

это полностью противоречит основной цели создания и функционирования коммерческой организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Афанасьев, М. П. ESG-трансформация в корпоративном секторе: систематизация глобального подхода / М. П. Афанасьев, Н. Н. Шаш // Проблемы прогнозирования. – 2022. – № 6(195). – С. 185-197. – DOI 10.47711/0868-6351-195-185-197.
2. Благов, Ю. Е. ESG: трансформация интерпретаций / Ю.Е. Благов // Российский журнал менеджмента. – 2024. – Т. 22, № 2. – С. 289-301. – DOI 10.21638/spbu18.2024.206.
3. Исакова, Ю.В. Необходимость правовой защиты фирменного стиля в сфере туризма / Ю.В. Исакова // Туризм как фактор социально-экономического развития региона: проблемы и перспективы : Сборник материалов Межрегиональной научно-практической конференции, Чебоксары, 22 декабря 2022 года. – г. Чебоксары: Чебоксарский кооперативный институт (филиал) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации "Российский университет кооперации", 2023. – С. 69-72.
4. Годовой отчет за 2023. – URL: <http://sber-ar-2023-ru.pdf>
5. Отчет об устойчивом развитии за 2022 год. – URL: http://VTB_Sustainability_Report_2022_rus.pdf

УДК: 65.013

Е.А. Горчакова, директор, канд. экон. наук;
О.В. Нестерова, зам. директора, канд. пед. наук;
О.Ю. Сенаторова, доц., канд. пед. наук,
зам. директора по образовательной деятельности
(МИЭТ, г. Москва, Россия)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

В условиях современного рынка труда, который характеризуется высокой динамичностью и изменчивостью, управление молодыми специалистами становится одной из ключевых задач для организаций. Молодые сотрудники, обладая свежими идеями и современными подходами, могут значительно повысить конкурентоспособность компании. Однако, их адаптация к корпоративной культуре и рабочим процессам часто требует особого внимания со стороны руководства.

Актуальность данной темы обуславливается несколькими факторами. Во-первых, молодые специалисты составляют значительную часть рабочей силы, и их профессиональное развитие напрямую влия-

ет на успехи компании. Во-вторых, современные организации сталкиваются с вызовами, связанными с высокой текучестью кадров, что делает важным создание условий для долгосрочного сотрудничества и вовлеченности сотрудников. В-третьих, психология управления становится все более важной областью знаний, так как эффективное взаимодействие с персоналом требует от руководителей не только профессиональных навыков, но и понимания психологических аспектов работы с людьми.

Таким образом, применение психологических стратегий, направленных на поддержку и развитие молодых специалистов, является не только актуальным, но и необходимым условием для достижения высоких результатов в деятельности организации [1].

Приведем несколько примеров реализации психологических стратегий, направленных на создание поддерживающей среды, реализацию индивидуального подхода к обучению и развитию, стимулирование инициативы и креативности, развитие эмоционального интеллекта и управление конфликтами.

Психологическая стратегия, направленная на создание поддерживающей и дружелюбной атмосферы на рабочем месте – это основа успешного взаимодействия с молодыми специалистами. Психологический комфорт способствует повышению мотивации, снижению стресса и развитию креативности. Молодые сотрудники должны чувствовать, что их мнение важно, и что они вправе открыто делиться своими идеями и предложениями. Практическое применение данной психологической стратегии осуществляется посредством регулярной обратной связи и проведении командных мероприятий. Важно проводить регулярные встречи один на один, на которых молодые специалисты смогут обсудить свои успехи, трудности и предложить идеи. Это не только укрепляет доверие, но и помогает выявить проблемные зоны. Организация тимбилдингов и неформальных встреч способствует укреплению командного духа и позволяет молодым специалистам лучше узнать друг друга, что в свою очередь улучшает коммуникацию.

Психологическая стратегия управления молодыми специалистами может выражаться в направленности на реализацию индивидуального подхода к их обучению и развитию. Каждый молодой специалист уникален, и его потребности в обучении могут значительно различаться. Индивидуальный подход к развитию сотрудников позволяет учитывать их сильные и слабые стороны, а также профессиональные интересы. Это не только повышает уровень вовлеченности, но и способствует более быстрому профессиональному росту.

Практическое применение данной психологической стратегии осуществляется посредством персонализированных планов развития, наставничества и применения активных методов обучения [2]. Создание индивидуальных планов обучения для каждого молодого специалиста, включая курсы, тренинги и менторство, поможет им сосредоточиться на своих целях и развивать необходимые навыки. Наставничество, предполагающее назначение опытных коллег в качестве наставников для молодых специалистов, позволяет передать знания и опыт, а также создать дополнительную поддержку на этапе адаптации. Также работодатели активно проводят тематические семинары, организуют стажировки и корпоративные университеты (в отдельных случаях). При этом отсутствует практика проведения стажировок в компаниях-конкурентах [3].

Психологическая стратегия управления молодыми специалистами, направленная на стимулирование инициативы и креативности, должна учитывать и опираться на особенности данной категории сотрудников. Молодые специалисты часто полны идей и готовы брать на себя ответственность. Стимулирование инициативы и креативности создает среду, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными. Это также способствует инновациям и улучшению бизнес-процессов. Практическое применение данной психологической стратегии осуществляется посредством поощрения идей и обеспечения гибкости в работе. Внедрение системы поощрения за креативные идеи и инициативы, например, через конкурсы или премии, может значительно повысить уровень вовлеченности и мотивации. Гибкость в работе и предоставление молодым специалистам возможности работать над проектами, которые их интересуют, или предлагать свои идеи для улучшения процессов, способствует развитию их креативности и инициативности [4].

Психологическая стратегия управления молодыми специалистами может выражаться в направленности на развитие эмоционального интеллекта и управление конфликтами. Эмоциональный интеллект играет ключевую роль в управлении людьми. Умение распознавать и управлять своими эмоциями, а также эмоциями других людей, позволяет руководителям эффективно разрешать конфликты и поддерживать здоровую атмосферу в команде. На практике данная стратегия реализуется посредством проведения тренингов по развитию эмоционального интеллекта для руководителей и молодых специалистов поможет улучшить коммуникацию и снизить уровень конфликтов. Развитию эмоционального интеллекта и эффективному управлению конфликтами также способствует реализация в организации культуры открытости. Создание культуры, в которой сотрудники мо-

гут обсуждать свои чувства и переживания, способствует снижению напряженности и улучшению командной динамики.

В заключении следует отметить, что эффективное управление молодыми специалистами требует применения различных психологических стратегий, направленных на создание поддерживающей атмосферы, индивидуальный подход к обучению, стимулирование инициативы и развитие эмоционального интеллекта. Реализация этих стратегий позволит не только повысить уровень вовлеченности и удовлетворенности сотрудников, но и значительно улучшить результаты работы команды в целом. Важно помнить, что молодые специалисты – это не только будущее компании, но и её текущий ресурс, который необходимо развивать и поддерживать.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горчакова Е.А., Сенаторова О.Ю, Психологические аспекты повышения эффективности работы системы управления персоналом в современных организациях. Психология и педагогика служебной деятельности. 2024. № 4.

2. Нестерова О.В. Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании hr-менеджеров. В сборнике: Инновационные HR-технологии для современной России: кадры решают все!. Материалы научно-практической конференции, посвященной 10-летию кафедры Управления человеческими ресурсами МФПУ «Синергия». 2015. С. 201-215. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_25434791_15008065.pdf (дата обращения: 16.01.2025).

3. Молодькова Э.Б. Компетентностный подход работодателей к процессу взаимодействия с молодыми специалистами предприятий. В сборнике: Актуальные вопросы развития современной науки: теория и практика. Научная сессия профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и аспирантов по итогам НИР за 2017 г.: сборник лучших докладов. 2018. С. 76-80. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_35525519_36508309.pdf (дата обращения: 16.01.2025).

4. Сайтгалина Э.Р. Гибкая форма занятости как способ поддержания современной молодёжи. В сборнике: Актуальные вопросы управления персоналом. сборник научных статей II Национальной научно-практической конференции. Сер. "Современные технологии управления. Научно-исследовательские компетенции управленческой деятельности" Москва, 2020. С. 125-131. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44500412_30590798.pdf (дата обращения: 16.01.2025).