

РАЗВИТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ «МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»

В.Е. Бренько, 3 курс

*Научный руководитель – Г.В. Колосов, старший преподаватель
Полесский государственный университет*

Карьера – результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.[1]

Каждый рано или поздно задумывается о своем построении и развитии карьеры, так как заинтересован в своем успешном будущем. Особенно актуальным и волнующим этот вопрос является для выпускников учебных заведений, так называемых «молодых специалистов», так как будущая карьера напрямую зависит от начальных шагов работника трудовой деятельности.

При рассмотрении такого понятия, как «молодой специалист», можно сказать, что это тот, кто окончил учреждение образования и впервые устраивается на работу по своей специальности. Данный молодой сотрудник находится на стадии социального и трудового самоопределения, от успешности которого во многом зависит его будущая судьба.

Молодые специалисты считаются особой группой сотрудников в организации, так именно они представляют собой особый ценный и стратегический кадровый ресурс, который в свою очередь компенсирует естественное выбытие опытных стареющих кадров в обмен на новые оригинальные решения и знания.

Основное преимущество, которое имеют молодые специалисты, это сочетание как личностных, так и деловых качеств, с легкой адаптацией и восприятием новой информации.

Но по статистике, многие работодатели не горят желанием брать молодых специалистов, так как их требуется обучать, что повлечет за собой время, деньги, наличие обучающего и инфраструктуры, при этом у многих работодателей существует страх того, что в дальнейшем эти затраты могут быть неоправданными.[2]

Из этого можно сделать вывод, что карьера «молодого специалиста» в организации во многом складывается из его желания реализовать собственный профессиональный потенциал и способности заинтересовать компанию в продвижении именно этого сотрудника.

Изучение мнения работодателей о качестве выпускников вуза в рамках проекта Фонда Евразия «Старт-Карьера» показало, что предприятия, организации, фирмы сегодня испытывают потребность в молодых специалистах, обладающих адекватной оценкой своих карьерных притязаний и возможностей принимающей организации, готовых начать карьеру с низовых ступеней, а также отличающихся мобильностью, адаптивностью и способностью быстро переучиваться. Немаловажным качеством, с точки зрения работодателя, является клиент-ориентированность молодого специалиста, под которой понимается подчинение своих интересов интересам клиента как на уровне сознания, так и на уровне обыденного поведения.[3]

Поэтому на первоначальном этапе основополагающими критериями отбора являются способности и личностные характеристики работника, такие как: управленческий и профессиональный потенциал; стремление «профессионально состояться»; лояльность к организации.

Таким образом, первоначальная конкурентоспособность молодого специалиста в профессиональной деятельности зависит не только от наличия глубоких знаний и умений, но и, в первую очередь, от системы мотивов и ценностного отношения к выбранной профессиональной специальности, а также от выбранной модели поведения.

Если говорить о моделях поведения выпускников, определяющих уровень их активности, то специалисты кадровых агентств отмечают следующие:

– индивидуально-карьерная модель поведения, для которой характерно стремление добиться личного успеха в жизни. Выпускники, выбравшие такую модель поведения, как правило, одновременно учатся и работают. Они знают, что им никто ничего не должен, и стараются добиваться всего самостоятельно. В таких молодых, активных и инициативных заинтересованы многие компании;

– неопределенная модель поведения, характерная для молодых людей, не определившихся в своей профессиональной жизни и не осознавших, чего они хотят, порой неадекватно оценивающих свои возможности. Работодатели теряют интерес к тем кандидатам, которые при собеседовании необоснованно завышают свои требования к будущей работе, либо готовы рассматривать предложения на различные позиции в разных сферах деятельности;

– несамостоятельная модель поведения, свойственная выпускникам, в большинстве случаев очень способным, но не ориентирующимся в требованиях современного рынка труда, не владеющими технологиями поиска работы.[3]

Необходимым условием конкурентоспособности на трудовом рынке является выбор правильной модели поведения, способной заинтересовать компанию в данном специалисте и способность максимально быстро ориентироваться в постоянно меняющихся условиях окружающей среды.

Исходя из всего вышесказанного, можно выделить следующие рекомендации молодому специалисту по организации карьерного роста:

1. Первым и самым важным объектом вашего внимания должны быть вы сами. Ваш профессиональный уровень является фундаментом в карьерном продвижении.
2. Нужно выбрать именно «ВАШУ» компанию.
«Вашей» будет та компания, в которой существует наиболее благоприятная почва для возвращения ваших способностей и наиболее благоприятная среда для реализации ваших возможностей.
3. Налаживайте сбалансированные отношения с непосредственным руководителем.
Хорошо если вашим непосредственным начальником будет грамотный руководитель, уверенный в своих силах профессионал.
4. Не позволяйте никому присваивать свои достижения и результаты.
Постоянно прилагайте усилия к тому, чтобы ваш результат был выделен из «общего котла».
5. Постарайтесь разобраться в своих способностях, желаниях и жизненных целях.
6. Тщательно рассматривайте «обратную сторону медали», чтобы сделать осознанный выбор в карьерном росте.
7. Не предавайте интересов организации.
8. Не надевайте на себя «корону».

Следование данным рекомендациям обеспечит наиболее короткий и «безболезненный» путь от работника к работодателю.[4]

Список использованных источников

1. Планирование карьеры [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <https://marketing.wikireading.ru/16892> , свободный. Дата доступа: 20.03.2019 г.
2. Жаксимбаева А.Р. Построение и развитие профессиональной карьеры молодого специалиста [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <https://nauchforum.ru/studconf/social/3/33988>, свободный. Дата доступа: 21.03.2019 г.
3. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <https://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/category/career/material/701/> , свободный. Дата доступа: 20.03.2019 г.
4. Бондаренко И.В. Карьерный рост молодого специалиста – взгляд руководителя [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/karernyy-rost-molodogo-specialista-vzglyad-rukovoditelya>, свободный. Дата доступа: 20.03.2019 г.