

## 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.

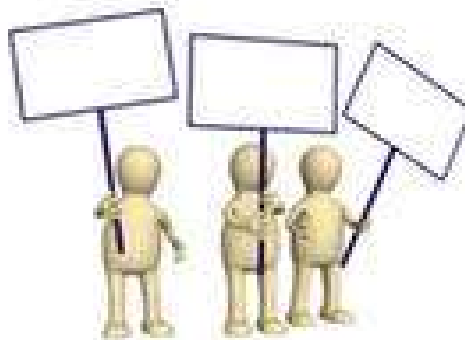
- **Во-вторых**, в вере в наивное предположение «меня все ждут» или страхе перед стереотипом «молодым не пробиться».
- **В-третьих**, в надежде на «благополучное трудоустройство» за счет усилий родителей, знакомых, друзей, преподавателей.
- **В-четвертых**, в компенсации отсутствия профессионального 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.

## 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 производственных 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.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ



**Трудовой договор** - это соглашение свободных лиц на рынке труда, каждый из которых вправе выбирать будущего контрагента по договору. Экономическое господство работодателя предопределило введение в ТК РФ нормы, запрещающей необоснованный отказ в приеме на работу.

**Необоснованной** является любая причина отказа в приеме на работу (которая должна быть изложена в письменной форме, если претендент заявил соответствующее требование), не обусловленная деловыми качествами работника.

**«Деловые качества работника»**: это способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными

языками, способность работать на компьютере).

**На первом этапе заключения трудового договора** будущий работодатель обязан предоставить претенденту определенную информацию, а именно: ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст.68 ТК РФ). В норме подчеркивается, что ознакомление с указанными документами происходит до подписания трудового договора, следовательно, потенциальный работник вправе после знакомства с ними отказаться от заключения трудового договора.

В свою очередь лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю ряд документов, исчерпывающий перечень которых зафиксирован в ст. 65 ТК РФ. Исходя из содержания данной статьи, работодатель не вправе требовать от работника предоставления характеристики с места учебы или предшествующей работы, резюме, однако работник вправе их предоставить добровольно.

Подписанию трудового договора ***может предшествовать предварительный медицинский осмотр*** (обследование) работников. Медицинскому обследованию подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Так, исключительно после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) принимаются на работу лица, чья трудовая функция непосредственно связана с движением транспортных средств (ч.2 ст.328 ТК РФ).

**Заключению трудового договора с молодым специалистом может предшествовать конкурсное избрание на замещение**

**вакантной должности.** Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу возникают, если трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

По результатам взаимного ознакомления одной из будущих сторон трудового договора с документами, представленными другой стороной, наступает **этап согласования условий предполагаемого к заключению трудового договора.**

Трудовой договор должен содержать определенный набор обязательных условий, который не является абсолютно одинаковым для всех трудовых договоров. Так, указание не режим работы является обязательным, если этот режим применительно к данному работнику будет отличаться от общих правил, установленных у данного работодателя.

Кроме того, стороны согласуют **дополнительные условия** заключаемого договора.

***Если молодой специалист не был трудоустроен в течение одного года с момента окончания обучения, ему может быть установлен испытательный срок продолжительностью не более трех месяцев.***

При этом условие об испытательном сроке должно быть зафиксировано в трудовом договоре. В противном случае, молодой специалист считается принятым на работу без испытания, даже если условие об испытании содержится в приказе о приеме на работу (ч. 2 ст.70 ТК РФ).

При фактическом допуске работника к выполнению трудовых

обязанностей в отсутствие заключенного трудового договора на работодателя возлагается обязанность оформить трудовой договор в письменной форме в течение 3 рабочих дней (ч.2 ст.67 ТК РФ).

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию, если страховой случай наступил в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Таким образом, характер обстоятельства, в силу которого работник не приступил в установленный трудовым договором срок к работе не имеет правового значения, поскольку право работодателя на аннулирование трудового договора является безусловным.

Согласно ч.1 ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Правом издания приказа наделяется единоличный исполнительный орган юридического лица (директор, генеральный директор, управляющий) либо индивидуальный предприниматель, адвокат, учредивший адвокатский кабинет, частный нотариус, являющиеся работодателями. Как правило, подобное полномочие находит свое отражение в учредительных документах юридического лица.

Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную

копию приказа. В случае, если работник впервые вступает в трудовые отношения, работодатель обязан также оформить трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой

образец

**Трудовая книжка**  
ТК № 0108763

Фамилия Лариков  
Имя Александр  
Отчество Дмитриевич  
Дата рождения 13.09.1982  
Образование высшее профессиональное  
Профессия, специальность программист  
Дата заполнения 30 сентября 2005 г.  
Подпись работодателя Лариков  
Подпись лица, ответственного за ведение трудовых книжек Романова  
(подпись)

работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.