

РАЗРАБОТКА АДАПТИВНОЙ МОДЕЛИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНЦИИ ЗА ТАЛАНТЫ НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ РЫНКАХ

Ляшенко Валерий Евгеньевич

Аспирант, Санкт-Петербургский университет
технологий управления и экономики
vallys2012@yandex.ru

DEVELOPING AN ADAPTIVE MODEL FOR ATTRACTING AND INTEGRATING YOUNG PROFESSIONALS IN A COMPETITIVE TALENT MARKET FOR HIGH-TECH INDUSTRIES

V. Lyashenko

Summary. Currently, there are enough support measures aimed at the employment of young specialists. These include career guidance in schools to determine professional preferences from an early age, financial support for employers to hire young specialists, and the development of youth entrepreneurship in universities and colleges. However, young people still face challenges in finding employment, such as a mismatch between their knowledge and the employer's requirements, the desired compensation for their work, and the offered salary level, as well as psychological barriers. These existing contradictions explain the relevance of the topic considered by the author. The purpose of this article is to develop an adaptive model for attracting and integrating young professionals in a competitive environment. The article analyzes the employment of young professionals in Russia for 2024–2025, highlights the main opportunities, problems and solutions for job seekers and employers in the context of competition for talent. The objects of research are high-tech companies, designed to play a leading role in ensuring the technological sovereignty of the country. The article provides an overview of the main adaptation models, considers the factors of successful implementation of the adaptation model. The scientific novelty is the developed recommendations and adaptive model of a young specialist, which takes into account the factors of positive impact on this process, in which special attention is paid to mentoring as the main element of adaptation.

Keywords: young professionals, employment, adaptive models, factors and problems of adaptation, mentoring.

Аннотация. В настоящее время создано достаточно мер поддержки, направленных на трудоустройство молодых специалистов. Это и профориентационная работа в школах, для определения профессиональных предпочтений еще со школьной скамьи, меры материальной поддержки работодателей за прием на работу молодых специалистов, развитие молодежного предпринимательства в вузах и колледжах. Тем не менее молодежь все же сталкивается с проблемами при трудоустройстве — неполное соответствие полученных знаний и требований работодателя, желаемого вознаграждения за труд и предлагаемый уровень заработной платы, психологические барьеры. Этими существующими противоречиями объясняется актуальность темы, рассматриваемой автором. Целью данной статьи является разработка адаптивной модели привлечения и интеграции молодых специалистов в условиях конкуренции. В статье проведен анализ трудоустройства молодых специалистов в России за 2024–2025 гг., отмечаются основные возможности, проблемы и решения для соискателей и работодателей в условиях конкуренции за таланты. Объектами исследования выступают высокотехнологичные компании, призванные играть ведущую роль для обеспечения технологического суверенитета страны. В статье проведен обзор основных моделей адаптации, рассмотрены факторы успешного внедрения адаптивной модели. Научной новизной являются разработанные рекомендации и адаптивная модель молодого специалиста, учитывающая факторы эффективного воздействия на данный процесс, в данной модели особое внимание уделяется наставничеству, как основному элементу адаптации.

Ключевые слова: молодые специалисты, трудоустройство, модели адаптации, факторы и проблемы адаптации, наставничество.

Введение

Одной из главных угроз развития российской экономики является отток молодых людей в зарубежные страны, а что самое главное, это отток талантливой молодежи. Необходимо отметить, что данный процесс носит глобальный характер и присущ практически всем странам ввиду сложившейся международ-

ной миграции населения. Основной движущей силой развития экономики страны является ее высокотехнологический сектор. В последние годы отмечается положительная динамика выпуска продукции высокотехнологичными организациями (рис. 1). В 2024 году удельный вес отгруженных товаров, работ, услуг таких организаций составил более четверти (27,8 %) всех товаров, работ, услуг в обрабатывающей промышленности [3].

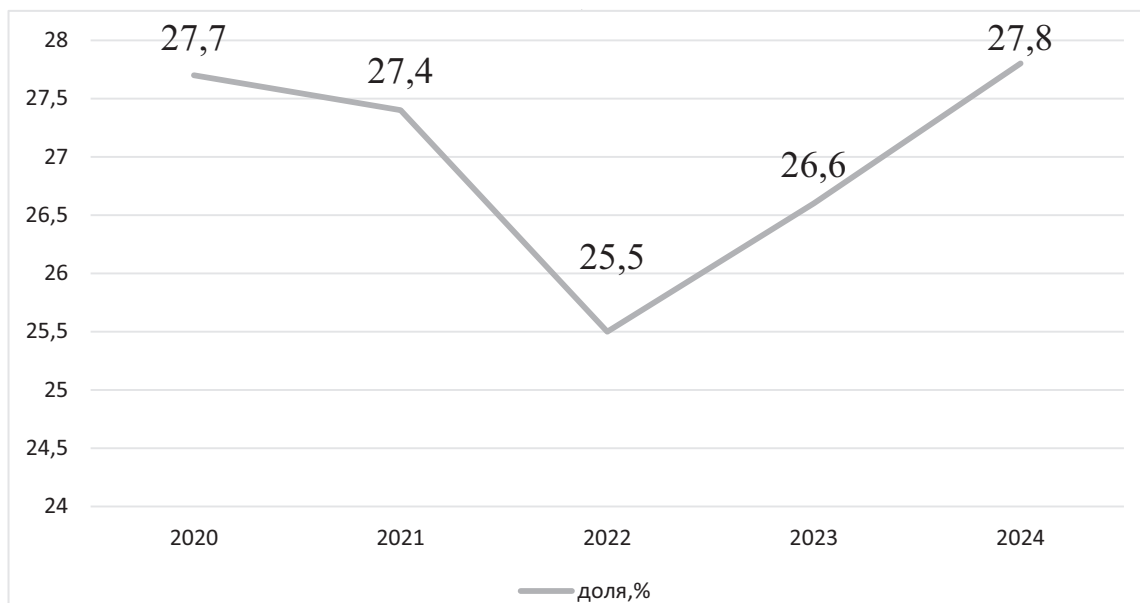


Рис. 1. Динамика объема отгруженных товаров, работ и услуг высоко- и среднетехнологичных отраслей в общем объеме организаций обрабатывающих производств

Для последующего роста данного сектора экономики крайне необходимо решение кадровой задачи, экспертами называются цифры около 10,9 млн человек — такова потребность рынка труда к 2030 году. Этим объясняется целесообразность разработки мер по привлечению и удержанию молодых специалистов, для чего необходимо провести оценку ожиданий, возможностей как молодых людей, так и работодателей, а также государственных мер поддержки и стимулирования данного процесса.

Задачами, решаемыми в рамках статьи, являются:

- Проведение анализа состояния рынка труда молодых специалистов;
- Выявление основных возможностей и проблем привлечения талантливой молодежи;
- Рассмотрение вопросов использования модели адаптации молодых специалистов в высокотехнологичных отраслях;
- Обозначение факторов эффективного внедрения адаптивной модели.

Методы исследования

Для достижения результатов исследования применялись методы анализа научной литературы, статистической информации, обзоров ВЦИОМ, платформы интернет-рекрутинга hh.ru, методы графического представления информации, выявления динамики и трендов на рынке труда.

Основная часть

Перечень высокотехнологичных отраслей экономики закреплён в Прогнозе долгосрочного социально-эко-

номического развития Российской Федерации на период до 2030 года [5]:

- производство летательных агрегатов;
- производство фармацевтической продукции;
- производство офисного оборудования и вычислительной техники;
- производство электронных компонентов, аппаратуры для радио, телевидения и связи;
- производство медицинских изделий; средств измерений, контроля, управления и тестирования; оптических приборов, фото- и кинооборудования.

Рынок же труда для молодых специалистов по распределению вакансий (hh.ru) свидетельствует о значительной доли вакансий (31 % от общего числа вакансий) в области продаж, сервиса и розничной торговле, в то время как в области ИТ-технологий, медицины это — 3 %.

Вместе с тем, по оценкам РБК, тенденция нехватки кадров в организациях обрабатывающей отрасли сохранится и в последующие пять-семь лет. Особенно это затрагивает такие направления, как — информационные технологии, электроника, радиотехника и системы связи, техника и технологии наземного транспорта, спецтехнологии материалов, техника и технологии кораблестроения и водного транспорта, машиностроение, авиационная и ракетно-космическая медтехника [2]. Что, безусловно, ставит задачи решения проблемных вопросов привлечения молодых специалистов именно в эти отрасли. Опираясь на исследования ВЦИОМ [6], отметим основные тенденции молодежи при трудоустройстве:

- интересующую работу найти достаточно легко — ответ более 50 % респондентов;

Россия, 2024, Топ-15
% — доля от общего числа созданных вакансий



Рис. 2. Распределение вакансий для молодых специалистов [7]

- подработка во время учебы — 77 % старшекурсников совмещают учебу и работу;
- запрос на комфорт труда, а не тяжелую работу;
- 54 % считают наиболее приемлемым гибридный формат работы и только 16% предпочитают удаленный формат;
- Интерес к «серой» форме оплаты труда.
- Тенденции со стороны работодателей:
- Сглаживание противоречий между работодателем и образовательным учреждением;
- Участие в программах партнерства с образовательными учреждениями (целевые договора, практики, стажировки и т.д.), формирование коллаборации работодатель — вуз.

Министерством науки и высшего образования РФ, Министерством Просвещения РФ уделяется большое внимание вопросам раннего вхождения школьников и студентов вузов в профессию. Реализуются такие проекты как: Професионалитет, Билет в будущее, Стартап как диплом, технологическое предпринимательство, Передовые инженерные школы, поддерживается создание цифровых кафедр в высших учебных заведениях, студенческих научных лабораторий и т.п. (Табл. 1).

Это не полный перечень проектов и программ, реализующихся в школах, колледжах и вузах для ранней профориентации молодежи, их адаптации к предприятиям, к выбранной профессии, но это существующее и развивающееся взаимодействие, в котором все участники должны занимать активную и действенную позицию.

Кроме профессиональных навыков, которые ожидают работодатели от молодых специалистов, не менее

Таблица 1.
Обзор проектов и программ для школьников и студентов профориентационного характера

Проект/Программа	Министерство	Целевая группа
Федеральный проект «Билет в будущее»	Министерство Просвещения РФ	Школьники
Единая модель профориентационных практик ПРОФМИНИМУМ		
Профориентационный курс «Россия — мои горизонты»		
Нацпроект Професионалитет		Учащиеся колледжей
Передовые инженерные школы	Министерство науки и высшего образования РФ	Студенты вузов
Приоритет-2030		
Стартап как диплом		
Технологическое предпринимательство		

важными являются базовые — обучаемость, гибкость, коммуникативность, ответственность.

Молодежь сегодня стремится быть частью бренда организации, участвовать в общественно значимых проектах, видеть возможности своего профессионального и личностного развития. Важную роль в этом играют системы мотивации и вознаграждения, а также корпоративная культура.

При выборе методов разработки модели адаптации молодых специалистов при их привлечении

и интеграции в организацию, необходимо руководствоваться базовой моделью профориентации «школа-вуз-предприятие», где ведущая роль, на наш взгляд, принадлежит работодателю.

К факторам, влияющим на эффективность адаптации на предприятии, следует отнести:

Корпоративная культура — атмосфера взаимопомощи, открытость в принятии управленческих решений, прозрачность отчетности, этическое поведение руководства.

Сложность профессии — необходимость владения специализированными инструментами и технологиями, используемыми в конкретной организации.

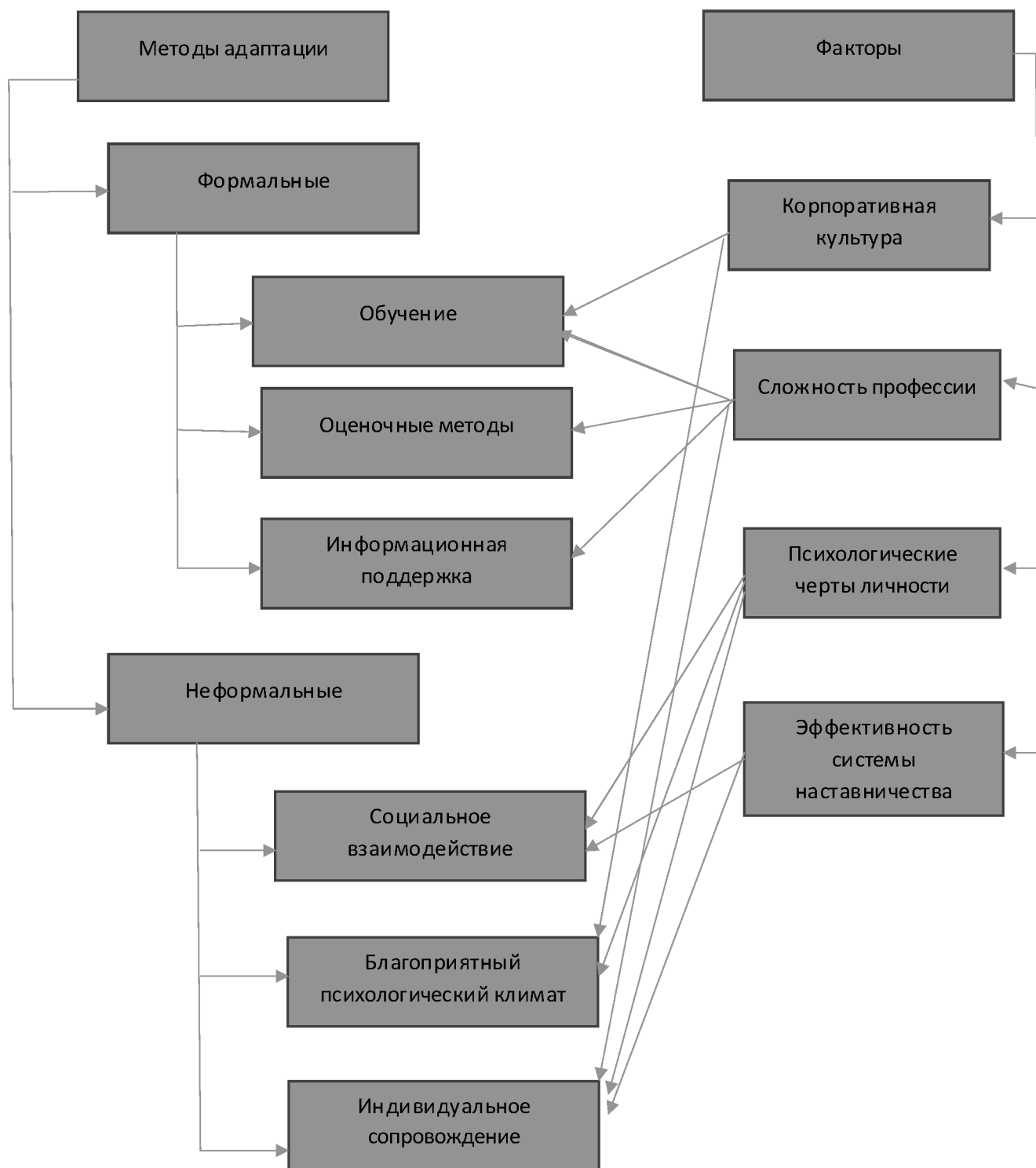


Рис. 3. Предлагаемая модель адаптации молодого специалиста

Психологические характеристики личности — мотивация, умение эффективно общаться и способность быстро усваивать новую информацию.

Эффективность системы наставничества — профессионализм и компетентность наставников, регулярность обратной связи и поддержки.

Модель адаптации молодых специалистов на предприятии представлена на рис. 3.

Учитывая ожидания молодых специалистов в психологическом комфорте на рабочем месте, стоит уделить особое внимание, именно, формированию эффективной системы наставничества. Формами такого наставничества могут быть:

- Индивидуальное наставничество, предполагающее личное общение между молодым специалистом и наставником;
- Групповое наставничество — организуется для небольшой группы молодых специалистов;
- Смешанное наставничество — объединяет элементы индивидуального и группового обучения, молодой специалист получает возможность персонального общения с наставником и одновременно учиться у своих коллег.

Предлагается следующий алгоритм внедрения системы наставничества в организации для молодых специалистов (Табл. 2).

Предлагаемые в рамках данной статьи критерии и задачи наставничества носят исследовательский характер, могут дорабатываться и дополняться, но, на наш взгляд, являются минимально необходимыми при внедрении данной системы адаптации молодого специалиста. Что касается материального стимулирования наставничества, необходимо, прежде всего, руководствоваться статьёй Трудового кодекса РФ, действующей с 1 марта 2025 года. Она регулирует работу наставников и их оплату [1]:

- Размер оплаты устанавливает работодатель (самостоятельно или ориентируясь на отраслевые соглашения в своей сфере);
- Форма и размер оплаты наставничества фиксируется в коллективном договоре, в соглашении или другом локальном акте;
- Работодатель указывает содержание требуемые итоги выполнения работы наставником.

Заключение

Адаптация молодых специалистов представляет собой комплексный процесс, эффективность которого за-

Таблица 2.

Алгоритм внедрения наставничества в организации

Этап	Критерии (задачи)
Формулировка цели наставничества	— ясность; — возможность оценки; — реализм достижения; — четкий срок выполнения
Разработка концепции наставничества	— встроить в процесс адаптации; — выбрать тип наставника; — определить роли и зоны ответственности
Разработка системы мотивации	— материальная — нематериальная
Выбор наставников	— опыт; — поддержка ценностей организации; — эмпатия
Обучение наставников	— тренинги, семинары, разработка учебных материалов
Оценка эффективности наставничества	— уровень текучести молодых специалистов; — срок адаптации; — продуктивность; — вовлеченность

висит от ряда взаимосвязанных факторов, которые необходимо учитывать работодателям при привлечении новых работников. Отмечено, что в процессе адаптации молодежи должны быть три активных участника: школа, вуз и предприятие. Сегодня достаточно реализуется профорientационных проектов в образовательной сфере, в рамках данной работы особое внимание уделено вопросам адаптации молодых специалистов на предприятии. В рассматриваемой модели адаптации предлагается использовать как формальные, так и неформальные методы адаптации, особое внимание следует уделить наставничеству как наиболее действенному инструменту данной модели.

В работе представлен алгоритм внедрения наставничества в организации, опираясь на разработку концепции наставничества с ясными и реальными целями, системой результативных оценок и действующей мотивацией и вознаграждением наставнику.

Адаптация молодых специалистов способствует повышению их производительности, снижению риска увольнения, а в конечном итоге приведет к повышению эффективности деятельности организации при решении задач обеспечения технологического суверенитета страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. От 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025)—URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/bd6d94a038b1f4918343ec0c601a0c04a702ee28/: (Дата обращения :27.09.2025)— Текст : электронный
2. Власти назвали отрасли, где упадет спрос на кадры к 2030 году URL:<https://www.rbc.ru/economics/10/10/2023/6523c4ee9a794707a1f0a07c?ysclid=mg0l9x3euf375446296>: (Дата обращения :27.09.2025)— Текст : электронный
3. Инновационный потенциал высокотехнологичных отраслей—URL: <https://issek.hse.ru/news/885863948.html>: (Дата обращения :27.09.2025)— Текст : электронный
4. На рынке труда России стало больше молодежи и меньше сотрудников старшего возраста — URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2025/04/02/25453268.shtml?ysclid=mg0jf2fg82609745512>: (Дата обращения :27.09.2025)— Текст : электронный
5. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года — URL: <http://government.ru/news/12582/>: (Дата обращения: 27.09.2025)— Текст : электронный
6. Трудоустройство молодежи в современной России: возможности, проблемы, решения — URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/doklad_trudoustroistvo_molodezhi.pdf: (Дата обращения :27.09.2025)— Текст : электронный
7. Рынок труда для молодых специалистов — URL: https://vnot2024.cznnew.ru/assets/files/2024-09-12/9/1_lavrenova.pdf: (Дата обращения :27.09.2025)— Текст : электронный

© Ляшенко Валерий Евгеньевич (vallys2012@yandex.ru)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»