

Виды рабочих мест



Виды рабочих мест

- *Явные рабочие места* - что работодатель имеет реальную нужду в определенном работнике, готов заявить о своей вакансии, совершает усилия по поиску работника, иногда готов заплатить за поиск, готов выполнить требования трудового законодательства при найме работника.
- *Вероятные* – это рабочие места, для заполнения которых работодатель не готов совершать каких-либо усилий.
- *Серые (теневые)* рабочие места - оформления на работу согласно трудовому законодательству не происходит. Отношения «работодатель – работник» никак не оформляются.

Критерии поиска рабочего места

- уровень материальной компенсации (заработная плата);
- должностные функции;
- престижность компании на рынке труда;
- стратегические цели компании, перспективы развития;
- деловые и личные качества руководителя;
- регламент работы, соцпакет, повышение квалификации;
- возможность карьерного роста;
- месторасположение предприятия;
- соответствие личных качеств, опыта работы требованиям компании;
- корпоративная культура, коллектив.

Особенности молодежного рынка труда

- отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;
- социальная и профессиональная мобильность молодых работников ввиду отсутствия у них профессионального опыта и диплома;
- умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенность работой, амбициями и т. д.), так и материальным – получение пусть небольших, но самостоятельно заработанных денег, делающих их независимыми;
- более высокая лояльность к своей компании молодых специалистов, «воспитанных» внутри нее, и большая их ориентированность на результаты по сравнению со специалистами, имеющими опыт работы и пришедшими с рынка труда.

Опасения работодателей при приеме выпускников вузов

- студенты и выпускники вузов не имеют еще достаточного профессионального опыта, поэтому работодателю придется проявлять особое внимание к работе молодого специалиста;
- часто выполнение профессиональных обязанностей требует дообучения молодого специалиста, а, следовательно, дополнительных вложений в его профессиональный опыт от работодателя;
- особое внимание руководителей к профессиональной деятельности молодого специалиста (например, продвижение и обучение) может привести к общей напряженности в трудовом коллективе;
- молодежь – наиболее подвижная часть общества и работодателей напрягает возможная непредсказуемость поведения молодого специалиста, который, по их мнению, может легко уволиться или уйти к конкурентам;
- студенты зачастую демонстрируют недостаточное умение управлять собой, своим рабочим временем, адекватно выстраивать отношения с другими сотрудниками;
- начало профессиональной карьеры часто приводит к обострению проблем, обусловленных новым социальным статусом, новой социальной ролью, изменениями условий быта, а в отношении девушек – это еще и сложности, связанные с изменением семейного положения (появление забот о семье, рождение ребенка и т. д.), поэтому у молодых специалистов часто изменяются требования к работе, цели трудоустройства, стиль поведения.