социального статуса.

Изучение влияния внутренних и внешних факторов, оказывающих воздействие на эффективность трудовой адаптации молодежи, является важной частью исследований возможностей управления организационной культурой труда. Поскольку решение этих проблем во многом обусловлено именно эффективностью такого управления.

Современное положение большинства российских компаний с традиционным укладом организационной культуры характеризуется снижением доли занятых молодых специалистов. Редкая российская компания может похвастаться многочисленным молодым и квалифицированным кадровым резервом «на подходе». Образовалась заметная тенденция падения занятости молодых работников в производственной сфере и резкое увеличение в сфере услуг. Численность выпускников по таким стратегически важным специальностям, как авиационная и ракетно-космическая техника, морская техника, электронная техника, радиотехника и связь, сократилась в 5–10 раз. Ситуация усугубляется их невостребованностью на рынке труда. Как справедливо отмечает М.Н. Прудников: «Вызывает тревогу и то обстоятельство, что новое поколение работников оказывается по преимуществу вне процессов социально-экономических преобразований, не может найти свое место в общей и частной структуре занятости, а значит не способно полностью реализовать себя» [5, с. 46]. При том, что занятость молодых специалистов не увеличивается, но скорость смены рабочего места увеличилась за последнее десятилетие в несколько раз. Качество же выбора рабочего места катастрофически понизилось. Данная ситуация усугубляется господствующим мнением, что полученное высшее образование ни коем образом не говорит о будущей профессии. Например, более чем у половины работающих студентов (более 55%) работа не соответствует их учебной специализации, что оказывает влияние на выбор их будущего рабочего места. Многие молодые специалисты технических специальностей в дальнейшем из-за необходимости поиска приемлемого места работы находят его для себя в компаниях сферы услуг, уходят в торговлю или успешно трудоустраиваются в зарубежных корпорациях, часто вообще уезжая из страны.

Среди топ-менеджеров и менеджеров среднего звена крупных компаний господствует мнение, что молодежь – это проблемный трудовой ресурс. Основные критерии, по которым молодые соискатели не попадают на привлекательные и престижные должности в крупных компаниях – стаж и опыт работы. Безусловно, в последнее десятилетие с развитием сети Интернет и расширением числа его пользователей поиск работы молодыми людьми значительно облегчился. Однако, если обратить внимание на специализированные разделы различных сайтов с

предложением рабочих мест для молодых специалистов без опыта работы, то можно обнаружить, что выбор для них весьма не велик. Да и имеющиеся предложения для молодежи без опыта трудовой деятельности по специальности остаются крайне примитивными. Основным критерием выбора для работодателей является все же опыт работы.

В ходе трансформации рынка труда структура занятости претерпела большие изменения. За последнее десятилетие на наш рынок проникли и получили активное развитие множество профессий «из-за рубежа». В столь быстро технической и информативно трансформирующемся мире появились новые не только для российского рынка труда «высокотехнологичные» профессии. Именно этот сегмент может занять молодое поколение специалистов, разумеется, при наличии соответствующей квалификации, возможности для получения которой есть, правда, далеко не у всех.

Еще одна проблема – текучесть молодых кадров. Не секрет, что текучесть кадров молодой возрастной группы в крупных (и не только) компаниях выше остальных, что опять же не является положительным моментом, влияющим на принятие решения работодателями в процессе найма на работу в пользу молодых специалистов. Поэтому менеджмент компаний не мечтает об «омоложении» кадров, скорее стремясь к стабильности кадрового состава. К тому же привлечение и адаптация молодежи требует от компании дополнительных организационных усилий и финансовых затрат. Заявляя на словах о необходимости вливания «свежей крови», в реальности российские директора крупных компаний делают ставку пока в основном либо на узкий внутренний кадровый резерв молодых специалистов, либо, что чаще, на опытных, квалифицированных работников, нанимаемых со стороны, предпочитая переплачивать за опыт, чем за креативность.

Если молодому профессионалу все же удалось получить работу в крупной успешной российской компании, то на его пути возникает следующее препятствие – отсутствие четкой корпоративной стратегии и инфраструктуры трудовой адаптации. Как уже было отмечено выше, одной из первых проблем в ходе адаптации молодежи в крупных компаниях является весьма распространенный стереотип, что молодежь – проблемный трудовой ресурс. Проблема заключается как в рекрутинге молодых специалистов, так в их адаптации и удержании на рабочем месте. При выборе конкретной модели адаптивного

поведения менеджмент корпораций руководствуется различными критериями: затратностью, временем, минимизацией адаптивного риска, максимизацией адаптивного успеха.

Следующая проблема – отсутствие реально работающей внутренней политики компании, направленной на подбор, обучение и развитие персонала. Большинство крупных российских компаний могут себе позволить содержать большой штат департамента по управлению персоналом. Однако, фактически, многие проекты и практики, направленные на развитие и адаптацию молодежи в компании, в реальности не работают, а существуют лишь на бумаге. Таким образом трудовая адаптация молодежи является перспективной задачей HR-брендинга крупных российских компаний, задачей, пока далекой от эффективных путей ее решения в нынешней ситуации на рынке труда.

Интеграция и удержание молодых специалистов может происходить благодаря проведению политики планирования карьеры каждого сотрудника, созданию специального кадрового резерва из молодых специалистов. Адаптация молодежи – это не только интеграция в корпоративную культуру, коллектив с определенным укладом и правилами поведения, необходимо также помнить об интеграции в процессы принятия решений, планировании дальнейших краткосрочных и долгосрочных стратегий, то есть об участии в управлении компанией. При адаптации у молодых специалистов необходимо развивать чувство сопричастности во всем. Лишь тогда можно говорить об эффективной их адаптации в компании.

Политика создания кадрового резерва из молодых специалистов свидетельствует о готовности компании к реальным внутрифирменным инвестициям в развитие человеческого капитала. Экономически успешные предприятия подходят к этому комплексно, всеохватывающе, укрепляют кадровый состав всего предприятия, но, к сожалению для них, часто забывая о создании специфических условий для развития молодежи (получение новых знаний, обучение по другим специальностям, повышение квалификации, приобретение дополнительных компетенций).

Велика также роль вознаграждений молодым специалистам при адаптации. Позитивные вознаграждения того или иного варианта адаптационного поведения имеют место тогда, когда социальная среда «в ответ» дарует субъекту адаптации достойные награды и поощрения, увели-

чивая тем самым вероятность повторения данного поступка или варианта адаптивного поведения в будущем [подробнее см.: 2]. Однако по вопросу заработной платы и карьерного роста молодых специалистов существует и другая позиция. Новое поколение в возрасте от 18 до 25 лет отличается неоправданной амбициозностью. Выпускники вузов, имея престижные специальности и дипломы, сталкиваются с проблемой несоответствия их амбиций реальным возможностям региональных и национального рынков труда. Рынки труда вообще не восприимчивы к подобным амбициям. А общественное мнение, зачастую, лишь их поощряет. Например, в России, в отличие от европейских стран, нет утвердившегося и устоявшегося в обществе восприятия принципов учета срока службы в фирме для карьерного роста. В Европе, чтобы вырасти до старшего специалиста необходимо обязательно отработать в роли младшего не менее двух, а то и более, лет.

Эффективность трудовой адаптации молодежи в немалой степени зависит также от социально-психологического климата в коллективе, от ощущения социальной защищенности у молодых специалистов. Но во многих крупных компаниях руководство пока не видит необходимости в реализации специальных внутрикорпоративных социальных программ поддержки молодых специалистов, предпочитая делать ставку на специалистов с большим опытом и сроком работы в компании. В социальном плане молодые специалисты значительно уязвимее своих старших коллег. Данная ситуация складывается в том числе и потому, что молодежь отказывается от защиты своих трудовых прав посредством вступления в коллективно-договорные отношения и активного участия в деятельности профсоюзов. Коллективно-договорные отношения пока не стали во многих российских компаниях важным элементом организационной культуры, фактором, влияющим на формирование корпоративной идентичности. А в тех компаниях, где профсоюзы есть, в структуре коллективно-договорных отношений нет специальных положений о молодых специалистах и их социальной защите [3, с. 63]. Решение проблем повышения социальной защищенности молодых работников может положительно сказаться и на повышении эффективности их трудовой адаптации в современных неблагоприятных условиях трансформации рынков труда.

Какие существуют решения указанных выше проблем? Одно из возможных решений – развивать крупные российские

компании за счет высококвалифицированной молодежи. Необходимо сбалансировать процесс «выращивания» молодого поколения специалистов. Именно, молодые специалисты могут обеспечить рост производительности труда и качества рабочей силы. Проблему текучки кадров на крупных российских предприятиях и проблему удержания молодых сотрудников на рабочем месте можно решить, хотя бы отчасти, путем создания гибких моделей повышения квалификации молодых сотрудников (учитывающих как интересы компании, так и карьерные амбиции молодых специалистов). У крупных российских компаний уже есть финансовая возможность опекать учебные заведения, чтобы «на выходе» получать необходимые им профессионально подготовленные молодые кадры. Таким образом, компании могут изначально создавать и планировать кадры «для себя» даже по особо узким специализациям (профилизациям), не говоря уж о подготовке специалистов широкого профиля. Отдельная сложная тема – организация крупными компаниями постоянного повышения квалификации молодых специалистов.

Декларации о необходимости омоложения кадров для крупных российских компаний должны перестать быть исключительно элементом их PR (внешнего и внутреннего), они должны стать неотъемлемой частью корпоративной стратегии инновационного развития. Возможные способы решения этой проблемы ведь не новы: проведение мероприятий по поиску талантливой молодежи и создание положительного имиджа рабочего места; временный наем студентов по специальности; курирование дипломников и аспирантов; организация студенческой производственной практики; заключение трехсторонних договоров (студент – вуз – компания); сотрудничество с центрами занятости. Вот только далеко не все эти меры поддерживаются на деле руководством крупных компаний.

Важным аспектом является наличие государственной инновационно ориентированной промышленной политики, частью которой является воспитание нового поколения специалистов из поступающих на рынок труда молодых работников. Располагая колоссальным влиянием на крупный бизнес, государство может способствовать формированию и развитию эффективной инфраструктуры трудовой адаптации молодежи. Примером формирования подобной эффективной инфраструктуры трудовой адаптации мо-

122 | молодежи вполне могли бы стать и крупные государственные предприятия и организации.

Из выше перечисленного видно, что для удержания и адаптации молодежи в крупных компаниях можно активно и эффективно задействовать и традиционные каналы. Но пока российские предприятия остаются перед выбором — «покупать» готовых опытных специалистов на рынке или самим растить и адаптировать свои молодые кадры, часто делая его в пользу «покупки». В период с 2010 по 2013 гг. в прессе активно анонсируется реструктуризация и объединение высших учебных заведений. К сожалению, редкое интервью или новостное сообщение в СМИ о ВУЗах затрагивает вопрос успешности будущих выпускников определенного высшего учебного заведения на рынке труда. В сети Интернет можно найти большое количество статей и публикаций, в том числе и молодых ученых, о проблемах трудоустройства и адаптации молодежи. Однако, сложно найти информацию о сколь-нибудь успешных корпоративных программах поддержки молодежи.

Существует еще один важный вопрос по поводу трудоустройства и адаптации молодежи — трудоустройство молодых людей с ограниченными возможностями

и би. Проблема отношения общества и бизнеса к людям с ограниченными возможностями в нашей стране стоит крайне остро. Низкий уровень социального и финансового обеспечения, отсутствие должной инфраструктуры — это лишь малая часть факторов, влияющих на рост числа безработных людей с ограниченными возможностями в нашей стране. Требуется внимания воспитание толерантности российского бизнеса к проблемам людей с ограниченными возможностями. В России люди с ограниченными возможностями, к сожалению, часто оказываются изолированными в собственном эмоциональном и социальном мире. На первый план выходит необходимость создания отлаженного механизма корпоративной социальной политики трудоустройства и адаптации таких молодых людей.

Развитие эффективных корпоративных систем управления организационной культурой может стать прочной основой для трудовой адаптации молодых специалистов в современных сложных условиях трансформации глобального и локальных рынков труда, а также оказать существенное влияние на рост инновационной составляющей экономического развития крупных корпораций.

Список литературы:

- [1] Карасева К.С., Петров А.В. Исследования корпоративной культуры труда в современной экономической социологии // Общество. Среда. Развитие. — 2010, № 4. — С. 80–83.
- [2] Корель Л.В. Социология адаптаций. Вопросы теории, методологии и методики. — Новосибирск: Наука, 2005. — 424 с.
- [3] Петров А.В. Профсоюзы — институт гражданского общества // Общество. Среда. Развитие. — 2008, № 3. — С. 55–66.
- [4] Петров А.В. Социальное партнерство и проблемы занятости молодежи в современной глобальной экономике // Общество. Среда. Развитие. — 2012, № 4. — С. 116–120.
- [5] Прудников М.Н. Проблема занятости молодых российских специалистов // Власть. — 2012, № 6. — С. 46–49.