

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа
Направленность (профиль) образовательной программы – Социальная работа

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
И.о. зав. кафедрой
_____ В.В. Ситникова
« ____ » _____ 2025 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Поддержка молодых специалистов в сфере занятости (на примере ГКУ
АО ЦЗН Бурейского района)

Исполнитель
студент группы 161-об

(подпись, дата)

М.А. Суслиганова

Руководитель
доцент, канд. мед. наук

(подпись, дата)

Л.З. Гостева

Нормоконтроль
ассистент

(подпись, дата)

М.М. Саядян

Благовещенск 2025

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДАЮ
И.о. зав. кафедрой
_____ В.В. Ситникова
«_____» _____ 2025 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента 161-об группы Суслигановой Марины Александровны.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Поддержка молодых специалистов в сфере занятости (на примере ГКУ АО ЦЗН Бурейского района).

(утверждена приказом от 27.05.2025 г. № 1345-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 17 июня 2025 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: научные статьи, учебная литература, интернет-ресурсы.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1. Молодые специалисты как объект социальной защиты населения в сфере занятости. 2. Социальная поддержка молодых специалистов на территории РФ. 3. Поддержка молодых специалистов в сфере занятости населения в ГКУ АО ЦЗН Бурейского района.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): 5 таблиц, 1 рисунок.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) отсутствуют.

7. Дата выдачи задания 03 февраля 2025 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Гостева Лилит Завеновна, доцент, кандидат медицинских наук
(фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание)

Задание принял к исполнению (дата): 03 февраля 2025 г. _____
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 55 с., 5 рисунков, 3 таблицы, 5 приложений, 25 источников.

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ, ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ, СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

Молодые специалисты являются одним из основных ресурсов развития кадрового потенциала РФ, повышения конкурентоспособности ее экономики. В то же время наблюдается недоиспользование молодых специалистов как трудового ресурса, в том числе вследствие их неустойчивого положения на рынке труда. Существует ряд ключевых противоречий в сфере трудоустройства молодых специалистов, в том числе дисбаланс между рынком образования и рынком труда, противоречие между требованиями работодателей и социально-профессиональными характеристиками молодых специалистов, между запросами и ожиданиями выпускников вузов, и реалиями российских организаций, между реалиями рынка труда и субъективными моделями профессионально-трудового поведения молодых специалистов.

Цель работы: проанализировать программу социальной работы с молодыми специалистами на примере ГКУ АО ЦЗН Бурейского района.

Основу методологии составляет экспертный опрос, анализ документов, описательный метод, обобщение, классификация и систематизация, сравнительный анализ, анализ статистических данных, анализ документов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Молодые специалисты как объект социальной защиты населения в сфере занятости	9
1.1 Общая характеристика молодых специалистов	9
1.2 Проблемы молодых специалистов в сфере занятости	14
2 Социальная поддержка молодых специалистов на территории РФ	19
2.1 Формы и методы работы социальной поддержки молодых специалистов	19
2.2 Меры социальной поддержки молодых специалистов в сфере занятости на территории РФ	22
3 Поддержка молодых специалистов в сфере занятости населения в ГКУ АО ЦЗН Бурейского района	35
3.1 Исследование организационных мер социальной поддержки молодых специалистов в ГКУ АО ЦЗН Бурейского района	35
3.2 Анализ программы, направленной на поддержку молодых учителей в ГКУ АО ЦЗН Бурейского района	40
3.3 Способы оптимизации поддержки молодых специалистов ГКУ АО ЦЗН Бурейского района	45
Заключение	50
Библиографический список	53
Приложение А Программа социологического исследования методом экспертного опроса в форме анкетирования	56
Приложение Б Анкета	64
Приложение В Положение о системе наставничества в рамках реализации программы молодого специалиста-педагога	68
Приложение Г План работы «Школы молодого учителя» первого, второго, третьего года работы в рамках программы социальной адаптации	72

Приложение Д	Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником в рамках программы социальной адаптации	74
--------------	---	----

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Современное российское общество переживает непростую социально-политическую и экономическую ситуацию. Переход страны к рыночным отношениям повлек за собой перемены в характере взаимоотношений между учебными заведениями и работодателями в вопросах подготовки молодых специалистов. В прошлом существовала государственная система распределения, которая неплохо решала проблему трудоустройства выпускников учебных заведений. На сегодняшний день организации и предприятия самостоятельно проводят кадровую политику и зачастую отдают предпочтение молодым специалистам с опытом работы и трудовым стажем.

Данный подход порождает некий парадокс на рынке труда: общая численность рабочих сокращается, а требования к вновь принимаемым на работу становятся более высокими. Поэтому молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. Это приводит к тому, что образованная часть молодежи, оканчивая учебное заведение, зачастую получает статус безработного. Работа с молодыми специалистами – это процесс системного и планомерно организованного воздействия на молодых специалистов с помощью организационных, экономических, социальных механизмов управления, взаимосвязанных между собой.

Таким образом, поддержка молодых специалистов является актуальной социальной проблемой, и требует особого внимания со стороны государства и общества, что в целом и объясняет исследуемый интерес к теме: «Программа поддержки молодых специалистов как инструмент социальной защиты населения (на примере ГКУ АО ЦЗН Бурейского района)».

В отечественной литературе к изучению данной проблемы обращались

Заславский И. Е., Колесникова О.А. исследующие деятельность органов службы занятости населения, Смирнов С. И. исследующий вопросы анализа рынка труда и технологию разработки программ занятости. Калибеков Д., Молева С. К., Иванов И. А., Резапкина Г., рассматривающие, проблемы молодежи, связанные с трудоустройством. Толочек В. А., Бендюков М. А., Исмагилова Ф. С., изучающие негативное воздействие безработицы на эмоциональное состояние граждан, Павленок П. Д., Иванов В. Н., характеризуют формы и методы социальной работы с безработными.

Однако, малоизученной остается проблема организации социальной поддержки молодых специалистов на местных уровнях в силу особенностей работы муниципальных органов центра занятости населения, которая требует значительной доработки в области консультативной и информационной работы с их стороны, что обуславливает значимость и новизну бакалаврской работы.

Научная новизна бакалаврской работы состоит, прежде всего, в обобщении современных явлений, происходящих в сфере занятости, и заключается в следующем: проанализированы формы и методы социальной работы с молодыми специалистами; проведено эмпирическое исследование социальной работы с молодыми специалистами в ГКУ АО ЦЗН Бурейского района; проанализирована программа поддержки молодых специалистов. Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом российской экономики, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости. В регионах, где эти проблемы являются наиболее острыми, формируются специальные программы, направленные на их преодоление и на построение устойчивого функционирования региональной системы содействия профессиональному становлению молодых граждан. Молодые специалисты являются стратегически важной категорией трудового населения, они обладают современными компетенциями, их профессиональный путь только начинается. Молодые специалисты являются одним из основных ресурсов развития кадрового потенциала РФ, повышения конкурентоспособности ее экономики. В то же время наблюдается недоиспользование молодых специалистов

как трудового ресурса, в том числе вследствие их неустойчивого положения на рынке труда.

Практическая значимость бакалаврской работы состоит в том, что по проведённому эмпирическому исследованию материалы можно использовать для оптимизации социальной работы с молодыми специалистами в ГКУ АО ЦЗН Бурейского района, а также в учебных целях при проведении лекционных и практических занятий.

Объект исследования – молодые специалисты.

Предмет исследования – поддержка молодых специалистов в сфере занятости.

Цель исследования – анализ поддержки молодых специалистов на примере ГКУ АО ЦЗН Бурейского района.

Задачи исследования:

- 1) дать характеристику молодым специалистам;
- 2) рассмотреть формы и методы работы по организации поддержки молодых специалистов;
- 3) определить меры поддержки молодых специалистов на территории РФ;
- 4) провести исследование организационных мер и программы социальной поддержки молодых специалистов в деятельности в ГКУ АО ЦЗН Бурейского района;
- 5) предложить способы оптимизации программы социальной поддержки молодых специалистов в деятельности в ГКУ АО ЦЗН Бурейского района.

Методы исследования: анализ документов, метод наблюдения, эксперимент, экспертный опрос.

1 МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

1.1 Общая характеристика молодых специалистов

Трудоустройство молодых специалистов в РФ на протяжении последних десятилетий продолжает оставаться одной из актуальных общественных проблем. Молодые специалисты выступают основным фактором развития человеческого потенциала России. Вместе с тем молодежь сегодня оказывается одной из особо уязвимых категорий, испытывающих значительные сложности при трудоустройстве [5, с. 78]. Н.И. Чернышева отмечает, что, будучи более мобильными, перспективными и трудоспособными, молодые люди являются слабо социализированной и низко производительной частью трудовых ресурсов страны [12, с. 14]. Подобная ситуация характерна не только для РФ, но и для ряда зарубежных стран, что по мнению Международной организации труда, является угрозой экономическому потенциалу государств.

Среди молодежи можно выделить особую категорию – молодые специалисты. И. В. Медведева и В. В. Баркова считают, что в данную категорию попадают выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в год окончания учебы, в течение первых трех лет трудовой деятельности.

Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 6 Федерального закона № 489-ФЗ), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией [2].

Для оптимальной трактовки понятия необходимо рассмотреть историю данного понятия. Советское трудовое право регулировало труд лиц, окончивших высшие и средние специальные учебные заведения, молодые специалисты

состояли на персональном учете в министерствах или ведомствах.

Они были обязаны в течение 3 лет по окончании учебного заведения проработать непосредственно на производстве в соответствии с полученным направлением. Регламентация условий труда молодых специалистов была направлена на правильное использование их в интересах народного хозяйства СССР [14, с. 45]. Правовые нормы по работе с молодыми специалистами определялись законодательством о труде.

Молодые специалисты, направляемые на работу по окончании учебы, имели право на месячный отпуск перед началом работы, в течение которого им выплачивалась стипендия за счет предприятия, в которое его направили. Руководитель предприятия был обязан обеспечить молодого специалиста жильем и создать ему условия, необходимые для труда, быта, приобретения практического опыта и повышения квалификации. Было запрещено увольнение молодых специалистов без разрешения их ведомства, которому подчинялось данное предприятие. Условия труда молодых специалистов регулировались постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 9 мая 1963 и Положением о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения СССР, утвержденным 18 марта 1968 [14, с. 12].

В трудовом законодательстве, действовавшем с 1971 по 2001 год, также было предусмотрено понятие молодой специалист, к которому относили лиц, окончивших высшее или среднее специальное учебное заведение, а также лиц, окончивших профессионально-техническое учебное заведение и направленных в установленном порядке на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию. Также в нем отдельно оговаривались правовые меры, направленные на повышение социальной защищенности указанной группы лиц при поступлении на работу после окончания учебных заведений.

Так как Трудовой кодекс РФ не отражает четкого регламентированного понятия «молодой специалист», а в статье 5 «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права» сказано, что регулирование

трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только Трудовым кодексом РФ, но и через иные федеральные нормативные правовые акты, нормативные правовые акты субъектов РФ и органов местного самоуправления, локальные нормативные акты [15] это привело к наличию многочисленных определений этого понятия, даваемых в нормативных актах, регулирующих трудовые отношения в субъектах Российской Федерации и в самих организациях.

Таким образом, для примерного представления о понятии «молодой специалист» можно обратиться к иным актам.

Согласно п. 6 ст. 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией [2]. Критерии, согласно которым работников следует относить к молодым специалистам. Если исходить из вышеприведенного определения, а также сложившегося практического подхода, к молодым специалистам можно отнести работника, который:

- а) завершил обучение в образовательной организации по основным профессиональным образовательным программам (высшее или среднее профессиональное образование);

- б) впервые поступил на работу или имеет небольшой стаж работы (в среднем от года до трех лет);

- в) не старше 35 лет.

Отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами (ЛНА) могут уточняться критерии отнесения к молодым специалистам. К примеру, в п. 5 Положения о молодом специалисте ОАО «РЖД» (утв. распоряжением ОАО «РЖД» от 18.07.2017 № 1397р) к молодым специалистам отнесены выпускники образовательных учреждений очной формы обучения в возрасте до 30 лет: по-

лучившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру); получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности; окончившие аспирантуру.

В целом в отношении молодых специалистов действует общий правовой режим, как и для остальных работников. Однако предусмотрены и некоторые особенности. Так, в соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Однако в абз. 5 ч. 4 ст. 70 ТК РФ установлен запрет на установление испытания для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Следовательно, далеко не каждому молодому специалисту можно установить испытательный срок. Если все вышеперечисленные условия одновременно сочетаются, назначить испытание нельзя, условие трудового договора об испытании будет ничтожно (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Условие об испытании для молодого специалиста возможно включить в трудовой договор при соблюдении любого из следующих условий:

- а) прошло более одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (за точку отсчета берется дата выдачи диплома);
- б) лицо поступает на работу по иной специальности, отличной от указанной в дипломе (например, окончил обучение как бухгалтер, а поступает на должность системного администратора);
- в) работник устраивается на работу по специальности повторно;
- г) работник обучался по программам, не имеющим государственной аккредитации (таким лицам, как правило, не выдаются дипломы государственно-

го образца).

В действующем ТК РФ, закрепленных на федеральном уровне гарантий именно для работников, относящихся к категории молодых специалистов, практически нет. На них распространяется «общий» режим гарантий в зависимости от того, к работникам какой категории они относятся (в том числе по гендерному признаку, сложности и опасности работы, наличию детей и т.п.). К специфическим гарантиям для молодых специалистов можно отнести положения ст. 270 ТК РФ о пониженных нормах выработки.

Согласно ч. 2 ст. 270 ТК РФ для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Разумеется, при этом надо учитывать нормы ч. 1 ст. 270 ТК РФ об установлении норм выработки для лиц моложе 18 лет пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Дополнительные права и гарантии для молодых специалистов могут устанавливаться иными федеральными законами и НПА, отраслевыми соглашениями, ЛНА, а также НПА субъектов РФ, органов местного самоуправления.

Также на региональном и федеральном уровнях принимаются программы поддержки молодых специалистов в определенных отраслях или населенных пунктах, например, для врачей в сельской местности. Но в основном такие меры носят больше социально-стимулирующий характер (в виде выплаты «подъемных», льготного жилищного кредитования и др.).

Таким образом, молодой специалист – это особая группа трудового населения, к которой относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати пяти лет, принятые на работу в год окончания учебы, в течение

первых трех лет трудовой деятельности. По нашему мнению, к ним можно отнести выпускников как очной, так и заочной форм обучения, получающих образование впервые. Статус молодого специалиста характеризуется как особыми правами и дополнительными гарантиями, так и обязанностями его носителя по сравнению с другими категориями работников. Первые предоставляют молодым специалистам правовые возможности пользоваться определенными социальными благами, а вторые предусматривают правовую необходимость определенного поведения. Отношения между молодыми специалистами и работодателем по поводу применения труда регулируются трудовым правом как самостоятельной отраслью российского права. Современный Трудовой кодекс РФ [7], к сожалению, не содержит понятия «молодой специалист», что привело к наличию многочисленных определений этого понятия, даваемых в нормативных актах, регулирующих трудовые отношения в субъектах Российской Федерации и организациях-работодателях.

1.2 Проблемы молодых специалистов в сфере занятости

На сегодняшний день проблема трудоустройства молодых специалистов остро ощущается на предприятиях и государственных учреждениях. Остро ощущается нехватка молодых кадров в таких государственных учреждениях как муниципальные школы, муниципальные больницы и поликлиники, также существуют открытые вакансии в селах, городах поселочного типа, деревнях, куда не желают ехать на работу молодые специалисты.

Рассмотрим проблемы трудоустройства молодых специалистов:

1. На современном этапе молодежный рынок труда характеризуется избыточным предложением престижных и высокооплачиваемых специальностей и недостатком квалифицированных специалистов.

2. Специфика рынка молодежного труда характеризуется отсутствием баланса между спросом и предложением, что обусловлено колебанием трудовой ориентации молодых людей, которым сложно подчас определиться с выбором будущей профессии.

3. Отметим и низкую конкурентоспособность молодежи, которая имеет

самый высокий риск потерять существующую работу и не найти новую.

4. Отсутствие четких представлений об уровне молодежной занятости приводит к тому, что количество лиц, нигде не работающих и не посещающих учебные заведения, неуклонно растет.

5. На трудовой рынок приходят разноплановые специалисты, в то же время, на многие профессии спрос отсутствует, поэтому большинству приходится трудоустраиваться по специальностям, далеким от полученного образования, а некоторые даже вынуждены в срочном порядке проходить переподготовку.

6. Отметим гендерную специфику данной проблемы: проблемы трудоустройства девушек очевиднее. По статистике, среди выпускников больше девушек, однако при приеме на работу во многих отраслях работодатели чаще всего предпочитают мужчин.

7. Кроме причин экономического характера, проблема выпускников вузов в вопросах трудоустройства напрямую связана с неразвитой системой профессиональной подготовки и отсутствием «трудовой логистики». Высшие учебные заведения ориентированы на получение прибыли от подготовки студентов, но не несут ответственности за их трудоустройство, не принимают в расчет требования рынка труда при формировании направлений их подготовки.

8. Существенную роль при трудоустройстве молодых людей и в большинстве случаев играет политика работодателей, которая, к сожалению, во многих случаях усугубляет имеющиеся проблемы, например, из-за повышенных требований, которые предъявляются к кадрам без квалификации. Многие работодатели считают молодых людей бесперспективным, относятся к ним без должного уважения и не видят возможностей дальнейшего роста [14, с. 21].

Стратегии поведения молодых специалистов также носят специфический характер. При трудоустройстве молодежь выбирает разные стратегии поведения. Одной из распространенных стратегий является согласие на любую оплачиваемую работу (зачастую не по специальности). В этом случае специалисты нередко помимо своих должностных обязанностей выполняют также работу других работников зачастую бесплатно, например, бесплатно убирает в офисе,

выполняет работу секретаря или менеджера по кадрам.

Таких примеров множество и следует отметить, что выпускники вузов в поисках источника средств к существованию после окончания учебы провоцируют развитие такой системы, поскольку готовы за небольшую плату выполнять большой объем работы.

Некоторые молодые люди выбирают стратегию регистрации в центрах занятости населения. Третьей стратегией является продолжение обучения, поступление в аспирантуру, магистратуру или получение второго высшего образования. Еще одной стратегией является поиск работы за рубежом [13, с. 8]. По мнению многих исследователей, проблема трудоустройства молодых специалистов связана, прежде всего, с потребностями рынка труда. Как правило, высшие учебные заведения делают основной упор на подготовку специалистов по более традиционным специальностям, которые испокон веков приживались в человеческом обществе.

Сейчас же современная картина реальности немного иная. Рынок труда со временем начинает требовать специалиста, который должен отвечать запросам современности: он должен обладать полнотой знаний и навыков в тех сферах, которые незаметно для нас набирают обороты. Исходя из этого, общество сталкиваемся с проблемой трудоустройства молодого специалиста по своей специальности [10, с. 14].

С процессом развития цифровой экономики потенциальному работнику становится трудно соответствовать требованиям работодателя с каждым годом. Это связано также с активным процессом роботизации, который как раз и является условием развития экономики уклада.

На сегодняшний день работодатель ставит очень высокую планку для будущих работников. Важную роль при этом играет конкуренция, потому что во многом благополучная производственная деятельность предприятия зависит от персонала, который складывается из отдельных высших специалистов.

В перечень новых требований к работнику, обусловленных конкуренцией, включаются, на наш взгляд, следующие:

– опыт работы. Предприятию не совсем выгодно брать специалистов без опыта работы, т.к. это может существенным образом повлиять на дальнейшую его работу;

– профессионализм, умение применять теоретические знания на практике и уметь принимать решения;

– обладание достаточными знаниями в новых отраслях производства;

– умение принимать ответственные решения, готовность к риску;

– коммуникабельность;

– умение руководить людьми и т.д.;

– неумение применять полученные теоретические знания на практике (такая проблема, очевидно, наиболее распространена среди вузов);

– изменение правил распределения [21, с. 4].

При переходе к рыночной экономике правила распределения изменились – ответственность за трудоустройство теперь целиком лежит на самих выпускниках;

– полученный специалистом диплом, зачастую, не котируется на рынке труда. В советское время у выпускника вуза была небольшая возможность попасть в интересующую его организацию, но при этом не было такой безработицы, как сейчас [21, с. 8].

Также очень часто в последнее время мы сталкиваемся с ситуацией, когда полученный специалистом диплом не котируется на рынке труда. Такое явление связано с возникновением, так называемых коммерческих вузов, т.е. негосударственных учебных заведений. Сегодня «престиж» вуза играет важную роль в трудоустройстве.

Отметим также для работодателя важно не только название учебного заведения, но и наличие у выпускников рейтинговых вузов достаточных знаний; наличие нелегального полученного образования (получение так называемого «диплома на заказ»).

Таким образом, рынок труда для молодых специалистов имеют свои специфические особенности, которые зависят не только от самого молодого спе-

циалиста, но и от запроса работодателя. Рынок труда молодых специалистов требует внимания со стороны государства, а также определены меры социальной поддержки как для специалиста, так и для работодателя.

Таким образом, молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 6 Федерального закона № 489-ФЗ), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

К проблемам трудоустройства молодых специалистов можно отнести такие аспекты, как: неполное использование трудового потенциала молодежи; сравнительно невысокая заработная плата молодых специалистов; недостаточность своей профессионально-деловой, социально-психологической и рыночной подготовки молодых специалистов; отсутствие информации о возможностях трудоустройства по специальности и возможных мерах социальной поддержки.

2 СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ТЕРРИТОРИИ РФ

2.1 Формы и методы работы по организации социальной поддержки молодых специалистов

Социальная поддержка молодых специалистов – это комплекс, поддерживаемых государством мер, направленных на адаптацию и трудоустройство молодых специалистов, который может быть выражен в материальной помощи в виде подъемных, доплат, субсидий, льгот, кредитов, а также в мерах психологического и иного характера, которые могут быть выражены в психологической помощи в адаптации, консультативной и информационной работе, а также, в профориентационной диагностике молодых специалистов.

Теоретические и методологические основы создания целостной гибкой системы работы с молодыми специалистами в научных работах российских и зарубежных авторов практически не освещены.

Работа с молодыми специалистами – это целостная совокупность организационных структур, моделей и процессов управления молодыми специалистами для эффективного использования их потенциала и удовлетворения потребностей развивающейся личности молодых специалистов [8, с. 14].

Работу с молодыми специалистами можно представить как совокупность укрупненных компонентов, принципиально необходимых для создания, функционирования и совершенствования системы работы с молодыми специалистами.

В данном определении работы с молодыми специалистами заложены две ключевые цели:

Цель молодых специалистов – удовлетворение потребностей молодых специалистов и цель работодателя – эффективное использование потенциала молодого специалиста. Очевидно, что эффективность работы с молодыми специалистами будет зависеть от того, в какой степени будут совпадать эти цели. При внимательном рассмотрении целей можно заметить, что цели непротиво-

речивы и взаимодополняемы, что является движущим механизмом функционирования системы работы с молодыми специалистами и создает объективную основу для достижения общих целей.

Системный подход позволит нам рассмотреть работу с молодыми специалистами как систему, как целое.

Однако работа с молодыми специалистами является динамичным объектом, противоречивым, развивающимся. Ее целостность относительна, а развитие – неизбежно. Как уже было сказано выше, на сегодня актуален вопрос создания целостной системы по выявлению и продвижению талантливой молодежи, создания условий для подготовки молодых специалистов и включения их в наукоемкие инновационные отрасли промышленности страны.

Согласно исследованиям, наибольшую заинтересованность в молодых специалистах проявляют крупные компании (как иностранные, так и российские). Затем следуют крупные государственные учреждения и небольшие коммерческие компании. От использования потенциала молодых специалистов компании ожидают, в первую очередь, получить высокий уровень квалификации, полученной в вузе; решение кадрового дефицита [14].

Компании предлагают различные технологии работы с молодыми специалистами, зависящие от проводимой кадровой политики и намерений относительно молодых специалистов, однако большинство из них не имеют достаточно четких и сформулированных стратегий работы с молодыми специалистами. Одной из основных причин этого мы видим в том, что и стороны государства в настоящее время отсутствует системная работа в сфере молодежной политики.

Молодой специалист должен работать под руководством опытных коллег, и для успешного и эффективного продвижения молодого специалиста от него требуется готовность смириться с осознанием зависимости и подчиненности. В период 25-30 лет работник определяет, является ли выбранная область работы подходящей. Для этого периода наиболее характерны частые смены места работы – ротация в новую область деятельности [5, с. 14].

Большинство современной молодежи разделяет такие ценности и потреб-

ности, как карьера, карьерный рост и мобильность, обучение и развитие, четкий и понятный карьерный план (с прописанными показателями эффективности).

Перечисленные особенности молодых специалистов как специфической категории трудовых ресурсов необходимо учитывать при совершенствовании системы работы с молодыми специалистами. Таким образом, в условиях модернизации общества и растущих потребностей к человеческому капиталу работа с молодежью должна стать эффективным инструментом.

В современной зарубежной практике, несмотря на разнообразные дискуссии, распространена классификация методов социальной работы на первичные (классические, инновационные) и вторичные. К классическим первичным методам принадлежат индивидуальная поддержка, групповая работа, работа в коллективе, к инновационным первичным методам – индивидуальная терапия, семейная терапия, групповая терапия. Ко вторичным методам относят супервизию (наставничество и наблюдение), планирование, консультирование, сопровождение и др. [6, с. 18].

Социальная работа в сфере поддержки молодых специалистов является неотъемлемой сферой социальной защиты разных целевых групп и категорий населения, ее отличают свои особые формы, методы работы и социальные технологии воздействия. Социальная работа с молодыми специалистами осуществляется непосредственно территориальными органами службы занятости населения, которые предоставляют гражданам следующие виды услуг:

- *социальное сопровождение трудоустроенных лиц;*
- *информационные и консультационные услуги, связанные с трудоустройством и адаптацией* [8, с. 10].

К методам организации социальной работы с молодыми специалистами следует отнести профконсультационную, юридическую, информационную и психологическую помощь в процессе трудовой адаптации и трудоустройства.

Рассмотрим более подробно:

1. Информационно-консультационная поддержка. О гарантиях, видах поддержки и системы труда.

2. Психологическая помощь в период адаптации. Работники службы занятости также применяют в своей работе психологические методы поддержки молодых специалистов.

3. Профконсультационная и юридическая поддержка. Решение вопросов по возможности профессиональной подготовки и переподготовки.

К форме социальной работы с молодыми специалистами относят содействие в трудовой адаптации. Данная услуга направлена на удовлетворение потребности молодых граждан в получении консультационной, психологической и юридической поддержки в период трудоустройства.

Таким образом, применение совокупности всех форм и методов социальной работы с молодыми специалистами должно способствовать достижению ее основной цели – оптимальной социализации и трудовой адаптации на начальных этапах трудоустройства. В процессе трудоустройства следует обращать особое внимание на то, в какой мере новая работа обеспечивает реализацию профессионального потенциала человека, на какое время она предоставляется и соответствует ли уровню знаний, навыков, ожиданиям заработной платы и условий труда.

2.2 Меры социальной поддержки молодых специалистов в сфере занятости на территории РФ

Рассмотрим их подробнее. Меры организационной поддержки молодых специалистов направлены на развитие кадрового потенциала в регионах, помощь в трудоустройстве молодежи, повышение престижа тех или иных профессий. В региональной практике применяются следующие меры.

1. В отдельных субъектах РФ (в том числе в Амурской области) проводятся профессиональные конкурсы молодых специалистов, направленные на развитие творческой инициативы и роста профессионализма молодых рабочих и молодых специалистов, вовлечение их в научно-исследовательскую и изобретательскую деятельность.

2. С целью учета мнения молодежи и эффективного участия молодых специалистов в реализации мероприятий государственной политики в субъек-

тах РФ создаются коллегиальные совещательные органы. К числу таковых относятся, например, Совет молодых ученых и специалистов Амурской области. Например, в Республике Саха (Якутия) в целях приобретения молодыми специалистами навыков, опыта, умений работы по имеющейся специальности и профессии за счет республиканского бюджета финансируется прохождение стажировки в организациях и на предприятиях, осуществляющих деятельность на территории Республики Саха (Якутия).

3. В научной литературе неоднократно указывалось на необходимость организации для молодых специалистов адаптации [14] и воспитательной работы [16]. В связи с этим интересен опыт Амурской области, где использовался институт наставничества при трудоустройстве молодых специалистов, обратившихся в службу занятости населения. При этом за молодым специалистом закреплялся наставник – работник организации работодателя, который оказывает содействие в профессиональном становлении и развитии, по адаптации к исполнению должностных обязанностей, самостоятельному выполнению производственных обязанностей, по повышению заинтересованности в высокой результативности профессиональной деятельности.

Организации-работодатели, внедрившие систему наставничества, получали субсидии из регионального бюджета, а наставник, эффективно выполнивший свои обязанности и показавший высокие результаты, может быть поощрен в соответствии с законодательством. Институт наставничества также существует в Самарской, Ульяновской областях.

4. Своеобразной мерой поддержки молодых специалистов является квотирование рабочих мест, позволяющее не стихийно, под воздействием рыночных механизмов, а целенаправленно решать проблему занятости [17]. Механизм квотирования широко применяется для поддержки разных категорий граждан [14]. Как показывает анализ нормативных правовых актов субъектов РФ, в региональной практике указанный механизм направлен на снижение безработицы среди молодежи. В частности, работодатель, численность работников которого не превышает 100 человек, устанавливает рабочие места для молодых

специалистов в количестве не менее одного процента среднесписочной численности работников. Для работодателей численность работников которых превышает 100 человек, квота составляет не менее двух процентов среднесписочной численности работников.

5. Анализ региональных нормативно-правовых актов позволил выявить несколько весьма нетипичных мер, которые можно отнести к организационной поддержке молодых специалистов. Например, мониторинг молодых и активных специалистов, целью которого является выявление творческой, активной молодежи, имеющей достижения в профессиональной сфере, и их сопровождение для дальнейшего развития.

По результатам мониторинга молодые специалисты могут быть включены (с их согласия) в резерв органа исполнительной власти, резерв управленческих кадров, направлены для участия во всевозможных конкурсах и круглых столах в соответствии со сферой их деятельности, на стажировку для обмена опытом. Кроме того, молодым специалистам может быть предложена иная работа в органах власти и организациях в целях развития их потенциала.

Исполнительные органы государственной власти в рамках своих полномочий вправе оказывать иные меры социальной поддержки молодых специалистов, а именно содействовать: профессиональному продвижению молодых специалистов; дополнительному профессиональному обучению молодых специалистов; созданию общественных объединений молодых специалистов для защиты своих прав и интересов, участия в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах.

Меры экономической поддержки молодых специалистов напрямую направлены на улучшение их материального благополучия посредством предоставления денежных средств либо иного имущества.

1. Предоставление отдельных видов имущества. Наряду с мерами финансовой поддержки действенными являются иные экономические меры, к числу которых относится предоставление земельных участков.

2. Предоставление денежных средств молодым специалистам (финансо-

вая поддержка) является самой действенной мерой. Виды таких денежных выплат весьма многообразны как по названию, так и по правовой природе. Значительная часть денежных выплат молодым специалистам относится к мерам дополнительной социальной поддержки (часть третья статьи 263-1 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»), расходные обязательства на которые возникают в результате принятия публичных нормативных обязательств (статья 74 Бюджетного кодекса Российской Федерации). В региональной практике применяются следующие виды таких выплат.

Единовременная денежная выплата. В отдельных нормативных правовых актах размер единовременной выплаты дифференцируется в зависимости от географического положения территории, на которой трудоустраивается молодой специалист. Например, педагогическим работникам, впервые приступившим к работе по специальности в государственных образовательных организациях в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Иркутской области выплачивается пособие.

Ежегодная единовременная выплата. В отдельных регионах размер ежегодного пособия увеличивается для молодых специалистов, закончивших высшее учебное заведение с отличием.

Ежемесячная денежная выплата. Размер ежемесячной денежной выплаты устанавливается субъектами РФ как в твердой сумме, так и посредством определения доли к окладу и может дифференцироваться по нескольким основаниям.

Весьма оригинальное название имеет мера государственной поддержки, предоставляемой молодым специалистам здравоохранения и работникам здравоохранения дефицитных профессий – субсидия на приобретение (строительство) жилья. Однако, как показывает анализ текста указанного нормативного правового акта, в данном случае речь идет не о субсидии в бюджетно-правовом

значении этого понятия, а о социальном пособии, поскольку в общих положениях приводится ссылка на статью 74 Бюджетного кодекса Российской Федерации, регламентирующую бюджетные ассигнования на социальное обеспечение населения. В отдельных регионах стимулирование молодых специалистов начинается еще на стадии их обучения.

В отдельных субъектах РФ предусмотрено предоставление молодым специалистам компенсации расходов по временному найму жилого помещения.

Наряду с перечисленными в отдельных субъектах РФ встречаются весьма оригинальные меры финансовой поддержки молодых специалистов. Например:

- частичная компенсация затрат на научно-исследовательскую и инновационную деятельность в размере и порядке, утверждаемых Правительством;
- частичная компенсация затрат на получение высшего образования или дополнительного профессионального образования в размере и порядке, утверждаемых Правительством. Указанные меры также относятся и к социальным выплатам.

О дополнительных мерах по подготовке и закреплению молодых специалистов в сельскохозяйственном производстве: предусмотрены такие специфические меры поддержки молодых специалистов, как:

- ежегодная компенсация расходов на проезд к месту использования отпуска и обратно в размере, равном величине таких расходов, но не превышающем 5 тыс. рублей;
- ежемесячная денежная компенсация расходов на оплату отопления (для молодых специалистов, проживающих в сельской местности в жилых помещениях с печным отоплением, – расходов на оплату приобретаемого твердого топлива и услуг по его доставке) и освещения указанных жилых помещений. Особо следует подчеркнуть, что некоторые меры финансовой поддержки органы государственной власти субъектов РФ оказывают опосредовано через органы местного самоуправления.

Отдельные государственные полномочия субъектов РФ по поддержке молодых специалистов могут быть делегированы органам местного самоуправ-

ления с одновременным направлением в целях финансирования переданных государственных полномочий субвенций местным бюджетам.

Все приведенные выше меры финансовой поддержки объединяет то, что право на получение денежной выплаты в установленном размере имеет каждый гражданин, попадающий под критерии молодого специалиста, установленные соответствующим нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации. Порядок предоставления такой меры поддержки не должен носить дискриминационный характер. Наряду с мерами дополнительной социальной поддержки денежные выплаты как мера финансовой поддержки молодых специалистов могут распределяться на конкурсной основе. К таким мерам финансовой поддержки молодых специалистов можно также отнести всевозможные премии.

Резюмируя изложенное, можно констатировать наличие практически во всех субъектах РФ нормативно-правовых актов, направленных на поддержку молодых специалистов и усиление кадрового потенциала региона, что свидетельствует о повышении внимания государства к работе с молодежью.

В значительной степени это объясняется разнородным федеральным законодательством, лежащим в основе такого регулирования: бюджетное (при предоставлении денежных выплат), земельное (при предоставлении земельных участков); административное (при проведении конкурсов) и т. д.

Между тем очевидно, что при закреплении соответствующих мер поддержки в региональных нормативных правовых актах необходимо учитывать особенности, обусловленные отраслевым законодательством. Кроме того, чтобы молодежь стала источником возрождения российского государства, для формирования ее ценностной ориентации необходимо выделение достаточных финансовых ресурсов как для оказания мер прямой государственной поддержки, так и для проведения всевозможных мероприятий по реализации творческих планов молодежи [21].

В основном молодые специалисты могут рассчитывать на такие меры поддержки: помощь в поиске работы и трудоустройстве; выплата подъемных; доплата к зарплате; компенсация расходов по аренде жилого помещения; ком-

пенсация затрат на проезд к месту трудовой деятельности; предоставление служебного жилья для проживания; ипотечное кредитование на льготных условиях; компенсация затрат на оплату детского сада и др. [16, с. 8].

Перечень льгот и господдержки устанавливается различными документами – приказами Президента РФ, решениями ведомств и министерств, межведомственными или отраслевыми соглашениями, региональным законодательством, коллективными договорами.

Поддержка молодых специалистов на территории РФ выражена в реализации государственной программы. Основная суть программы поддержки молодых специалистов заключается в предоставлении данной категории граждан особых льгот и дополнительных привилегий. Все они должны привести к тому, что молодые специалисты заинтересуются представленными предложениями и согласятся осуществлять свою трудовую деятельность в отдаленных уголках страны.

Одним из главных критериев данной программы, безусловно, выступает возможность предоставления молодым специалистам льготного жилья. Если учесть, что в нашей стране вопрос с приобретением собственных квадратных метров стоит слишком остро, можно понять, что такая привилегия является действительно существенной и заманчивой. Помимо основного вида помощи, связанного с предоставлением жилья на льготных условиях, молодым специалистам в нашей стране могут быть переданы и дополнительные льготы, выраженные в установлении определенных выплат. Данные выплаты должны выступать в роли регулярной материальной поддержки для стимулирования этой категории служащих [14, с. 13].

Предоставление данного вида поддержки может быть осуществлено на основании ведомственных отраслевых соглашений. В большинстве случаев наличие таких выплат предусмотрено на государственных либо муниципальных предприятиях.

Что же касается частных компаний – данный вид помощи там также может иметься. Однако в этом случае материальная поддержка должна быть уста-

новлена различными локальными актами организации, включая коллективные договоры либо иные документы.

С подобными бумагами должен быть ознакомлен каждый новый служащий во время своего официального трудоустройства в компанию. В данных положениях указываются не только регулярные суммы начисляемых выплат, но и порядок их установления, а также иные важные нюансы [9, с. 21].

В большинстве случаев, надбавки молодым специалистам высчитываются на основании такого показателя, как количество базовых единиц. Например, сотрудникам, у которых имеется диплом о среднем либо высшем профессиональном образовании, назначается доплата в 6 базовых единиц.

Специалисты, которые закончили обучение с красным дипломом, могут претендовать на получение надбавки в размере 8 базовых единиц. Иные правила могут быть установлены внутренними актами различных предприятий.

Главное – чтобы эти акты не ухудшали текущего положения служащих. Если говорить о такой величине, как базовая единица – ее точный размер устанавливается действующим Законом о бюджете. Более того, регулярно в данный размер могут вноситься различные поправки, в соответствии с решением уполномоченного органа [13, с. 9].

Как уже было сказано выше, современные законодательные нормы предусматривают достаточно большое количество самых различных льгот и привилегий для молодых специалистов. К ним, например, можно отнести и компенсации за произведенные служащими транспортные расходы. В соответствии с установленными правилами, каждый молодой специалист вправе претендовать на получение ровно 50 % от общей суммы транспортных расходов за определенный временной период.

Отдельно следует упомянуть и о процедуре назначения данного вида компенсации. Прежде всего, молодой специалист сам должен проявить инициативу, написав соответствующее заявление на имя своего непосредственного руководителя. Необходимо отметить, что право на оформление такой компенсации распространяется лишь на тех сотрудников, возраст которых еще не достиг

30 лет. В момент достижения этого возраста право на получение такой выплаты автоматически аннулируется. Что касается границ распространения данной компенсации – она действует в отношении практически всех видов общественного транспорта. Исключением будет являться такси, за его услуги получить денежные средства не получится [7, с. 24].

Особые привилегии для молодых специалистов действуют и в области здравоохранения. В данной сфере этой категории сотрудников также предлагаются дополнительные льготы и компенсации. Однако следует отметить, что это правило будет действовать только в том случае, если специалист был направлен в сельскую местность для последующего исполнения там своих профессиональных обязанностей [19, с. 20].

Существующая статистика показывает, что особую нехватку кадров имеют именно сельские районы нашей страны. Там больше всего не хватает работников системы здравоохранения, а также учителей и иных специалистов. Для решения таких проблем и была создана специальная программа, которая предоставляет специалистам из сел достаточно большое количество самых разнообразных льгот и привилегий.

К основным из них можно отнести: предоставление молодым специалистам временного жилья, находящегося в максимальной близости к территории их непосредственной работы, предоставление таким специалистам специальной субсидии, которая позволит приобрести собственные квадратные метры на льготных условиях.

Для того чтобы суметь воспользоваться вышеуказанной программой, сначала специалисту необходимо будет пройти официальную процедуру трудоустройства на новом месте. Помимо этого, для получения законной возможности на оформление льготного жилья, заинтересованному лицу нужно будет иметь на руках документальное подтверждение факта отсутствия его личной территории для проживания.

Подобную справку можно взять в местном отделении регистрационной палаты. Что касается уровня образования – у специалиста оно может быть, как

средним, так и профессиональным. Допускается также и наличие сразу нескольких дипломов. Главное, чтобы текущая трудовая деятельность специалиста осуществлялась по профилю.

Выделение субсидий для предоставления молодым специалистам в сельском жилье осуществляется из местного бюджета. Следует отметить, что имеющаяся субсидия может быть использована гражданином как для приобретения уже готовой квартиры, так и для возведения частного дома.

Непосредственное оказание поддержки молодым специалистам начинается с того, что предоставляются рабочие места в некоторых отраслях по завершении обучения по конкретному направлению или профилю. Далее предусматривается финансовая поддержка, периодичность выплат по которой зависит от сферы экономики и конкретной госпрограммы.

К примеру, на данный момент популярны такие государственные программы:

- в медицинской сфере – по постановлению Правительства № 1640 от 26.12.2017 (приложение № 5 в редакции постановления Правительства № 739 от 22.04.2022);

- в образовательной сфере – по постановлению Правительства № 1642 от 26.12.2017 (приложение № 23 в редакции постановления Правительства № 1430 от 09.11.2019);

- в сельскохозяйственной сфере – по постановлению Правительства № 717 от 14.07.2012 (приложение № 6 в редакции постановления Правительства № 2063 от 26.11.2021, приложение № 8 в редакции постановления Правительства № 2065 от 02.12.2023).

К поддержке молодых специалистов, имеющей нематериальный характер, можно отнести такие виды:

- 1) отсутствие испытательного срока при трудоустройстве, когда молодой специалист впервые устраивается на работу по полученной специальности в течение года с момента получения образования по профилю (ст. 70 ТК РФ);

- 2) организация условий для личностной и социальной стабильности мо-

лодых специалистов обеспечение их правовой и социальной защищённости;

3) создание и внедрение программ по работе с молодыми людьми, целевой подготовке в образовательных учреждениях, развитию наставничества;

4) помощь в трудоустройстве, то есть гарантия устройства на работу по специальности выпускников, с учётом заявок конкретных компаний на определённых специалистов;

5) поощрение молодых специалистов, которые добиваются высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвуют в работе профсоюза;

6) помощь в профессиональном, спортивном, психологическом развитии личности.

Также поддержкой нематериального характера молодым специалистам может быть проведение спортивно-оздоровительных мероприятий для сотрудников и членов их семьи, проведение аттестации на соответствие занимаемой должности в первые 1-2 года после устройства на работу и т.п.

Работодатели могут установить дополнительные критерии признания сотрудника молодым специалистом, для чего издают соответствующий локальный документ. В нём работодатели могут также прописать, какие именно меры поддержки молодых специалистов оказываются в компании.

Чаще всего работодатели платят своим молодым сотрудникам:

- подъёмные выплаты молодым специалистам – выплачиваются единовременно при трудоустройстве;

- доплаты к зарплате – платятся регулярно в течение определённого периода времени (часто 3-5 лет);

- стипендии – если работодатель отправил сотрудника на обучение.

Размеры подъёмных различаются в разных субъектах страны и зачастую выплачиваются госучреждениями и госкомпаниями.

Формы доплат к зарплате молодых сотрудников могут быть разными – индивидуальные коэффициенты и проценты или фиксированные суммы. В основном их размеры также указываются в региональном или отраслевом законодательстве.

Например, в учреждениях Минкульта к зарплате молодых специалистов применяют персональный повышающий коэффициент в течение первых трёх лет работы (п. 1.1, 1.3, 4.1.7 отраслевого соглашения между Минкультом России и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы).

В сфере связи и ИТ молодым специалистам платят доплаты к зарплате, когда работодатель подпадает под действие конкретного отраслевого соглашения и у него есть финансовые возможности. К примеру, необходимо обратить внимание на федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий РФ на 2021-2023 годы, утверждённое Минцифры, Общественной организацией Профсоюз работников связи РФ, Роскомнадзором 10.03.2021. Действие отраслевого соглашения продлили на 2024-2026 годы. Стимулирующие выплаты для молодых врачей, работающих в г. Москве, выплачиваются на основании приказа Департамента здравоохранения г. Москвы № 1139 от 31.12.2014.

В образовательной сфере также выплачивают доплаты к зарплате молодых специалистов. Например, в учреждениях высшего профобразования, находящихся под контролем Минпросвещения, устанавливают надбавки к зарплате (отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ, на 2024-2026 годы). Условия, при которых их выплачивают, указываются в договоре работодателя или трудовом договоре работника, а также в иной локальной документации. Некоторые работодатели выплачивают молодым специалистам не только доплаты к зарплате, но и иную денежную помощь. Это может быть матпомощь при вступлении в брак или рождении детей, выдача беспроцентного займа, единовременная выплата молодым специалистам и др.

В действующем ТК РФ отсутствуют как таковые положения по обязательной поддержке молодых специалистов со стороны работодателей, которые являются коммерческими компаниями. Таким образом, они могут самостоятельно определять направления кадровой политики, меры нематериальной и материальной поддержки молодёжи. Чтобы обезопасить себя от возможных

трудовых и налоговых рисков, любые меры поддержки (доплаты и прочие стимулирующие выплаты) прописываются в локальных нормативных актах работодателя.

Таким образом, меры поддержки молодых специалистов на территории РФ могут различны и определены федеральными, региональными и локальными нормативно-правовыми актами. Социальная поддержка молодых специалистов – это комплекс, поддерживаемых государством мер, направленных на адаптацию и трудоустройство молодых специалистов, который может быть выражен в материальной помощи в виде подъемных, доплат, субсидий, льгот, кредитов, а также в мерах психологического и иного характера, которые могут быть выражены в психологической помощи в адаптации, консультативной и информационной работе, а также, в профориентационной диагностике молодых специалистов.

Работа с молодыми специалистами содержит в себе следующие цели: удовлетворение потребностей молодых специалистов и цель работодателя – эффективное использование потенциала молодого специалиста.

Меры социальной поддержки молодых специалистов могут материальные и нематериальные, а также зависят от региона проживания и предполагаемого места трудоустройства. Работодатель и государство стараются поддерживать и мотивировать молодых специалистов на трудоустройство в проблемных областях экономики и на трудоустройство по специальности.

3 ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ГКУ АО ЦЗН БУРЕЙСКОГО РАЙОНА

3.1 Исследование организационных мер социальной поддержки молодых специалистов в ГКУ АО ЦЗН Бурейского района

В значительном количестве регионов России меры поддержки молодых специалистов установлены подзаконными нормативными актами. При этом в некоторых из них такие меры устанавливаются как общим нормативным правовым актом, так и нормативными правовыми актами по отраслям экономики, в которых задействованы молодые специалисты.

Деятельность ГКУ АО ЦЗН Бурейского района в своей работе опирается на Постановление Правительства Амурской области от 18 апреля 2022 г. 394 «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года».

В течение 2024 года в Центр занятости населения Бурейского района было подано 81 заявление от безработных молодых граждан с целью получения различных государственных услуг. За содействием в поиске работы обратилось 16 человек, что на 2 человека больше, по сравнению с 2023 годом. Данные приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Численность безработных молодых граждан, поставленных на учет в ЦЗН Бурейского района

	2023	2024	Прирост (сокращение)
Всего	78	81	+ 3

Для актуализации изучения организации социальной работы с молодыми специалистами была проанализирована деятельность ГКУ Амурской области ЦЗН Бурейского района, которой придерживаются специалисты отдела ЦЗН. Также проведено эмпирическое исследование на базе ГКУ Амурской области ЦЗН Бурейского района (далее – Центр занятости).

Объектом исследования выступили эксперты – специалисты Центра занятости населения Бурейского района. В ходе проведения исследования были ис-

пользован экспертный опрос.

В ходе исследования было опрошено 20 человек – работников ЦЗН, которые в разных ситуациях сталкивались с решением проблем трудоустройства в рамках своей профессиональной деятельности, стаж работы которых превышает 5 лет.

Анализ материалов социологического исследования позволил сделать следующие выводы.

Эксперты ЦЗН отметили, что в работе с молодыми специалистами придерживались следующих направлений:

1. Программа поддержки молодых учителей.
2. Сопровождение по программе «Трудоустройство в сельской местности».
3. Сопровождение по программе крупных компаний, таких как «Газпром», «РЖД».

Эксперты отметили, что самый высокий уровень реализации трудоустройства молодых специалистов был осуществлен в образовательной сфере.

Так, по результатам 2020-2024 гг. в школах Бурейского района было трудоустроено 57 молодых учителей в возрасте до 35 лет. Данные отражены на рисунке 1.

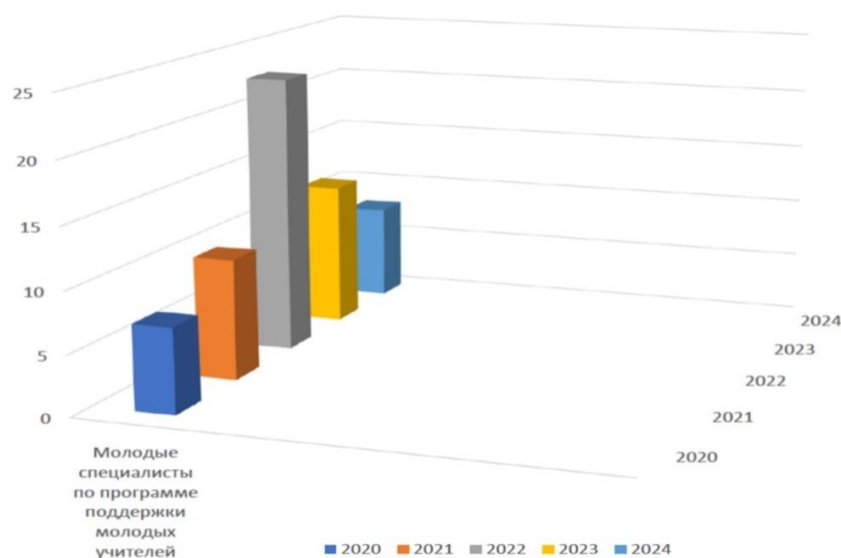


Рисунок 1 – Трудоустройство молодых специалистов в сфере образования за период 2020-2025 гг.

По итогам данных ЦЗН за период 2020-2024 гг. трудоустройства молодых специалистов не педагогических специальностей по программе трудоустройство в сельской местности были приняты на работу на предприятия агропромышленного комплекса, муниципальных предприятий и иных, не относящихся к крупным холдинговым компаниям, было трудоустроено 37 человек. Данные отражены на рисунке 2.

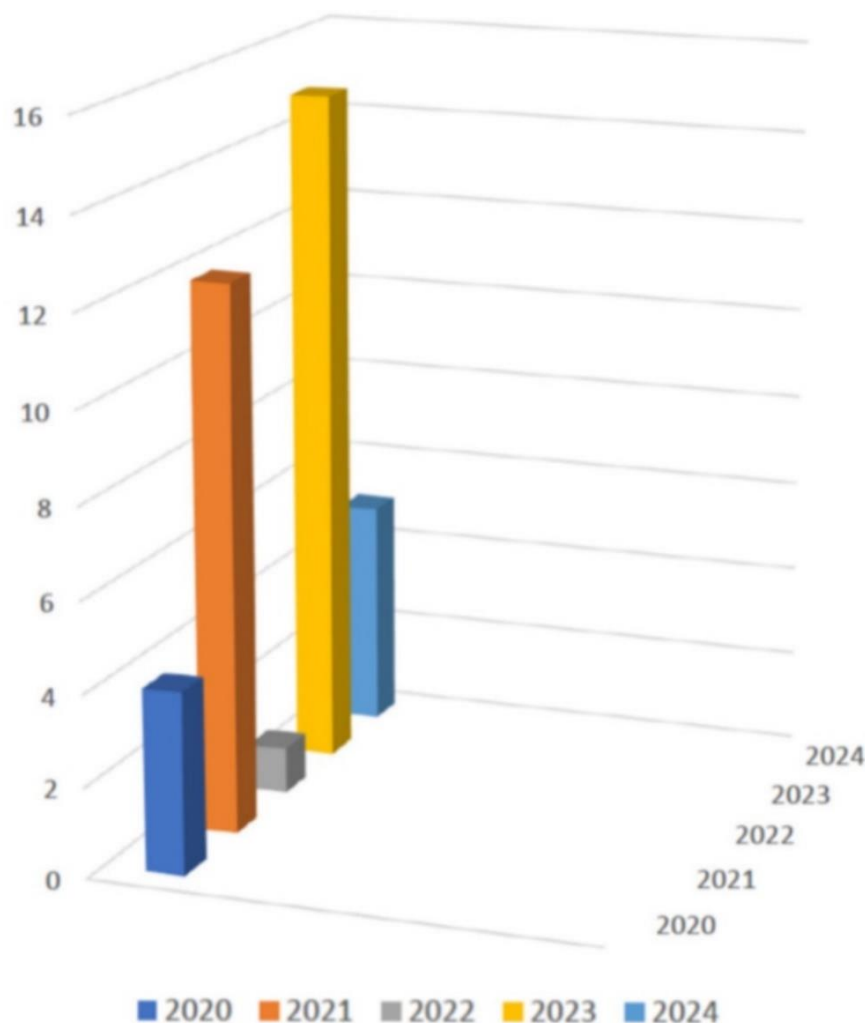


Рисунок 2 – Трудоустройство молодых специалистов по программе «Трудоустройство в сельской местности» за период 2020-2025 гг.

По итогам данных ЦЗН за период 2020-2024 гг. трудоустройства молодых специалистов на крупных холдингах, в частности в компании «РЖД» и «Газпром» было трудоустроено 35 молодых специалистов. Данные отражены на рисунке 3.

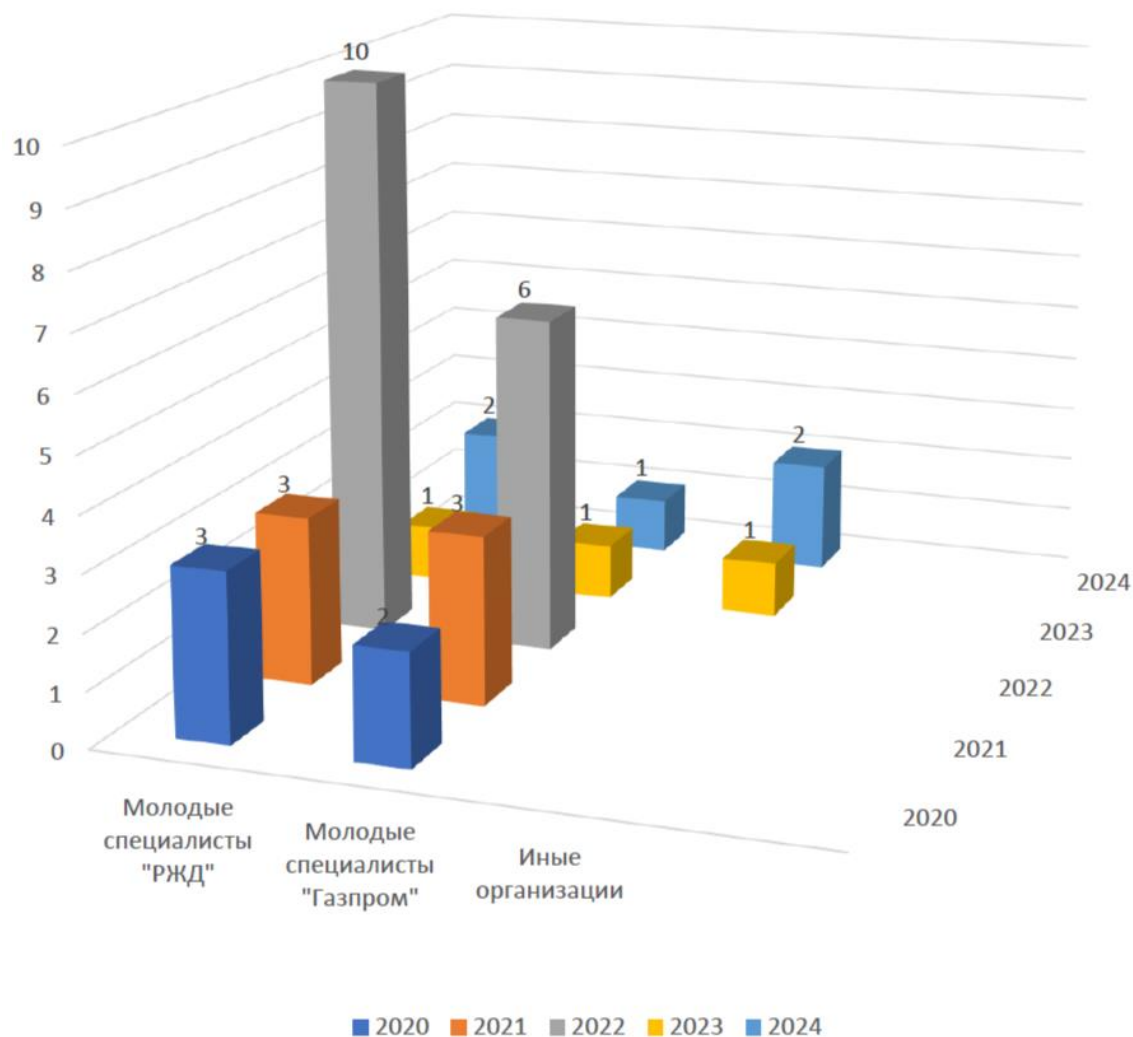


Рисунок 3 – Трудоустройство молодых специалистов по программам крупных предприятий

Данные крупные компании делают запрос в ЦЗН о наличии вакантных мест, однако, требования, которые предъявляются к работникам не всегда доступны молодым специалистам, поэтому, не все молодые специалиста проходят по критериям отбора для данных крупных предприятий.

Предприятия агропромышленного комплекса, а также педагогические учреждения не выдвигают жёсткие требования в отношении молодых специалистов.

По итогам исследований причин низкого процента трудоустройства среди молодых специалистов являются:

1) нежелание работодателя принимать на работу граждан без опыта работы и/или трудового стажа (55 %);

2) отсутствие профессионального образования у молодых граждан (38 %);

3) завышенные требования представителей молодежи к работе и заработной плате (14 %).

Данный факт связан не только с личностными характеристиками безработных молодых людей, но и с внешними социальными факторами. Так, причинами низкого уровня трудоустройства данной категории граждан являются: малое количество предприятий, находящихся в данном районе, низкий уровень предпринимательства, которое способно обеспечить рабочие места, а также, нежелание покидать место жительства по причине работы в другом районе или регионе. Более того, равнозначный процент женщин и мужчин среди безработной молодежи. Женщины, в большинстве случаев привязаны к дому и детям, что затрудняет возможность рассмотрения вариантов трудоустройства за пределами района.



Рисунок 4 – Причины безработицы среди молодежи в Бурейском районе

Значимыми факторами, влияющими на проблемы с трудоустройством молодых специалистов, эксперты посчитали стаж, возраст, образование, пол, отсутствие рабочих мест. Наименее значимыми: квалификация безработного, нежелание работать.

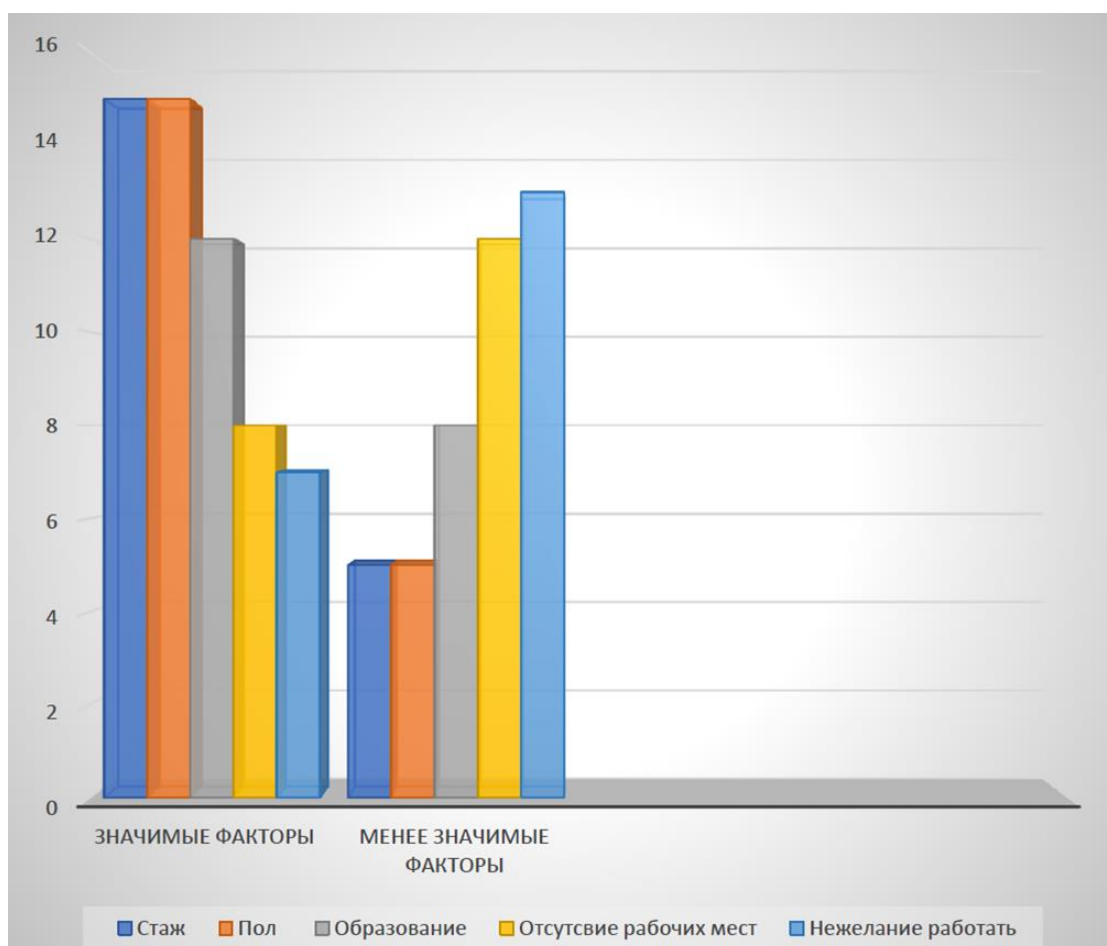


Рисунок 5 – Факторы, влияющие на молодежную безработицу

Сотрудниками ЦЗН ведется активная социальная работа с молодыми специалистами по вопросам трудоустройства, которая заключается в проведение ежеквартальных услуг по оказанию профконсультационной, юридической, информационной и психологической помощи.

Так за период 2024 года было проведено 18 тематических встреч с работодателями Амурской области, было оказано 78 индивидуальных информационно-консультативных встреч, проведено 4 ярмарки вакансий и организовано 16 встреч с психологом по вопросам трудовой адаптации.

Таким образом, было выяснено, что наиболее успешной сферой трудоустройства молодых специалистов стала сфера образования, а именно трудоустройство молодых специалистов в школы.

3.2 Анализ программы, направленной на поддержку молодых специалистов в сфере образования в ГКУ АО ЦЗН Бурейского района

На территории Бурейского района действуют и реализуются программы по поддержке молодых специалистов. Наиболее привлекательной для молодых специалистов по данным ГКУ АО ЦЗН Бурейского района стала сфера образования.

По данным за 2020-2024 гг. было трудоустроено 57 молодых учителей в образовательные учреждения Бурейского района. Так среди них, 28 учителей начальных классов, 10 учителей иностранного языка, 12 учителей математики, 5 учителей по русскому языку и по одному учителю по биологии и физической культуре. Данный показатель является максимальным по значению трудоустройства всех молодых специалистов в районе. Данный факт подтверждает эффективность реализации программы поддержки молодых специалистов в сфере образования, а также эффективности федеральной программы «Земский учитель».

Правовой механизм реализации программы «Земский учитель» функционирует на двух уровнях: федеральном и региональном. На федеральном уровне программа регулируется «Правилами предоставления и распределения субсидий на осуществления компенсационных выплат», которые являются приложением к государственной программе «Развитие образования» (далее – Правила).

Правила устанавливают цели, условия и порядок предоставления и распределения соответствующих субсидий. Определено, что субсидии предоставляются в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до Министерства просвещения РФ, на софинансирование расходных обязательств субъектов Российской Федерации (п. 2).

В Правилах также оговорены основные обязанности учителя как получателя компенсации: заключить договор о предоставлении выплаты, трудовой договор со школой, расположенной в сельском населенном пункте / рабочем поселке / поселке городского типа / городе с населением до 50 тыс. человек, работать в этой школе в течение 5 лет; трудоустроиться на полную рабочую ставку (не менее 18 часов в неделю). Неисполнение этих обязательств влечет за собой возврат выплаты учителем в бюджет субъекта РФ в полном объеме.

Для анализа программы необходимо рассмотреть условия ее реализации и меры поддержки, которая реализует программа преимущественно для молодых

специалистов в образовательных учреждениях.

По условиям программы педагог может получить выплату в размере 1 млн. рублей и 2 млн. рублей для регионов Дальнего Востока. Для этого необходимо переехать в сельскую местность и устроиться на работу в сельскую школу. Там нужно проработать не менее 5 лет. При этом учебная нагрузка должна быть не меньше 18 часов в неделю. Программа «Земский учитель» регулируется на нескольких уровнях.

Основной документ по программе – приложение к государственной программе «Развитие образования». Также на федеральном уровне устанавливаются методические рекомендации, в соответствии с которыми региональные органы власти издают свои нормативно-правовые акты, регулирующие условия получения выплат учителями.

На основе этих рекомендаций устанавливаются уже местные правила.

В Бурейском районе к нормативно-правовым документам, обеспечивающим поддержку молодых специалистов в сфере образования, относятся:

1. Решение Бурейского районного Совета народных депутатов от 28.08.2024 № 36/545 «О положении Бурейского муниципального округа «О порядке предоставления единовременной денежной выплаты молодым специалистам, трудоустроившимся в образовательные учреждения Бурейского муниципального округа на педагогические должности».

2. Повышение заработной платы отдельным категориям работников в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики».

3. Постановление Правительства Амурской области № 402 от 25.07.2012 «Об утверждении Положения о предоставлении молодым, в возрасте до 35 лет, учителям государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Амурской области социальной выплаты на оплату первоначального взноса при получении ипотечного кредита (займа) на строительство или приобретение жилья на территории Амурской области».

4. Положение о предоставлении молодым, в возрасте до 35 лет, учителям

общеобразовательных государственных и муниципальных учреждений Амурской области социальной выплаты на оплату первоначального взноса при получении ипотечного кредита (займа) на строительство или приобретение жилья на территории Амурской области.

Проведем анализ программы для молодых педагогов по нескольким индикаторам. Финансовый индикатор, который содержит в себе все меры материальной поддержки, в том числе и обеспечение жилищными условиями. Социально-психологический, который содержит в себе нематериальные меры поддержки обеспечения программы, консультативную и информационную помощь.

Индикатор комфортной социальной адаптации молодого педагога, к которому можно отнести эффективную или неэффективную систему наставничества психологического климата в новом коллективе и комфортных условий труда.

Таблица 2 – Анализ программы поддержки молодых учителей по индикаторам

Индикатор	Условия и возможности реализации	Реализуется в полной мере/ реализуется не в полной мере/ не реализован
Финансовый	Обеспечение жильем молодым специалистам. Социальная ипотека для молодых учителей Бурейского района реализуется в соответствии с Положением о предоставлении молодым, в возрасте до 35, учителям государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Амурской области социальной выплаты на оплату первоначального взноса при получении ипотечного кредита (займа) на строительство или приобретение жилья на территории. единовременные выплаты, компенсирующие расходы на переезд и проживание, а также ежемесячные надбавки к заработной плате. Молодые педагоги получают ежемесячную дотацию. Доплата за выполнение функций классного руководителя. За выполнение функций классного руководителя (куратора) ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 руб. полагается педагогическим работникам федеральных образовательных организаций. С марта 2024 года доплата за классное руководство педагогам, которые работают в населенных пунктах с численностью населения до 100 тысяч человек, увеличена до 10000 руб. Доплаты за проведение ЕГЭ и ОГЭ, занятия с группой продленного дня, а для молодых	Реализуется в полной мере

	специалистов могут предложены единовременные пособия.	
Социально-психологический	Консультативная и информационная поддержка со стороны администрации района, школы, ЦЗН. Не отражена в программе. Не указаны способы связи для получения консультативной поддержки, нет информации на сайте учреждения ЦЗН	Реализуется не в полной мере
Комфортной социальной адаптации	Оптимизация через практику наставничества. Создание эффективной системы поддержки и наставничества для молодых педагогов с целью повышения их профессиональной компетентности и уверенности в своих способностях. Определение потребностей молодых педагогов. Разработка индивидуальных планов поддержки. Организация обучающих мероприятий. Проведение регулярных консультаций и обратной связи Оценка результатов. Создание условий для успешной адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности, повышение их профессиональной компетентности и уверенности в собственных силах, что в конечном итоге приведет к повышению качества образования и улучшению результатов обучения учащихся.	Реализуется не в полной мере

Однако существуют некоторые трудности в реализации программы поддержки молодых педагогов и это обосновано рядом причин, среди которых такие как:

1) ограничение простыми мерами финансовой поддержки. Частично упускает комплекс содержательных, социально-психологических, организационно-педагогических и социально-экономических условий, без которых поставленная задача не может быть решена;

2) запуск программы может провоцировать некоторые конфликты между уже работающими и только что приехавшими в села педагогами (крупные разовые выплаты почти всегда негативно воспринимаются теми, кто их не получает);

3) средств выплаты критически недостаточно для обеспечения достой-

ной жизни в сельской местности в течение 5 лет;

4) переехавшие в село будут отбирать учебную нагрузку у тех, кто ведет несколько предметов, потому что нужно вырабатывать недостающие часы;

5) экономических оснований недостаточно, чтобы педагоги остались на селе по истечении 5 лет.

Таким образом, можно говорить о том, что единый подход к реализации программных мероприятий отсутствует и требует некоторых доработок в отношении социально-психологических факторов и условий комфортной адаптации молодых педагогов.

3.3 Способы оптимизации поддержки молодых специалистов ГКУ АО ЦЗН Бурейского района

При анализе программы были выявлены причины, которые являются некоторым препятствием в ходе эффективной реализации программы. Поэтому, целесообразно предложить ряд мер, которые могли бы повлиять на устранение недостатков в ходе реализации программы, а также предложить свою разработанную программу, направленную на социальную адаптацию молодых педагогов и формированию комфортной коллективной среды при трудоустройстве и дальнейшей работы по выбранной профессии.

Определим причины и предложим ее концептуальное решение.

Таблица 3 – Предложенные меры по устранению недостатков реализуемой программы поддержки молодых учителей и возможные пути их решения

Причина неэффективности реализации	Пути решения
Программа упускает комплекс содержательных, социально-психологических, организационно-педагогических и	Авторская программа адаптации в трудовом школьном коллективе

социально-экономических условий.	
Запуск программы может провоцировать некоторые конфликты между уже работающими и только что приехавшими в села педагогами (крупные разовые выплаты почти всегда негативно воспринимаются теми, кто их не получает); Переехавшие в село будут отбирать учебную нагрузку у тех, кто ведет несколько предметов, потому что нужно вырабатывать недостающие часы	Составление и утверждение локальных актов на толерантное распределение нагрузки между учителями. Дополнительные часы для молодых специалистов определяется дополнительными программами образования.
Средств выплаты критически недостаточно для обеспечения достойной жизни в сельской местности в течение 5 лет; экономических оснований	Премирование молодых специалистов за образовательные результаты в первые 5 лет работы. Премирование с учетом коэффициента сельской местности.

Можно полагать, что основной проблемой, которая не отражена в программе поддержки молодых специалистов является проблема социальной адаптации молодых специалистов. Именно коллективной адаптации, которая смогла бы помочь в успешной трудовой деятельности педагога.

Поэтому, важно, чтобы предложенная в исследовании программа затрагивала социально-педагогические аспекты адаптации педагога в коллективе. Рассмотрим более подробно описание предложенной программы.

Актуальность программы. Проанализировав ключевые тренды образовательной сферы в мире, можно сделать вывод, что основные направления мер поддержки молодых учителей в период профессиональной адаптации можно разделить на следующие группы:

- адаптация в профессиональной среде в качестве школьного компонента.
- адаптация в профессиональной среде в качестве внешкольного компонента [5].

Для работы в рамках комплекса мер первой группы оптимальными являются формы наставничества и коучинга. Молодой специалист получает наставника, который держит во внимании его работу, вводит в курс существующих наиболее продуктивных технологий обучения, оказывает помощь в планировании занятий, выборе форм и методов обучения, помогает осуществить анализ полученных результатов.

Цель программы: успешная адаптация молодых педагогов как инструмент профессионального роста и самореализации.

Адаптационная работа включает в себя: знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу школы на педагогическом совете; анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); закрепление учителя-наставника за молодым специалистом; заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства.

Цель мероприятий программы – формирование профессионально-адаптированного, компетентного молодого учителя-практика.

Задачи: помочь в личностной и социально-педагогической адаптации; включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность; развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям; предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий в школе и поиск возможных путей их преодоления; оказать помощь в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта; стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

Приоритетные направления реализации:

1. Общение людей со схожими взглядами и проблемами.
2. Обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов.
3. Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
4. Формирование уверенности в своем профессиональном росте.

Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности. В основе программы лежит принцип поэтапности адаптации и развития профессионализма молодого учителя. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю – это предварительная работа с ним. Такая помощь носит: предварительно-профилактический характер; индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к урокам и различным мероприятиям; курирующий характер процесса деятельности молодого учителя.

Методы проведения занятий. Для реализации привлекаются опытные педагоги, руководители ОО. Программа рассчитана на 30 часов. Занятия проходят в разнообразной форме: семинары, лекции, мастер-классы, индивидуальные консультации и др. Каждое занятие логически вытекает из предыдущего и является в содержательном плане основой для последующего.

Продолжительность и интенсивность встреч варьируется в зависимости от потребностей молодых специалистов. Для более успешного прохождения этапов адаптации каждое направление оснащено методическим сопровождением. В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы. Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Таким образом, мероприятия в рамках программы адаптации помогут педагогам чувствовать не только финансовую поддержку от органов государственной власти, но и социально-психологическую, что поможет адаптировать-

ся и улучшить условия трудоустройства для последующего привлечения новых молодых специалистов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполнения бакалаврской работы были сделаны следующие выводы:

1. Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 6 Федерального закона № 489-ФЗ), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

К проблемам трудоустройства молодых специалистов можно отнести такие аспекты, как: неполное использование трудового потенциала молодежи – негативное явление, поскольку замедляется процесс обновления рабочей силы и ротация кадров особенно в тех отраслях, работа в которых для молодых людей не привлекательна; современный молодежный рынок труда России как часть мирового рынка характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения; противоречивость тенденции, с одной стороны, бизнес-сообщество при найме работников отдает предпочтение лицам более молодых возрастов, с другой стороны, работодатели отказывают в трудоустройстве молодым специалистам, без опыта работы; сравнительно невысокая заработная плата молодых специалистов: новичок начнет отрабатывать в полной мере свою зарплату через 2-3 года, когда он полностью адаптируется к своей должности и трудовому коллективу; многим вузам до сих пор не удается в полной мере восстановить договорные отношения с профильными предприятиями, поскольку высшая школа – очень инерционная система, она не может выполнять оперативные заявки работодателей, которые действуют в быстро меняющихся социально-экономических условиях; многие выпускники начинают ощущать недостаточность своей профессионально-деловой, социально-психологической и рыночной подготовки.

2. Социальная поддержка молодых специалистов – это комплекс, под-

держиваемых государством мер, направленных на адаптацию и трудоустройство молодых специалистов, который может быть выражен в материальной помощи в виде подъемных, доплат, субсидий, льгот, кредитов, а также в мерах психологического и иного характера, которые могут быть выражены в психологической помощи в адаптации, консультативной и информационной работе, а также, в профориентационной диагностике молодых специалистов. Работу с молодыми специалистами можно представить как совокупность укрупненных компонентов, принципиально необходимых для создания, функционирования и совершенствования системы работы с молодыми специалистами.

Работа с молодыми специалистами содержит в себе следующие цели: удовлетворение потребностей молодых специалистов и цель работодателя – эффективное использование потенциала молодого специалиста.

3. Деятельность ГКУ АО ЦЗН Бурейского района в работе с молодыми специалистами придерживались следующих направлений:

1. Сопровождение по молодым педагогов.
2. Сопровождение по программе «Трудоустройство в сельской местности».
3. Сопровождение по программе крупных компаний, таких как «Газпром», «РЖД».

Эксперты отметили, что самый высокий уровень реализации трудоустройства молодых специалистов был осуществлен в образовательной сфере.

Было выяснено, что наиболее успешной сферой для трудоустройства молодых специалистов является программа поддержки молодых учителей. Для привлечения молодежи в образовательную сферу в Бурейского район существует различные меры поддержки, а также программа поддержки «земский учитель» для молодых специалистов в том числе. Государство предоставляет ряд преференций. Молодые педагоги получают ежемесячную дотацию. Доплата за выполнение функций классного руководителя. За выполнение функций классного руководителя (куратора) ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 руб. полагается педагогическим работникам федеральных образо-

вательных организаций. С марта 2024 года доплата за классное руководство педагогам, которые работают в населенных пунктах с численностью населения до 100 тысяч человек, увеличена до 10000 руб. При анализе программы было выяснено, что при реализации крайне мало уделено вниманию процессу адаптации педагога в образовательной среде.

Анализ особенностей протекания процесса перехода к новым образовательным стандартам на примере учреждений образования разного типа позволяет заключить следующее: формирование учителя (в соответствии с Федеральным образовательным стандартом) в значительной мере определяется именно эффективностью и успехом хода профессиональной адаптации молодых специалистов, их желанием и возможностями следовать за инновационными изменениями. Следующим шагом исследования мы видим разработку программы педагогического сопровождения для молодых специалистов образовательной сферы. Целью такой программы должна стать эффективная адаптация участников к работе в условиях инновационной образовательной среды.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Бабаян, Б. Г. Институт занятости и трудоустройства как механизм воздействия на социальную защиту безработных граждан / Б. Г. Бабаян, О. В. Королева, В. С. Артемьева // Ступени в науку: теория, практика, инновации в АПК. – 2023. – № 5. – С. 366-372.
- 2 Бабушкин, А. В. Социальная работа : теория и практика / А. В. Бабушкин. – М. : Инфра, 2003. – 425 с.
- 3 Багиева, А. Ш. Оценка социально-психологического состояния безработных в зависимости от продолжительности безработицы и ее влияние на демографические характеристики / А. Ш. Багиева // Издательство Северо-Осетинского государственного университета. – 2014. – № 12. – С. 333-340.
- 4 Безлепкина, Н. В. Молодежная незанятость в системе форм безработицы / Н. В. Безлепкина // Издательство Самарского государственного университета. – 2011. – № 39. – С. 5-10.
- 5 Боровик, В. С. Занятость населения : учебное пособие / В. С. Боровик, Е. Е. Ермакова, В. А. Похвощев. – Ростов на Дону : Феникс, 2001. – 345 с.
- 6 Бочко, М. Э. Риски в сфере занятости молодежи / М. Э. Бочко // Изд-во Челябинского университета. – 2006. – №7. – С. 96-100.
- 7 Воронина, Л. И. Социальный маркетинг в деятельности государственной службы занятости населения : учебное пособие / Л. И. Воронина. – Екатеринбург, 2002. – 23 с.
- 8 Выбойщик, И. В. Личностный многофакторный опросник Р. Кеттела : учебное пособие / И. В. Выбойщик, З. А. Шакурова. – Челябинск : Изд-во Южно-урал. гос. ун-та, 2000. – 54 с.
- 9 Гладков, А. Н. Проблемы молодежной безработицы в отечественной и зарубежной психологии / А. Н. Гладков // Социальная политика и социология. – 2011. – № 7. – С. 351-354.
- 10 Диденко, Н. И. Негативные социальные последствия безработицы молодежи в условиях мирового кризиса / Н. И. Диденко // Интеграция экономики

в систему мирохозяйственных связей. – 2012. – № 14. – С. 41-48.

11 Кулькова, Е. Е. Правовое положение отдельных категорий работников: перспективы развития трудоустройства несовершеннолетних / Е. Е. Кулькова, Д. А. Сидоренко // Актуальные проблемы экономики, управления и права. – 2023. – № 1. – С. 779-783.

12 Малин, С. В. Молодежь как субъект социального действия / С. В. Малин // Человек и труд. – 2004. – № 9. – С. 22-25.

13 Малин, С. В. Особенности безработицы выпускников вузов в современной России / С. В. Малин // Научно исследовательские публикации. – 2013. – № 3. – С. 21-26.

14 Мунькова, Ю. В. Молодежная безработица в реальном секторе экономики / Ю. В. Мунькова // Молодежная наука. – 2014. – № 2. – С. 211-214.

15 Низова, Л. Психологические характеристики безработной молодежи / Л. Низова // Человек и труд. – 2010. – № 10. – С. 22-24.

16 О положении молодежи на рынке труда. Информация подготовлена к парламентским слушаниям на тему «Проблемы молодежи и перспективы их законодательного регулирования», состоявшиеся в Государственной думе ФС РФ 22.11.2004 // Официальные документы в образовании. – 2005. – № 10. – С. 70-78.

17 Сер, Л. М. Безработица среди молодежи: динамика развития, факторы влияния / Л. М. Сер // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 8. – С. 46-51.

18 Симонова, Е. В. Государственное регулирование института самозанятости в России: экономико-правовой аспект // Экономическая среда. – 2022. – № 4 (42). – С. 11-20.

19 Солодова, Т. В. Психосоциальное исследование студенческой молодежи / Т. В. Солодова // Студенческий научный форум. – 2015. – № 3. – С. 93-96.

20 Социальная работа с различными группами населения : учебное пособие / под ред. Н. Ф. Басова. – М. : КНОРУС, 2012. – 663 с.

21 Суховская, А. М. Проблемы трудоустройства и самореализации моло-

дежи в небольших муниципальных образованиях / А. М. Суховская // Управление персоналом. – 2008. – № 10. – С. 45–46.

22 Трубникова, Е. Д. Анализ проблем занятости и трудоустройства инвалидов в Российской Федерации и пути их решения / Е. Д. Трубникова, П. В. Королёв // Традиционная и инновационная наука: история, современное состояние, перспективы. – 2022. – № 2. – С. 232-239.

23 Федеральный закон РФ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/. – 10.04.2025.

24 Холостова, Е. И. Социальная работа: учебник для бакалавров / Е. И. Холостова. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – 612 с.

25 Хохлова, М. М. Роль профориентационной работы среди молодежи в изменении ситуации на рынке труда / М. М. Хохлова // Отечественный журнал социальной работы. – 2004. – № 4. – С. 25-31.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Программа социологического исследования методом экспертного опроса в
форме анкетирования

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

на тему: Исследование мер поддержки молодых специалистов (в сфере образования) как инструмент социальной защиты населения в сфере занятости (на примере ГКУ АО ЦЗН Бурейского района)

Исполнитель
студент группы 161-об

(подпись, дата)

М.А. Суслиганова

Руководитель
доцент, канд. мед. наук

(подпись, дата)

Л.З. Гостева

Благовещенск 2025

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

СОДЕРЖАНИЕ

1	Формулировка проблемной ситуации, объекта, предмета исследования	3
2	Определение целей и задач исследования	3
3	Уточнение и интерпретация основных понятий	4
4	Гипотеза	6
5	Принципиальный план исследования	6
6	Структурная операционализация	7
7	Факторная операционализация	7
8	Выборка	8
9	База исследования	9
10	Сроки исследования	9
11	Стратегический план исследования	9

1. Формулировка проблемной ситуации, объекта, предмета исследования

Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. Это приводит к тому, что образованная часть молодежи, оканчивая учебное заведение, зачастую получает статус безработного. Работа с молодыми специалистами – это процесс системного и планомерно организованного воздействия на молодых специалистов с помощью организационных, экономических, социальных механизмов управления, взаимосвязанных между собой.

Таким образом, поддержка молодых специалистов является актуальной социальной проблемой, и требует особого внимания со стороны государства и общества

Объект исследования – молодые специалисты, которые трудоустроились в 2023-2024 гг., граждане, вставшие на учет в ГКУ Амурской области ЦЗН Бурейского района

Предмет исследования – меры поддержки молодых специалистов как инструмент социальной защиты населения в сфере занятости (на примере ГКУ АО ЦЗН Бурейского района).

2. Определение целей и задач исследования

Цель исследования – проведение анализа мер поддержки молодых специалистов как инструмент социальной защиты населения в сфере занятости (на примере ГКУ АО ЦЗН Бурейского района).

Задачи исследования:

1. Составить социальные портрет молодого специалиста, который окончил высшее и средне профессиональное учебное учреждение Амурской

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

области.

2. Определить требования работодателей к молодым специалистам, а также наличие вакантных мест на предприятиях и в учреждениях Амурской области.

3. Узнать приоритетные направления для трудоустройства молодых специалистов.

4. Выявить меры поддержки молодых специалистов на территории Бурейского района.

3. Уточнение и интерпретация основных понятий

1. Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 6 Федерального закона № 489-ФЗ), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

2. Социальная поддержка молодых специалистов – это комплекс, поддерживаемых государством мер, направленных на адаптацию и трудоустройство молодых специалистов, который может быть выражен в материальной помощи в виде подъемных, доплат, субсидий, льгот, кредитов, а также в мерах психологического и иного характера, которые могут быть выражены в психологической помощи в адаптации, консультативной и информационной работе, а также, в профориентационной диагностике молодых специалистов.

3. Социальная работа в сфере поддержки молодых специалистов – это сфера социальной защиты разных целевых групп и категорий населения, ее отличают свои особые формы, методы работы и социальные технологии воздействия.

4. Программа поддержки молодых специалистов – это система мер, направленных на стимулирование трудоустройства и закрепления в определен-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

ных сферах деятельности, недавно окончивших высшие и средние специальные учебные заведения. Эти меры могут включать финансовые выплаты (подъемные, доплаты к зарплате), льготы по жилищным вопросам, а также другие социальные гарантии.

5. Трудовая адаптация представляет собой комплекс профессиональной и социальной ориентации работника, взаимное приспособление работника и организации, которое основывается на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

6. Программа развития молодых специалистов – это структурированная программа, разработанная компанией для привлечения, обучения и развития молодых талантов. Она может включать в себя ротацию по отделам, менторство, тренинги и другие мероприятия, направленные на ускоренное развитие карьеры.

7. Центр карьеры – это подразделение в учебном заведении или организации, которое оказывает помощь студентам и выпускникам в вопросах трудоустройства. Центры карьеры могут предлагать консультации по составлению резюме, проведению собеседований, поиску вакансий и организации ярмарок вакансий.

8. Навыки трудоустройства – это набор умений и качеств, которые делают кандидата привлекательным для работодателей. К ним относятся коммуникативные навыки, умение работать в команде, решать проблемы, адаптироваться к изменениям и проявлять инициативу.

9. Социальная адаптация выпускников – комплекс мероприятий, направленных на помощь молодым специалистам в адаптации к новым условиям работы и жизни. Это может включать психологическую поддержку, консультации по юридическим и финансовым вопросам, помощь в решении жилищных проблем и организацию досуга.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

10. Программы поддержки молодых семей – меры государственной и муниципальной поддержки, направленные на улучшение жилищных условий, повышение доходов и обеспечение социальной стабильности молодых семей. Это может включать льготное кредитование, выплаты пособий, предоставление мест в детских садах и организацию программ профессиональной переподготовки.

4. Гипотеза

Меры поддержки молодых специалистов на территории Амурской области требуют значительной оптимизации, так как большинство мер носит федеральный характер, а на региональном и местном данные меры незначительны.

5. Принципиальный план исследования

Таблица А.1 – Принципиальный план исследования

Этапы	Содержание	Сроки
1.Подготовительный	Определение темы, обоснование проблемы, цели, предмета, задачи, объекта, предмета исследования, интерпретация основных понятий, составление структурное и факторной операционализации, гипотез, обоснование системы выборки, подготовка инструментария (анкеты).	18.04.2025- 25.04.2025
2. Основной	Проведение экспертного опроса в форме анкетирования	28.04.2025- 12.05.2025
3. Завершающий	Обработка, анализ, подтверждение или опровержение гипотезы	12.05.2025- 15.05.2025

6. Структурная операционализация

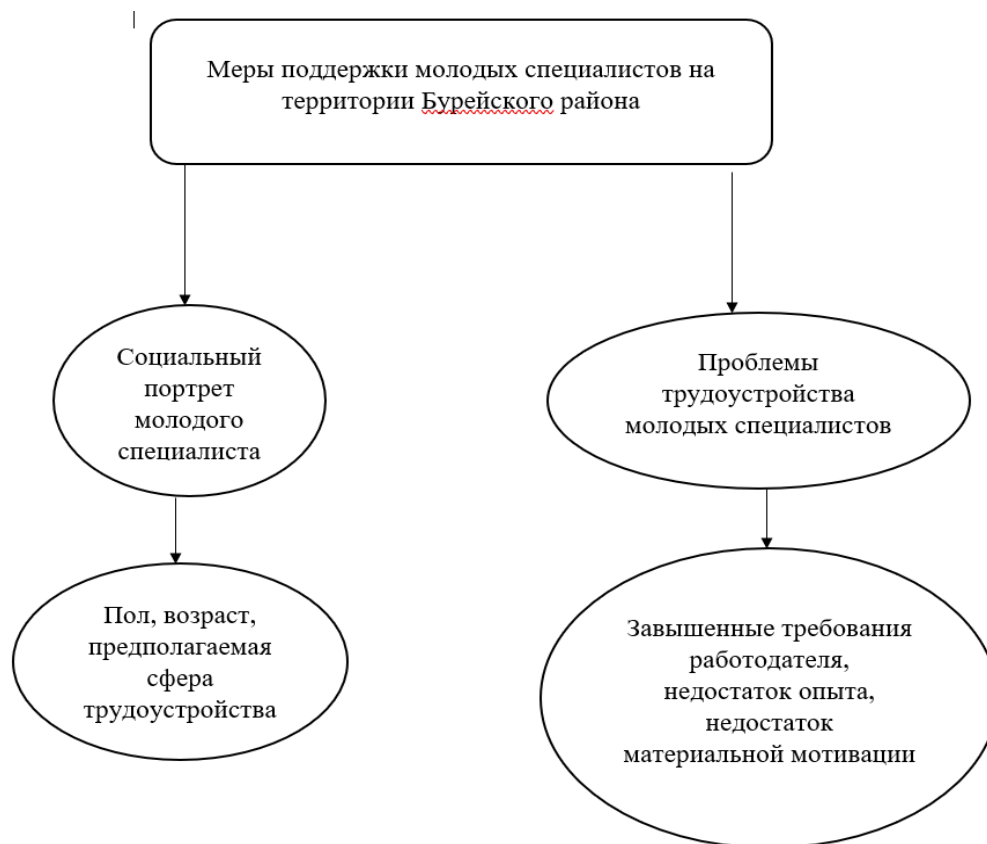


Рисунок А.1 – Структурная операционализация

7. Факторная операционализация

Таблица А.2 – Факторная операционализация

Субъективные факторы	Объективные факторы
Социально-демографические: пол, возраст, образование; Количество оказанных услуг; Количество трудоустроенных молодых специалистов	Возраст; Пол; Стаж работы; Образование

В рамках проведения исследования мер поддержки молодых специалистов как инструмент социальной защиты населения в сфере занятости (на примере ГКУ АО ЦЗН Бурейского района) был проведен экспертный опрос в фор-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

ме анкетирования, в котором приняли участие:

- специалисты Государственного казённого учреждения Амурской области ЦЗН Бурейского района в количестве 4 человек;
- молодые специалисты, которые трудоустроились в 2023-2024 гг., граждане, вставшие на учет в ЦЗН в количестве 10 человек.

9. База исследования

Государственное казённое учреждение Амурской области ЦЗН Бурейского района .

10. Сроки исследования

Январь-май 2025 г.

11. Стратегический план исследования:

Таблица А.3 – Стратегический план исследования

Этап исследования	Сроки реализации
1. Разработка программы	01.03.2025-15.04.2025
2. Разработка инструментария	17.04.2025-20.04.2025
3. Проведение исследования	21.04.2025-25.04.2025
4. Обработка первичной информации	28.04.2025-04.05.2025
5. Анализ и интерпретация полученных данных	05.05.2025-07.05.2025
6. Формулировка эмпирически обоснованных выводов	08.05.2025-11.05.2025

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Анкета

Уважаемый респондент!

В рамках написания бакалаврской работы просим Вас принять участие в экспертном опросе в форме анкетирования. Исследование посвящено мерам поддержки молодых специалистов. Вам необходимо внимательно прочитать вопросы и выбрать один или несколько вариантов ответа, либо написать свой. Анкета является анонимной, вся полученная информация будет использоваться только в научных целях, при написании бакалаврской работы.

Спасибо за уделенное время!

АНКЕТА

для выявления запросов молодых специалистов (в рамках поддержки молодых специалистов в сфере образования)

ФИО _____
Какой предмет Вы преподаете _____
Стаж работы _____

п/п	Вопрос	Ответ
1.	Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?	• В целом удовлетворен; • Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы; • Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность; • Трудно сказать определенно, не знаю; • Не удовлетворен совсем; • Другое _____.
2.	Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией	• Администрация ценит меня как профессионала; • Я чувствую заботу администрации; • Я чувствую себя нужным; • Наши взаимоотношения носят формальный характер; • Администрация совсем меня не ценит; • Другое _____.
3.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	• Точное следование правилам, нормам, инструкциям; • Отточенное мастерство, высокий профессионализм; • Соответствующее материальное вознаграждение;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

		• Профессиональное лидерство; • Не выделяться из коллектива; • Высокая оценка со стороны руководства; • Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег; • Общение с детьми; • Другое_____.
4.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	• Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока; • Мотивировать деятельность обучающихся; • Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности; • Активизировать обучающихся в обучении; • Организовывать сотрудничество между обучающимися; • Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся; • Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся; • Развивать творческие способности обучающихся; • Другое_____.
5.	К кому Вы обращаетесь за помощью, в затруднительных ситуациях?	• К администрации (директору, и. т.д.); • К руководителю методического объединения; • К наставнику; • К коллегам; • К методисту НМЦ по предмету; • Не знаю к кому обратиться; • Другое_____.
6.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	• Да; • Нет; • Частично; • Другое_____.
7.	Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?	Педагогических знаний • Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды; • Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета; • Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся; • Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения; • Другое_____. Педагогических умений • Умение применять современные образовательные

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

		технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; • Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона; • Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой; • Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение; • Другое _____. Педагогических способностей • Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития; • Способность формировать преодоление интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам; • Способность формировать знания и умения у обучающихся логического рассуждения и коммуникаций; • Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации; • Другое _____.
8.	В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	• В календарно-тематическом планировании; • В проведении уроков; • В проведении внеклассных мероприятий; • В общении с коллегами, администрацией; • В общении с обучающимися, их родителями; • В работе с детьми группы риска ОВЗ; • Другое _____.
9.	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?	• Самообразованию; • Практико-ориентированному семинарам; • Курсам повышения квалификации; • Мастер-классам; • Творческим лабораториям; • Индивидуальной помощи со стороны наставника предметным кафедрам; • Семинарам, вебинарам; • Конференциям, круглым столам; • Другое _____.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

10.	Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?	• Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; • Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся; • Учет и оценка знаний, обучающихся; • Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; • Урегулирование конфликтных ситуаций; • Формы работы с родителями; • Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; • Другое _____.
11.	Что вас привлекает в программе наставничества?	• Новизна деятельности; • Возможность экспериментировать; • Пример и влияние коллег и руководителя; • Возможность профессионального роста; • Другое _____.

*выберите один или несколько вариантов ответов, или допишите свой вариант

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа(ы) наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Подпись ответственного лица _____

(подпись/ФИО/должность)

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Положение о системе наставничества в рамках реализации программы молодого специалиста-педагога

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1 Наставничество – это разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

1.2 Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3 Правовой основой института наставничества в школе являются Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты федерального уровня, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, правоприменительные акты регионального и муниципального уровней, а также настоящее Положение.

2. Цели и задачи наставничества

2.1 Целью наставничества является оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2 Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей;
- обеспечение индивидуального сопровождения педагогов по конкретным (актуальным) направлениям деятельности и личностно-профессионального развития.

3. Организационные основы наставничества

3.1 Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2 Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора и (или) руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3 Руководитель подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников:

- обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков гибкостью в общении;
- имеющих богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в педагогической деятельности;
- обладающих способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе школы;
- имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данной специальности и в данном образовательном учреждении.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

3.4 Наставник может осуществлять наставничество над одним – двумя молодыми специалистами одновременно.

3.5 Кандидатуры наставников рассматриваются и согласовываются на заседаниях методического совета и утверждаются приказом директора школы.

3.6 Основанием для утверждения наставника является выписка из протокола заседания методического совета.

3.7 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок один год.

3.8 Приказ об утверждении кандидатуры наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.9 Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического опыта;
- работниками, назначенными на педагогические должности и не имеющие педагогического образования;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.10 Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- несовместимости наставника и молодого специалиста;
- появления специальных вопросов, требующих дополнительного сопровождения.

3.11 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

3.12 За успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующей в школе системой поощрения.

3.13 Наставники вправе создавать орган общественного самоуправления – совет наставников.

4. Обязанности и права наставника

4.1 Наставник должен:

4.1.1 знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

4.1.2 разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

4.1.3 изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста. Его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям;

4.1.4 знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами школы;

4.1.5 вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями,

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

4.1.6 проводить необходимое обучение контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

4.1.7 давать конкретные задания; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

4.1.8 оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

4.1.9 участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного либо дисциплинарного воздействия;

4.1.10 вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического совета о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

4.1.11 анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с рекомендациями и предложениями к дальнейшей работе молодого специалиста.

4.2 Наставник имеет право:

4.2.1 с согласия руководителя подключать других сотрудников школы для дополнительного обучения молодого специалиста;

4.2.2 требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

5. Обязанности и права молодого специалиста

5.1 В период наставничества молодой специалист обязан:

5.1.1 изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;

5.1.2 выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

5.1.3 постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

5.1.4 правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;

5.1.5 повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

5.1.6 периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем структурного подразделения.

5.2 Молодой специалист имеет право:

5.2.1 вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

5.2.2 посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

5.2.3 повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

6. Руководство работой наставника

6.1 Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагаются на заместителя директора.

6.2 Заместитель директора обязан:

- представить молодого специалиста педагогическим работникам школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

наставника;

- посещать отдельные уроки и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовывать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества;
- определять меры поощрения наставников;
- рассматривать на заседании методического совета планы работы наставников;
- проводить инструктажи наставников и молодых специалистов;
- обеспечивать возможность осуществления наставниками своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставников;
- заслушивать и утверждать на заседаниях методического совета отчеты молодого специалиста и наставника.

7. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- планы работы педагогического и методического советов;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- план профессионального становления молодого специалиста;
- дневник работы наставника.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

План работы «Школы молодого учителя» первого, второго, третьего года работы в рамках программы социальной адаптации первого года обучения

Таблица Г.1 – План работы «Школы молодого учителя»

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1	Ознакомление с должностной инструкцией учителя, педагога	август-сентябрь	Директор школы
2	Занятие 1. 1. Круглый стол: «Требования к современному молодому педагогу. Профессиональный стандарт педагога» 2. Консультация: «Знакомство с локальными нормативными актами школы» 3. Самоаудит профессиональной деятельности педагога	сентябрь	Зам. директора
3	Посещение уроков молодых специалистов: «Диагностика возможностей педагогов в обучении, воспитании, владении современными методиками преподавания»	сентябрь-октябрь	Зам. директора Учителя-наставники
4	Инструктаж по заполнению журналов, баз данных в АСУ «Виртуальная школы»	сентябрь	Зам. директора
5	Работа наставников молодых педагогов: разработка рабочих программ по предметам Разработка планов работы на год	сентябрь	Учителя-наставники
6	Занятие 2. Организация современного урока Цель: методы, формы и приемы организации учащихся на уроке. Самоанализ урока	сентябрь	Учителя-наставники
7	Дополнительное образование: планирование работы кружка (индивидуальная работа) Внеурочная деятельность (планирование занятия)	октябрь	Зам. директора
8	Занятие 3. 1. Практикум по разработке поурочных планов. Изучение методических разработок «Как подготовить современный урок?», «Конспект урока».	октябрь	Учителя-наставники

	2. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».		
9	Посещение молодыми педагогами уроков наставников	октябрь	Зам. директора Учителя-наставники
10	Занятие 4. Планирование урока Формирование УУД обучающихся. Формы организации учебной деятельности обучающихся	ноябрь	Зам. директора Учителя-наставники
11	Выбор темы самообразования	ноябрь	Молодые педагоги
12	Занятие 5. 1. Лекция «Методы изучения личности ученика и классного коллектива». 2. Практикум «Создание ситуации успеха на уроке».	ноябрь	Зам. директора
13	Занятие 6. Открытый урок Цель: целеполагание, формы организации познавательной деятельности учащихся Самоанализ урока	декабрь	Зам. директора Учителя-наставники
14	Занятие 7 Выбор методов и средств обучения в зависимости от типологии уроков.	февраль	Зам. директора. Учителя-наставники
16	Неделя открытых уроков: пробую свои силы. (В рамках методической недели в школе, номинация «Мои первые уроки») Тренинг: самоанализ урока.	март (3 неделя)	Зам. директора Учителя-наставники
17	Занятие 9 1. Лекция «Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся». 2. Практикум «Планирование учета знаний, умений и навыков». 3. Изучение методической разработки «Формы контроля знаний, умений и навыков».	апрель	Зам. директора Учителя-наставники
18	Занятие 10 Тренинг: анализ деятельности учителя. Анализ работы «Школы молодого учителя».	май	Зам. директора Учителя-наставники

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником в рамках программы социальной адаптации

Таблица Д.1 – Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

