

Волкова Елена Олеговна

студентка

Тукова Екатерина Александровна

ассистент кафедры

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БУДУЩИХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИИ

Аннотация: в статье обосновывается, что в современное время молодые специалисты сталкиваются не только с проблемой трудоустройства, но и с проблемами личностного и профессионального развития. Целью этой статьи является выявление основных причин, связанных с данными проблемами в России.

Ключевые слова: молодой специалист, развитие, мотивация, проблема, профессиональное развитие, личностное развитие.

Молодым специалистом считается работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения. Юридически статус молодого специалиста подразумевает особые права, гарантии и обязанности его носителя по отношению к остальным категориям работников.

Молодые специалисты являются ценным ресурсом для любой организации. Но в настоящее время компании не стремятся брать на работу выпускников. Причиной этого служит то, что организация должна понести определенные затраты на подготовку специалиста к работе в данном предприятии.

Как и у любого другого работника, у молодого специалиста возникают проблемы на начальном этапе работы. Стоит выделить две основные проблемы: личностное и профессиональное развитие.

Рассмотрим проблему личностного развития. Стоит выделить несколько основных причин данной проблемы:

1. Отсутствие мотивации у молодого специалиста. По окончании вуза выпускники довольны тем, что смогли устроиться на работу при большом конкурсе и тяжелом отборе на место. Вследствие чего их полностью все удовлетворяет и устраивает.

2. Другие жизненные приоритеты. В современное время очень много уходит времени на обучение, поэтому у специалистов не остается времени на хобби, семью и другие важные вещи в жизни. Поэтому именно после окончания университета проявляется стремление и желание заняться чем-то подобным.

3. В организации отсутствуют условия для личностного развития. Проблема развития зависит не только от самого работника, но и от организации. Предприятия может не поощрять своих молодых специалистов, и поэтому работники не стремятся развиваться и пробовать что-то новое.

Основные причины проблемы профессионального развития:

1. Достаточно знаний. По окончании вуза молодой специалист считает, что получил достаточно образования в своей специальности, которое в достаточной мере устраивает его самого и его работодателя. Но нет предела совершенству. Любой сотрудник должен идти «в ногу со временем» и не переставать себя развивать.

2. Отсутствие мотивации в продвижении по карьерной лестнице. В России принято, что при трудоустройстве на работу карьерный рост возможен только после двух–трех лет отработанного времени. И соответственно на начальном этапе у молодых специалистов отсутствует стремление в развитии своей профессиональной стороны, так как это не приведет к продвижению по карьерной лестнице.

3. В организации отсутствуют условия для профессионального развития. Как и в проблеме личностного развития, многое зависит и от самой организации. Руководство должно поощрять своих специалистов, а также показывать свою заинтересованность в их развитии.

Список литературы

1. Официальный сайт Общенациональная ежедневная газета «Известия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/stat/Molodoi-specialist.php>
2. Мельникова А.А. Формирование профессиональных и личностных качеств у выпускников вуза в многоуровневой системе «бакалавриат – магистратура» / А.А. Мельникова, Е.А. Тукова // Молодежь в науке: Новые аргументы: Сборник докладов II-й Международной молодежной науч. конф. / Отв. ред. А.В. Горбенко. – 2015. – С. 124–126.