

создавать интерактивные платформы (подобные ресурсам «Активный гражданин» или «Чего хочет Тверь»), способствующие консолидации молодежи и ее контакту с местными властями. Важно оптимизировать финансирование муниципалитетов и улучшать качество образования и воспитания молодого поколения;

5) необходимо развивать существующие и законодательно закрепленные формы активного участия молодежи в решении местных вопросов. Основное внимание следует уделить пропаганде нравственных, семейных ценностей, патриотизма. Начинать подобного рода работу с человеком нужно не тогда, когда ему исполнится 14–18 лет, а с самого его детства. При этом стоит делать акцент на таких важных качествах, как активность и трудолюбие, образованность, целеустремленность, благие намерения, ответственность и честность.

### **Библиографический список**

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федер. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/20035> (дата обращения: 25.02.2025).
2. Комарова М.С. Участие молодежи в политическом процессе российского общества: поиск приоритетов // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2016. № 2. С. 279–282.
3. Отроков О.Ю. Специфика деятельности некоммерческих организаций России в направлении политической социализации молодежи // Власть. 2021. № 2. С. 212–217.
4. Самаркина И.В., Козлов Д.П., Ермакова В.Р. Политическое участие молодежи в условиях расширения социально-политического пространства России и консолидации российского общества // PolitBook. 2023. № 3. С. 94–117.

УДК 658.3

**КОСАРСКАЯ Елена Сергеевна** – к. филос. н., доцент кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ, Тверь (lennusya@yandex.ru)

## **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

© Косарская Е.С., 2025

**Аннотация.** Описана сущность процесса управления карьерой молодых специалистов. Определены его объект, субъекты, цели и задачи. Дано характеристика компонентов, методов и инструментов указанного

процесса. Выявлена специфика управления карьерой молодых специалистов в современных условиях.

**Ключевые слова:** молодые специалисты, управление, карьера, объект, процесс, субъект, предприятие, эффективность, трудовой потенциал, кадры.

**Kosarskaya E.S.** – Ph.D., Associate Professor of the Department of Sociology and Social Technologies of TvSTU, Tver (lennusya@yandex.ru)

## **FEATURES OF CAREER MANAGEMENT FOR YOUNG PROFESSIONALS**

**Abstract.** The essence of the career management process of young specialists is described. Its object, subjects, goals and objectives are defined. The characteristics of the components, methods and tools of the specified process are given. The specifics of career management of young specialists in modern conditions are revealed.

**Keywords:** young professionals, management, career, object, process, subject, enterprise, efficiency, labor potential, personnel.

Эффективность деятельности любого предприятия напрямую зависит от наличия в его кадровом составе молодых специалистов, так как они во многом определяют его трудовой потенциал и вектор будущего развития, привносят свежий взгляд на решение рабочих задач. Следовательно, молодых сотрудников необходимо активно привлекать к трудовой жизни, поддерживать при адаптации к этой жизни. Действенным инструментом здесь является система управления карьерой рассматриваемых специалистов, способствующая их закреплению в организации, раскрытию их творческого потенциала, повышению результативности труда и укреплению лояльности. Наличие подобной системы нужно для сохранения стабильного положения организации на рынке, обеспеченности высококвалифицированными кадрами, а также трудовой преемственности.

На сегодняшний день молодыми специалистами принято считать работников до 35 лет, которые либо имеют высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учатся на последнем курсе образовательного учреждения высшего (среднего, начального) образования [7, с. 543]. Управление же карьерой таких специалистов представляет собой процесс создания условий для их профессионального роста в соответствии как с потребностями организации, так и с интересами самих работников [6, с. 52]. Объектом управления в этом процессе выступает комплекс персональных характеристик молодых работников, подлежащих использованию ими в построении своей карьеры, а

субъектами могут быть и организация, и государство, и сами молодые специалисты.

Цели управления карьерой молодых специалистов – формирование, рациональное использование и развитие их потенциала, а задачами выступают:

организация профессионального обучения данных специалистов;

стимулирование их карьерных устремлений, создание благоприятных условий для их реализации;

обеспечение стабильности протекания карьерных процессов данной категории работников (недопущение «карьерных застоев», профилактика чрезмерного карьеризма и пр.);

повышение уровня трудового потенциала и конкурентоспособности указанных специалистов [3, с. 65].

При этом система управления карьерой должна включать в себя компоненты:

формирование карьерной среды, то есть условий для развития карьеры молодых специалистов и обеспечения организационного управления данным процессом, в том числе мотивационной составляющей;

планирование карьеры молодых специалистов (разработку программ карьерных мероприятий на базе результатов оценки их продвижения на каждой из ступеней карьерной лестницы и выявления их карьерных мотивов и ориентаций; информирование и консультирование молодых работников о способах и возможностях карьерного развития; анализ опыта успешных молодых специалистов, добившихся серьезных карьерных результатов, и др.);

развитие карьеры молодых специалистов (этот процесс может включать в себя такие направления кадровой деятельности, как повышение квалификации молодых специалистов; зачисление их в кадровый резерв для продвижения на руководящие должности; ротация внутри организации или подразделения; назначение на более высокую должность);

оценку развития карьеры молодых специалистов (в данном случае участвуют три стороны: молодой специалист, руководитель, кадровая служба. При этом анализируют карьерный потенциал молодых специалистов (возможности их профессионально-должностного продвижения или включения в резерв); прогресс молодого работника в осуществлении плана; действенность самого плана в свете случившихся за минувший год событий, успешность содействия со стороны организации в целом и непосредственного руководителя. После этого корректируется план развития карьеры) [5, с. 111].

В рамках каждого из описанных компонентов могут быть использованы различные методы управления карьерой молодых специалистов. Основными из них являются:

карьерный коучинг, целью которого выступает поддержка коучем молодых работников в их профессиональном росте и карьерном развитии посредством оказания им помощи в построении и реализации профессиональных планов, формировании у них понимания своего потенциала, постановке карьерных целей, определении зон роста и пр. При этом коуч не дает готовых рекомендаций, а только направляет молодых специалистов, помогает в самостоятельном поиске правильных решений;

наставничество, предполагающее активное участие наставников в процессах управления карьерой молодых специалистов в форме бесед, посвященных обсуждению вопросов развития карьеры, контроля за заполнением и реализацией индивидуального карьерного плана, оценки молодых работников при выдвижении их в кадровый резерв и др.;

ротация кадров (перевод молодых специалистов в пределах организации с одной должности на другую как горизонтально, так и вертикально с целью их разностороннего развития, приобретения ими новых знаний, умений и навыков, получения ими практического профессионального опыта, повышения уровня мотивации и лояльности организации);

продвижение по службе (молодые специалисты переводятся на более высокие организационные должности, подразумевающие расширение функционала и усложнение профессиональных задач);

организация работы с кадровым резервом молодых специалистов, ориентированная на выявление возможностей и планирование карьерного роста наиболее активных работников, способных в будущем занять управленческие должности;

карьерное консультирование, в ходе которого консультант – эксперт в области построения карьеры дает рекомендации молодому работнику, затрагивающие направления его профессионального развития, само-реализацию через выявление его возможностей и интересов, профессиональных и жизненных целей [1, с. 39].

Базовыми инструментами управления карьерой молодых специалистов выступают:

программа развития карьеры молодых специалистов организации (представляет собой стратегический документ, включающий в себя перечень мероприятий по их адаптации, профессиональной социализации, повышению уровня компетентности и пр.);

карьерная стратегия молодых специалистов (это жизненная программа развития их личностно-профессиональных качеств с целью успешного построения карьеры);

индивидуальный план развития молодого специалиста (определяет его карьерные цели на срок до 5 лет, а также перечень мероприятий по их достижению);

карьерограмма (описание оптимального развития молодого специалиста для занятия им желаемой позиции в организации);

схема замещения молодых специалистов (это модель их горизонтальной и вертикальной ротации в компании в соответствии с ее организационно-управленческой структурой) [2, с. 123].

При управлении карьерой молодых специалистов необходимо учитывать их демографические особенности, специфику поведения, которые характеризуют этих специалистов как особую категорию трудовых ресурсов, обладающую сильными и слабыми сторонами.

Сильные стороны молодых специалистов заключаются в их открытости, готовности воспринимать все новое, принимать любые изменения; обучаемости; хорошей адаптивности к варьирующимся условиям внешней и внутренней среды организации; активности, мобильности и амбициозности; нестандартном мышлении. К слабым же сторонам относятся завышенные самооценка и карьерные ожидания; социально-психологическая незрелость и инфантилизм; отсутствие или малый опыт работы в трудовом коллективе [4, с. 126]. Преодоление этих недостатков возможно посредством определения общих для организации и молодых специалистов целей и задач; регулярного и комплексного планирования индивидуального карьерного развития; обеспечения стабильности и прозрачности организационных карьерных процессов; приведения в соответствие карьерного потенциала указанной категории работников с их ожиданиями. Все это позволит создать оптимальные условия для личностного и профессионального развития молодых специалистов, повысить их трудовой потенциал и карьерную мотивацию, что, несомненно, благоприятно скажется не только на их компетентности, но и на деятельности организации в целом.

### **Библиографический список**

1. Белько Н.В. Карьерное консультирование как инструмент привлечения и удержания молодых специалистов на крупных предприятиях // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда: материалы VIII Научно-практической конференции, 18 апреля 2022 года, Москва / под ред. Р.А. Ашурбекова [и др.]. М.: ГУУ, 2022. С. 36–41.
2. Бычкова Т.В., Александрова Н.А. Разработка системы планирования деловой карьерой молодых специалистов // Актуальные вопросы управления персоналом в условиях постпандемической экономики: сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции, 8 апреля 2021 г., Екатеринбург / под ред. А.А. Александровой. Вып. 4 (244). Екатеринбург: УрГУПС, 2021. С. 120–125.
3. Вахмянина А.В. Особенности управления карьерой молодежи в современных условиях // Актуальные вопросы управления персоналом: сборник научных статей IV Национальной (Всероссийской) научно-

- практической конференции, 2–6 декабря 2022 г., Москва. Часть II / отв. ред. Е.И. Данилина. Серпухов: ООО «ЭДЕЛЬВЕЙС», 2023. С. 62–67.
4. Левицкая А.Н., Покровская Н.Н. Карьерные ожидания и планы молодых специалистов на рынке труда // Журнал социологии и социальной антропологии. 2021. Т. 24. № 1. С. 105–137.
  5. Мугуева Д.А. Специфика управления карьерой и развитием молодых специалистов в современных организациях // Вестник науки. 2023. Т. 3. № 1 (58). С. 109–113.
  6. Петрова А.В., Петрова И.Н. К вопросу об управлении трудовой карьерой молодых специалистов // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2020. № 3 (22). С. 49–55.
  7. Подкаменная А.А. Специфика управления карьерой молодых специалистов в современных организациях // Научный аспект. 2021. Т. 5. № 1. С. 542–544.

УДК [616-006.6:159.9]:316(470.331)

**МАЙКОВА Элеонора Юрьевна** – д. филос. н., доцент, зав. кафедрой социологии и социальных технологий, проректор по учебной работе ТвГТУ, Тверь (maykova@yandex.ru)

**СИМОНОВА Елена Валерьевна** – к. с. н., доцент, доцент кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ, Тверь (Simonova-E-V@yandex.ru)

**ИЛЬИН Олег Юрьевич** – к. филос. н., доцент кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ, Тверь (ilyin120@rambler.ru)

## **ПОТРЕБНОСТЬ ОНКОЛОГИЧЕСКИХ БОЛЬНЫХ, ПОЛУЧАЮЩИХ ПАЛЛИАТИВНОЕ ЛЕЧЕНИЕ В ДОМАШНИХ УСЛОВИЯХ, В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОГО РЕГИОНА)**

© Майкова Э.Ю., Симонова Е.В., Ильин О.Ю., 2025

**Аннотация.** Статья посвящена анализу потребности онкологических больных, получающих паллиативное лечение в домашних условиях, в психологической поддержке. Выявлены проблемы получения профессиональной психологической помощи онкологическими пациентами. Представлены рекомендации по совершенствованию системы паллиативной помощи, в том числе ее психологического компонента. Приведены результаты социологического исследования, проведенного в