

НОВОСЕЛОВА Марина Вячеславовна – кандидат технических наук, доцент кафедры прикладной физики, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь. E-mail: novoselova.tgtu@yandex.ru

РАТКЕВИЧ Екатерина Алексеевна – кандидат химических наук, доцент кафедры прикладной физики, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь. E-mail: ekrasavina26@gmail.com

About the authors:

IZMAILOV Vladimir Vasilevich – Doctor of Technical Sciences, Professor of the Department of Applied Physics, Tver State Technical University, Tver. E-mail: iz2v@tvcom.ru

NOVOSELOVA Marina Vyacheslavovna – Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Applied Physics, Tver State Technical University, Tver. E-mail: novoselova.tgtu@yandex.ru

RATKEVICH Ekaterina Alekseevna – Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor of the Department of Applied Physics, Tver State Technical University, Tver. E-mail: ekrasavina26@gmail.com

УДК 331.108-053.7

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ КАК СПЕЦИФИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Е.С. Косарская, И.В. Скугарева

© Косарская Е.С., Скугарева И.В., 2026

***Аннотация.** В статье дано определение трудовых ресурсов. Рассмотрено понятие молодого специалиста в российском законодательстве. Охарактеризованы особенности молодых специалистов как специфической категории трудовых ресурсов. Определены мотивы их трудового поведения. Выявлено значение молодых специалистов в деятельности организаций. Определены задачи кадровой деятельности по работе с данной категорией работников.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, трудовые ресурсы, молодые специалисты.*

Эффективность деятельности любой организации (вне зависимости от ее размера, отраслевой принадлежности и формы собственности) определяется качеством ее трудовых ресурсов. Последние представляют

собой потенциальную рабочую силу. Эта сила выражается в численности трудоспособных работников, владеющих совокупностью физических и умственных способностей, использование которых обеспечивает реализацию организационной стратегии и решение ее текущих задач.

Особой категорией трудовых ресурсов являются молодые специалисты. На сегодняшний день понятие «молодой специалист» отсутствует в Трудовом кодексе РФ, но закреплено в Федеральном законе № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020. Согласно ему, молодым специалистом признается «гражданин РФ в возрасте до 35 лет, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам или по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией» [3]. При этом статус молодого специалиста может быть присвоен работнику даже при наличии трудового стажа, полученного во время обучения. Так было не всегда. Раньше любой стаж, полученный во время обучения, лишал работника такого статуса. Однако 22 апреля 2024 года были приняты поправки к данному закону, которые устранили этот пробел.

В рамках данных поправок в Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» было включено также и понятие «молодой работник». Таковым является «гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет, имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории "молодой специалист"» [4]. При этом в документе у данной категории работников отсутствуют требования к образованию.

Приведенный факт необходимо учитывать при работе с двумя названными категориями сотрудников. Нельзя смешивать их, поскольку для каждой устанавливается свой перечень прав, гарантий и льгот как законодательством, так и отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами работодателей.

Так, для молодых специалистов предусматриваются общие/основные и специальные/дополнительные трудовые гарантии. Первые из них установлены Трудовым кодексом РФ. К ним относятся:

прием молодых специалистов на работу без испытательного срока. Данное правило распространяется только на сотрудников, которые впервые поступают на работу по полученной специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения, имеющего государственную аккредитацию;

возмещение расходов при переезде на работу в другую местность (расходы на переезд работника и членов его семьи, провоз имущества, обустройство на новом месте жительства);

гарантия минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума [4].

Другие гарантии предоставляются в рамках регионального законодательства, организационных нормативных актов с учетом финансовых возможностей работодателей. Среди них можно назвать:

- различные стимулирующие выплаты;
- содействие в решении жилищных вопросов;
- организацию систем наставничества;
- содействие в трудоустройстве и пр.

Молодые специалисты, являясь отдельной категорией трудовых ресурсов, характеризуются следующими особенностями:

- нуждаются в более длительной и трудоемкой адаптации;
- не имеют достаточного практического опыта работы, навыков трудовой деятельности в команде, делового взаимодействия и общения в трудовом коллективе;

- нуждаются во всесторонней дополнительной поддержке (материальной, социальной, профессиональной и прочей) в силу их возраста, социальной незрелости, нахождения в начале карьерной лестницы и более низкого уровня оплаты труда, чем у работников со стажем;

- осуществляют в основном исполнительские функции в трудовой деятельности;

- имеют профессиональные ожидания, часто не совпадающие с реальностью из-за отсутствия опыта (завышенная профессиональная самооценка, завышенные ожидания касательно размера оплаты труда и темпов карьерного роста и пр.);

- зачастую не понимают требований и ожиданий компании, поскольку не могут адекватно оценить взаимосвязь результатов их персонального труда и общих результатов деятельности организации, ее стратегических целей и задач;

- демонстрируют инфантилизм, ментальную несформированность, не имеют четких представлений о том, чего хотят [6, с. 498].

Несмотря на все указанные особенности, работодатели признают молодых специалистов как стратегически важную и конкурентоспособную категорию трудовых ресурсов по следующим причинам:

- молодые специалисты обладают (как недавно окончившие учебные заведения) передовыми знаниями, открыты всему новому, имеют «свежий» взгляд со стороны на рабочие процессы, а кроме того, у них отсутствуют привычные стереотипы;

- они активны и динамичны, способны своим энтузиазмом повлиять на давно работающих сотрудников;

их труд стоит меньше, чем работа опытных специалистов;
сформировать работников «под себя» из них проще, чем переучивать опытных сотрудников с устоявшимися привычками;
молодые специалисты легче интегрируются в организационную культуру компании;
молодые специалисты имеют активную жизненную позицию;
в силу молодости они энергичны, амбициозны и демонстрируют желание работать, познавать, развиваться и творить, чтобы достичь более высокого профессионального и социального статуса;
молодые специалисты имеют хорошее здоровье;
они неплохо разбираются в современных технологиях;
они способны довольно быстро адаптироваться к различным условиям труда;
молодые специалисты являются наиболее мобильной категорией работников. Они охотнее ездят в командировки, на стажировки, меняют место жительства в связи с рабочей необходимостью, так как большинство из них еще не имеет семейных обязательств [2, с. 217].

Самое главное при работе с молодыми специалистами – помнить о том, что структура их мотивации постоянно меняется под воздействием различных факторов. Назовем основные тренды:

исчезла романтизация активной работы «на износ» 24/7, которая привлекала молодежь еще десять лет назад. Сегодня молодые специалисты ценят личное время, не готовы жертвовать личной жизнью и увлечениями в угоду работе, хотят иметь возможность развиваться в других интересных им направлениях;

произошла трансформация понятия «успешная карьера». Раньше молодые специалисты стремились исключительно к вертикальному росту в организационной иерархии, но сегодня они все больше выбирают горизонтальную карьеру, предпочитая развитие в качестве экспертов в какой-то одной сфере;

на сегодняшний день молодые специалисты не готовы работать только ради материальных благ и мириться с недостатками руководства, негативным отношением к себе, ценностями, которые они не разделяют, и пр. Важными факторами стали здоровый морально-психологический климат в организации, уважение со стороны коллег, хорошие условия труда и материально-техническая база обеспеченности рабочих процессов;

повысилась значимость возможности профессионального самовыражения и экспериментирования, участия в научно-исследовательской и инновационной деятельности;

заметно усилилось стремление молодых специалистов к получению удовольствия от своей работы;

молодые специалисты демонстрируют нацеленность на получение быстрых результатов в своей профессиональной деятельности, они не склонны строить долгосрочные планы на будущее;

сегодня стали больше ценить безопасность, партнерство, самостоятельность в работе, культуру обратной связи [5, с. 424].

В современных условиях дефицита кадров и растущих требований к человеческому капиталу работа с молодыми специалистами является первостепенной задачей кадрового менеджмента организаций. Однако на практике в большинстве компаний работа с ними ведется фрагментарно, что не обеспечивает необходимого эффекта и позволяет лишь ситуационно решать возникающие проблемы. В то же время работа с молодыми специалистами требует комплексного подхода. Она должна носить стратегический проактивный характер и быть ориентированной на долгосрочную перспективу. Чтобы этого добиться, кадровые системы по работе с молодыми специалистами должны быть нацелены на решение задач:

- привлечения молодых специалистов через активную профориентационную работу;

- обеспечения социальной и правовой защиты молодых специалистов на основании действующего трудового законодательства, коллективного договора и иных локальных нормативных актов, действующих в организации;

- формирования идентификации молодых специалистов с организацией (они должны рассматривать ее как место, где достигается наиболее полное удовлетворение их потребностей и ассоциировать свой успех с достижением целей организации);

- обеспечения соответствия потребностей и интересов молодых специалистов целям организации за счет создания единой внутрикорпоративной идеологии;

- развития самоуправления молодых специалистов путем организации деятельности молодежных организаций на предприятии (например, за счет совета молодых специалистов);

- создания условий для максимальной профессионально-личностной реализации молодых специалистов посредством внедрения практик наставничества и управления талантами, поддержки инициатив, развития инновационного потенциала, организации молодежного кадрового резерва, постоянного обучения;

- закрепления и удержания молодых специалистов посредством проведения адаптационной работы, разработки мер персонализированной мотивации, создания условий для карьерного роста, проведения культурно-массовой и воспитательной работы;

формирования положительного имиджа организации, т.е. компания должна позиционироваться как ответственный и добросовестный работодатель, соблюдающий свои обязательства перед молодыми специалистами [1].

Решение всех перечисленных задач позволит интегрировать работу с молодыми специалистами в общую систему управления персоналом, обеспечить трудовую организационную преемственность, сбалансировать кадровый состав предприятия, спланировать деятельность организации на долгосрочную перспективу.

Библиографический список

1. Александров К. Работа с молодыми специалистами: эффективные подходы и практики для руководителей и HR-специалистов. URL: <https://vc.ru/life/1169481-rabota-s-molodymi-specialistami-effektivnye-podhody-i-praktiki-dlya-rukovoditelei-i-hr-specialistov> (дата обращения: 15.10.2025).

2. Львович К.И. Об особенностях управления молодыми специалистами внутри организаций // За нами будущее: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества: сборник научных статей 3-й Всероссийской молодежной научной конференции: в 3 т. Курск, 3 июня 2022 года / отв. редактор А.А. Горохов. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. Т. 1. С. 215–218.

3. О молодежной политике в Российской Федерации: Федер. закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ // Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/> (дата обращения: 18.10.2025).

4. Понятие молодого специалиста в российском законодательстве. URL: <https://hgmk.ru/upload/iblock/c3c/ecmxmgovv824yjf2bj8k1dkw02gn6z0p/Trudoustroystvo-molodogo-spetsialista.pdf> (дата обращения: 15.10.2025).

5. Терешонок Т.А. Особенности трудового поведения современной российской молодежи // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23. № 4. С. 421–426.

6. Хомяков Ю.В. Специфика профессиональных качеств молодых специалистов и особенности отношения к ним работодателей // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2023. № 1 (77). С. 496–500.

YOUNG PROFESSIONALS AS A SPECIFIC CATEGORY OF LABOR RESOURCES

E.S. Kosarskaya, I.V. Skugareva

***Abstract.** This article defines human resources. It examines the concept of a young specialist in Russian legislation. It characterizes young specialists as a specific category of the workforce and identifies their work behavioral motives. The importance of young specialists in organizational activities is explored. The objectives of HR management for this category of employees are outlined.*

***Keywords:** human resources management, human resources, young specialists.*

Об авторах:

КОСАРСКАЯ Елена Сергеевна – кандидат философских наук, доцент кафедры социологии и социальных технологий, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь. E-mail: lennusia@yandex.ru

СКУГАРЕВА Ирина Валерьевна – старший преподаватель кафедры иностранных языков, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь. E-mail: sirene75@mail.ru

About the authors:

KOSARSKAYA Elena Sergeevna – Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology and Social Technologies, Tver State Technical University, Tver. E-mail: lennusia@yandex.ru

SKUGAREVA Irina Valerievna – Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages, Tver State Technical University, Tver. E-mail: sirene75@mail.ru