

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Осовский Сергей Дмитриевич,
войсковая часть 20392,

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

Укомплектование организаций рабочими и служащими – основная задача отдела кадров. Исходя из опыта, больше всего трудностей при трудоустройстве и начале трудовой деятельности возникает у молодых специалистов.

Молодые специалисты находят свое применения во всех сферах трудовой деятельности. Применяя свои профессиональные знания и навыки, полученные в учреждениях образования в повседневной деятельности, они оказывают значительное воздействие на количество и качество производимой продукции, усовершенствование производства, повышение социального и технического развития. В интересах самого государства обеспечить молодых специалистов рабочими местами по профилю полученного ими образования и принять все необходимые меры по становлению молодых специалистов, совершенствованию их профессиональных знаний и навыков, не допустить разочарования молодых специалистов в выбранной профессии.

Широкие возможности для трудоустройства молодых специалистов и создания им условий для их эффективного труда закреплены в Положении о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821. Указанным Положением регулируются порядок распределения молодых специалистов, гарантии и порядок их трудоустройства и установлен перечень документов, выдаваемый молодым специалистам при их распределении [1].

Высокая роль в закреплении молодых специалистов отводится руководителям организаций, в которые направлены молодые специалисты. Во многих коллективных договорах организаций предусмотрены льготы молодым специалистам.

Например, предоставляется возможность получения льготного кредита на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости.

Организации обеспечивают жильем молодых специалистов, как правило, путем предоставления им служебного жилья, мест в общежитиях. При невозможности выделения жилья рассматривается вопрос найма жилого помещения.

Особое значение для молодых специалистов имеют руководящие документы, действующие в организации, позволяющие им успешно влиться и закрепиться в коллективе.

Например, в некоторых организациях созданы советы молодых специалистов из числа наиболее активных молодых работников различных отраслей, прибывших в организацию по распределению, которые рассматривают такие вопросы, как проблемы адаптации специалистов в коллективе, жилищные проблемы, планирование мероприятий для молодых специалистов, организация их досуга.

Основными формами работы нанимателей с молодыми специалистами являются: наставничество, стажировка, вовлечение молодых специалистов в общественную жизнь коллектива, проведение семинаров-совещаний, оказание методической и практической помощи в работе, проведение встреч молодых специалистов с руководством организации.

Молодые специалисты включаются в перспективный резерв на замещение руководящих должностей. Обучение перспективного резерва предполагает изучение дисциплин, которые необходимы руководителю организации любой формы собственности при повседневном управлении персонала, например основ управления, экономики, психологии и др.

Организации способствуют молодым специалистам и их семьям в получении жилья, решении других социальных вопросов.

Руководители организаций включают молодых перспективных специалистов в коллективы по совершенствованию производства, направляют их на курсы повышения квалификации.

Вместе с тем при проведении мероприятий по закреплению молодых специалистов не все складывается должным образом, что может вызвать текучесть кадров. Нестабильность кадров наносит значительный ущерб производственной деятельности, вызывает хаотичное перемещение специалистов, приводит к большим материальным затратам на подготовку и обучение новых специалистов.

Уменьшению текучести кадров благоприятствует своевременное выявление причин образования текучести и умелое сочетание материальной заинтересованности работников с моральными стимулами к труду.

Таким образом, можно отметить, что законодательством всесторонне урегулировано положение молодых специалистов, созданы условия для их развития и профессионального роста, активного включения во все сферы

жизнедеятельности общества. Активизирована работа по обеспечению занятости молодежи, развитию творческой инициативы молодых людей, усилению поддержки молодых семей. Вместе с тем актуальность вопроса о закреплении молодых специалистов не позволяет оставить их проблемы без постоянного контроля для усовершенствования, дальнейшего развития и подготовки профессионально-грамотных специалистов.

Список источников

1. О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июня 2011 г., № 821 ; в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 28.02.2020 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.