

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ: КТО ОН?



В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала.

Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

Представление об идеальном молодом специалисте в настоящее время различно как у работодателей, так и у выпускников. Это связано с тем, что действующая система образования находится в процессе реформирования и в вопросах подготовки специалистов редко соответствует современным стандартам, которые предъявляют к выпускникам работодатели.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит понятия **«МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»**. Однако данное понятие встречается в различных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения с участием молодых специалистов.

«Молодой специалист» – гражданин РФ в возрасте не старше 35 лет, имеющий законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования.

Постановление Правительства РФ от 31.01.2009 г. № 83 «О внесении изменений в федеральную целевую программу «Социальное развитие села до 2012 года»

Молодой специалист – это сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее или высшее профессиональное очное образование и устроившийся на работу по специальности в течении года после получения диплома

*Типовое положение предприятия / организации
о статусе молодых специалистов*

«Все мы, поступая в учебное заведение, считали, что получив диплом, станем высококвалифицированными специалистами. Самое главное в работе начинающего молодого специалиста - это не замахиваться сразу на высокие должности и зарплаты. Необходим начальный опыт. К сожалению, многие организации сейчас ищут готовых специалистов, со стажем работы по специальности не менее года. Я считаю, что они правы. Так как после года работы, опыта у меня уже было достаточно, чтобы не испытывать особых проблем при своих обязанностях. У молодого специалиста для карьерного роста, кроме опыта должно быть желание работать быстро и эффективно. Не малую роль играет умение разговаривать с людьми, то есть должны быть развиты коммуникативные способности. Такие способности либо есть у человека, либо появляются со временем при работе с персоналом организации. Теперь представим себе человека, который считает себя молодым специалистом, имея при себе диплом высшего образования без опыта за спиной. Из всего вышесказанного, молодому специалисту советую искать организацию, в которой зарплата будет небольшой. Главное человек получит опыт».

Молодой специалист в области IT - технологий

Для кадровых агентств – выпускники самая сложная категория. Заказчики рекрутеров не хотят возиться с новичками. Многие работники кадровых агентств отмечают, что за всю их многолетнюю практику ни один работодатель не заказал специалиста без опыта работы.

На самом же деле молодые кадры фирмам и предприятиям очень нужны. После отмены обязательного распределения они уже несколько лет не получали специалистов. «Старые кадры» уходят, а замены нет.

Как отмечает руководитель крупного кадрового агентства, хотя современный рынок действительно нуждается в молодых амбициозных специалистах, в целом, они оказываются мало подготовлены к практической деятельности.

Помимо неразвитости профессионального, общекультурного и общенаучного кругозора, технической некомпетентности и плохого понимания механизмов действия рынка труда, им мешает собственный **инфантилизм**, который в пору студенческой жизни и с первое время после окончания университета проявляет себя в следующих феноменах.

- **Во-первых**, в страхе перед «разоблачением» и закономерным понижением самооценки в начале трудовой карьеры, из чего вытекает желание отсрочить момент встречи с реальностью профессиональной деятельности и рынка труда.
- **Во-вторых**, в вере в наивное предположение «меня все ждут» или страхе перед стереотипом «молодым не пробиться».
- **В-третьих**, в надежде на «благополучное трудоустройство» за счет усилий родителей, знакомых, друзей, преподавателей.
- **В-четвертых**, в компенсации отсутствия профессионального опыта общественной активностью, ролью «хорошего студента» или открытым пренебрежением к получению системного образования.
- **В-пятых**, в неумении использовать возможности для приобретения волонтерского опыта.

➤ **В-шестых**, в неумении в процессе обучения завязывать отношения, перспективные с точки зрения дальнейшего профессионального продвижения.

Все вышеперечисленные характерные черты инфантилизма, встречающегося в молодых специалистах становятся внутренним, субъективным препятствием на пути к взрослой жизни, личностной, социальной и профессиональной зрелости.

В сознании молодого человека, как правило, имеется модель внешних преград и ограничений. Однако, в действительности, они существуют во внутреннем мире человека и обусловлены его нежеланием покидать сладкую обитель мечтаний и грез о прекрасном будущем, построенном руками доброго волшебника, и сталкиваться с социальной конкуренцией, а значит, необходимостью каждый раз подтверждать свое право на жизнь в обществе, действующем по экономическим законам.

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА



РЕКОМЕНДАЦИИ ЭКСПЕРТОВ В КАДРОВЫХ ВОПРОСАХ ПО ПОИСКУ РАБОТЫ И ПОЗИЦИОНИРОВАНИЮ СЕБЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Руководствуйтесь реальными знаниями, а не желанием зарабатывать как можно больше

Чрезмерные амбиции и желание получить все и сразу не являются залогом успеха в деле поиска работы. Именно поэтому при поиске работы лучше руководствоваться реальными знаниями и умениями, а не желанием зарабатывать как можно больше.

Выбор компании должен быть сугубо индивидуальным, с учетом своих предпочтений, ну и исходя из предложений рынка. Крупная международная компания может дать не только необходимый опыт работы, но и возможность двигаться дальше, начав со стартовой позиции. Маленькая компания предложит более обширный и разнообразный опыт, но вряд ли позволит уйти дальше ассистентской позиции.

Пример: Идеальным вариантом карьерного пути, если скажем, в качестве специальности была выбрана бухгалтерия и аудит, было бы трудоустройство на позицию ассистента бухгалтера в финансовый департамент крупной компании.

Следующим шагом могла бы стать специализация на каком-то конкретном участке (например, налоги). Рост в компании может быть задан в соответствии с занимаемой позицией: ассистент бухгалтера, младший бухгалтер, старший бухгалтер, ведущий бухгалтер и т. д., исходя из специализации и имеющегося опыта.

*Елена Брыкина,
консультант по поиску и
подбору персонала холдинга
«ИМПЕРИЯ КАДРОВ»*

Успех трудоустройства зависит от качества подготовительной работы

Во-первых, необходимо определить, что является основной целью – получение опыта по своей специальности или «зарабатывание» денег.

Во-вторых, следует оценить реальный уровень своих знаний и умений.

В-третьих, важно определить список ресурсов для поиска работы.

В-четвертых, не стоит забывать еще об одном, но совсем немаловажном факторе – факторе «горящих глаз». Очень много достойных кандидатов вынужденно оказались в поиске работы. Поэтому работодатель ожидает увидеть не просто стопроцентное соответствие требованиям к позиции, но и искренний интерес к работе именно в данной компании.

*Елизавета Снищук,
специалист по подбору
персонала компании
«БизнесЛинк Персонал»*

При недостатке опыта работы стоит сосредоточиться на личностных преимуществах

Всем серьезно настроенным молодым людям, нацеленным на профессиональный успех, рекомендую следить за рынком труда, особое внимание обращать на специализированные сайты, где размещаются

вакансии для молодых специалистов, а также публикуется информация о стажировках и других программах для студентов.

При поиске первого места работы, на мой взгляд, стоит быть последовательными и предлагать свою кандидатуру только в компании с четко прописанным функционалом и обязанностями.

При недостаточном опыте работы по специальности стоит сосредоточиться на ваших личностных преимуществах, на том, что входит в область ваших интересов, на профессиональном будущем и реальных достижениях на пути к нему.

*Райхан Ахметова,
генеральный директор
рекрутинговой компании Pride
Consulting Group*

Совмещение работы и учебы: нужно реально оценить все «за» и «против»

Поиски работы молодому специалисту необходимо начинать как можно раньше. Еще в процессе учебы можно попробовать устроиться в крупную компанию на практику. Сейчас очень многие студенты, даже учась на дневном отделении, совмещают работу и учебу. Совмещать эти два процесса можно, если работодатель с пониманием относится к таким специалистам или если работа имеет гибкий график, позволяющий посещать учебное заведение без ущерба для учебного процесса. Очень важно, чтобы работа и учеба друг другу не мешали.

*Надежда Ляховская,
руководитель отдела по связи с
общественностью
рекрутингового агентства
AVANTA Personnel (входит в
Adecco Group)*

ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ГАРАНТИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ



Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательного учреждения со дня заключения трудового договора с работодателем. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет. В случае перевода с согласия служб (отделов) управления персоналом молодого специалиста из одного подразделения в другое данный статус за ним сохраняется, и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати лет) в случае: призыва на военную службу; направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы; направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет; длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов; предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством

Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации **испытание при приеме на работу не устанавливается.**

Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста.

Для профессиональной адаптации и приобретения профессиональных навыков молодому специалисту назначается наставник.

Организация, принимая на работу молодого специалиста, принимает на себя следующие обязательства:

- предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательном учреждении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;
- создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов;
- планировать деловую карьеру молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств; ежегодно рассматривать и планировать должностные перемещения молодого специалиста с учетом характеристик наставника, профессиональной компетентности, результатов тестирования;
- направлять молодого специалиста на обучение с целью углубления знаний с учетом его профессионального уровня и компетенции;
- создавать условия, способствующие вовлечению молодых специалистов в развитие корпоративной культуры;

- создавать условия для ведения здорового образа жизни;
- обеспечивать индивидуальный подход к работе с молодыми специалистами, направленный на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

Молодому специалисту предоставляются **гарантии и компенсации** в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

При направлении молодого специалиста на работу, связанную с переездом в другую местность:

1. оплачиваются расходы на переезд молодого специалиста и членов его семьи, а также на провоз имущества в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (к членам семьи молодого специалиста относятся жена (муж), а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним);
2. оплачиваются расходы по обустройству на новом месте жительства: в размере одного должностного оклада и одной четвертой должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего члена семьи; в размере двух должностных окладов и половины должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего члена семьи при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;
3. выплачиваются суточные за каждый день нахождения в пути следования к месту работы в размерах, не менее установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета;
4. предоставляется оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте жительства продолжительностью до семи календарных дней;

5. возмещаются расходы по временному найму жилого помещения (кроме стоимости коммунальных услуг) или в установленном порядке предоставляется специализированное жилье.

Молодой специалист должен руководствоваться следующими принципами поведения:

- уважительное отношение к традициям организации
- приложение максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;
- ответственное выполнение поставленных производственных задач, соблюдение производственной и трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;
- стремление овладеть смежными профессиями для обеспечения оптимальной организации трудового и производственного процессов;
- участие в развитии корпоративной культуры, умение взаимодействовать с другими работниками и руководством, решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

Молодой специалист обязан:

- выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации и правил внутреннего трудового распорядка;
- проявлять инициативу, стремиться участвовать в разработке и внедрении рационализаторских предложений;
- изучать литературу, новую технику и современные технологии в целях совершенствования профессионального уровня;
- качественно выполнять должностные обязанности, устранять недостатки в своей работе;
- соблюдать морально-этические нормы.