

## 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*

*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 незрелости 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.