

YOUTH CORPORATE SUBCULTURE AS A CONDITION FOR THE IMPLEMENTATION OF THE POTENTIAL OF YOUNG EMPLOYEES OF THE COMPANY

Анахаева И. А.

1st year student, training department "Personnel Management"

Supervisor: Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Krivokora E. И.
FGAOU at the North Caucasus Federal University, г. Stavropol

ABSTARCT

The article is devoted to the youth corporate subculture as a condition for realizing the potential of young employees of the company. The article discusses that corporate subculture can become a source and condition for generating great value for the company, but this requires special attention from the head.

В современных условиях развитие организации в нестабильной бизнес-среде и обеспечение ее результативности и эффективности компании должно опираться на подготовку и воспитание профессионалов из числа молодежи, включенность ценностных ориентаций и персональных целей молодых сотрудников в тактическую и стратегическую работу. Работа с молодым поколением обеспечивает не только преемственность, но и дает огромные возможности идей и импульс подготовки проектов развития на базе креативности и активности молодежи. Данный процесс следует осуществлять с помощью системы вовлечения молодых сотрудников в инициирование и разработку направлений совершенствования деятельности организации. Инновационность и гибкость мышления, амбициозность, достаточно сильная и нерастраченная мотивация молодых специалистов позволяют рожденные ими креативные идеи за счет подключения к этим проектам опытных специалистов и экспертов доводить до реализации. Ведь молодое поколение выступает двигателем прогресса в современных условиях развития общественной жизни. К примеру, именно молодежь в настоящее время на 70% занята в таких сферах, как искусство, инновационные технологии, молодежная политика и так далее. Основной задачей всех ведущих предприятий в своей деятельности должно стать вовлечение молодых работников в непосредственную деятельность компании по ее развитию [1, 12-16 С.].

Целью данного исследования является разработка специальной кадровой подпрограммы развития профессионализма и вхождение в организационную среду молодых специалистов с целью максимального использования потенциала молодого поколения.

Соответственно как нам представляется важно решить следующие задачи: изучить все аспекты вовлечения молодых сотрудников в деятельность компании; оценить значимость молодежной субкультуры для деятельности компании в целом.

Объектом исследования выступает молодежная субкультура, а предметом исследования - особенности построения деятельности компании при вовлечении молодых сотрудников в ее деятельность на базе специальных инструментов организационной культуры.

Проведение исследования будет основано на применении системного подхода, функционального подхода, социологического анализа и проектного моделирования.

В этом отношении мы считаем, что процесс вовлечения молодежи имеет существенные особенности, которые еще не полностью исследованы. Честно необходимо признать, что инструменты лояльности практически слабо коррелированы с возрастными и гендерными характеристиками персонала. Однако получение корпоративной сплоченности требует обязательной дифференциации инструментов оргкультуры в работе с работниками разных возрастных групп. Особенного отношения требует системность в работе с самой сложной группой – молодежью – поскольку она по сути и есть будущее самой компании. Чтобы молодежь смогла стать носителем корпоративных ценностей и достойной будущей сменой, требуется постоянное возвращение молодых профессионалов и поднастройка кадровых технологий на их специфику [2, 61-63 С.]. Молодежная субкультура как часть корпоративной культуры сложно встраивается в регламентацию и внутренние правила без соответствующего сопровождения. В целях сплочения коллектива связующим фактором межвозрастного взаимодействия может выступать как общие интересы, так и должностные функции. Субкультуры, состоящие из молодых сотрудников, чаще всего объединены позитивными и перспективными идеями, которые, безусловно, способны положительно влиять на деятельность компании. Результатом такого сплочения является повышение производительности или установление дружеской рабочей среды. Молодежная корпоративная субкультура выступает условием для реализации потенциала молодых сотрудников компании.

Таким образом, корпоративная субкультура способна стать источником и условием для генерации большой пользы для компании, однако для этого необходимо особое внимание со стороны руководителя. Грамотная кадровая политика способна направлять в правильное русло, мотивировать и вдохновлять на новые идеи молодых сотрудников компании.

Список литературы и информационных источников:

1. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2019. – С. 464.
2. Сеницкая, Н. Я. Управление современным предприятием: учебной пособие. Том 1 / Под общей редакцией Н. Я. Сеницкой. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2014. – С. 612.