

ПЛАНИРОВАНИЕ ОМОЛОЖЕНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

ГИЛЬМАНОВА А.Р., КГЭУ, г. Казань

Науч. рук. д-р экон. наук, проф. БУРГАНОВ Р.А.

В настоящее время трудно недооценить преимущества омоложения персонала предприятия. Кто, как не молодые работники, могут привнести что-то новое в процесс производства, интересоваться исследовательской деятельностью и более лояльно, чем старшее поколение, относиться к инновациям? Но, как и любой другой вид управленческой деятельности, найм нового персонала, и, особенно, молодых специалистов, нуждается в заблаговременном планировании в целях избежания излишних затрат, а то и проблем в функционировании предприятия.

Включить в план по найму молодых специалистов – будущих работников можно следующим способом. В первую очередь следует материально стимулировать старших работников к выходу на пенсию. Например, на заводе Автоваз уже практикуют такой подход. Для работников предпенсионного возраста, планирующих увольняться, запущена программа финансирования пенсии: ее участники в течение пяти лет будут получать дополнительно к пенсии по 5000 руб в месяц. А по 300 000 руб. компания единовременно внесет на пенсионный счет каждого уходящего на заслуженный отдых работника.

Параллельно с этим следует начать подбор и отбор на вакантные должности среди кандидатов из студентов высших учебных заведений, проходящих преддипломную практику на данном предприятии. Ее можно рассматривать как первый этап подбора молодых специалистов. Руководители практики с предприятия оценят работу практикантов и подготовят отзывы на них в отдел кадров. Эти отзывы послужат важным дополнением при рассмотрении резюме, отправленных туда студентами, желающими устроиться на работу. Предпочтение, конечно же, будет отдаваться тем студентам, которые связали тему своей дипломной работы с деятельностью данного предприятия, ведь именно они смогут быстрее адаптироваться и привнести что-то новое и полезное в производственный процесс. Также следует создать лист ожидания – резервный лист, где будут находиться те

студенты, которые хотели бы работать на этом предприятии, но им было отказано по каким-либо причинам. Это надо сделать для того, чтобы избежать проблем для предприятия в случае отказа студента, выбранного отделом кадров.

Таким образом, путем постепенного освобождения вакантных мест старшими работниками, персонал организации будет пополняться новыми, молодыми специалистами, гарантирующими приток новых возможностей для производственного процесса, а то и в целом для предприятия.

Начальник
отдела кадров.



Иванов И.И.

Автор:



Тихонова А.Р.