



Поколение Z на рынке труда: практическое руководство для работодателя



Надежда Леонова — руководитель общего центра обслуживания сотрудников METRO

Поколение Z составляет уже более четверти работающих. Это не будущее, а настоящее кадрового резерва. **Их отличительные черты — ориентация на смысл, технологичность, запрос на гибкость и постоянную обратную связь — требуют пересмотра классических HR-процессов.** Игнорирование этих особенностей ведёт к потере мотивированных кадров.

Цель нашего руководства: рассмотреть ключевые юридические и организационные аспекты работы с молодыми специалистами.

1 Правовые основы трудоустройства

Основной принцип — строгое соблюдение Трудового кодекса РФ. Даже при отсутствии опыта, молодой специалист обладает полным объемом трудовых прав.

Ключевые моменты:

- ✓ корректное оформление трудового договора;
- ✓ соблюдение норм рабочего времени;
- ✓ легальная оплата труда;
- ✓ учет совмещения работы с учебой.

2 Особенности труда несовершеннолетних (до 18 лет)

Для этой категории сотрудников законодательство устанавливает особые условия:

- ✓ Рабочее время: не более 24 часов/нед. (до 16 лет) и 35 часов/нед. (16-18 лет).
- ✓ Запрещены: ночные смены, сверхурочная работа, труд во вредных/опасных условиях.
- ✓ Обязательно: письменное согласие на работу родителей или законных представителей.
- ✓ Практика и стажировка: должны регламентироваться договором с учебным заведением.

Соблюдение этих норм минимизирует риски для работодателя и защищает права молодого сотрудника.

3 Выбор типа трудового договора

Для кандидатов младше 18 лет оптимальны следующие форматы:

- ✓ Срочный трудовой договор: для проектной или сезонной работы.
- ✓ Бессрочный трудовой договор: для долгосрочного сотрудничества с перспективным специалистом.
- ✓ Ученический договор: для совмещения работы и обучения специфическим навыкам за счет компании.

Важно: ученический договор является дополнительным к трудовому и не заменяет его.

4 Организация стажировки и практики

Чтобы стажировка была легальной и эффективной:

- ✓ Заключите трехсторонний договор (работодатель — студент — учебное заведение).
- ✓ Следите за соответствием практики образовательной программе.
- ✓ Оформите оплачиваемую стажировку трудовым или гражданско-правовым договором.
- ✓ Закрепите наставника для передачи практических навыков.

Какие юридические аспекты важно учитывать при разработке и реализации программ обучения и наставничества для зумеров?

Юридическое сопровождение:

- ✓ Закрепите программы обучения\наставничества в локальных нормативных актах.
- ✓ Соблюдайте нормы рабочего времени и оплаты за обучение, если оно проводится в рабочее время.
- ✓ Зафиксируйте обязанности наставников и участников в локальных актах.
- ✓ Обеспечьте защиту персональных данных.

Успешная интеграция поколения Z в компанию строится на двух основах: безупречном соблюдении трудового законодательства и гибкой адаптации HR-процессов под новые ценности. Инвестируя в правовую грамотность и современное наставничество, вы инвестируете в устойчивое развитие бизнеса.