

*Молодой специалист:
правила эффективной адаптации*



...Не обещайте деве юной...

Миф : Недостаточность у молодого специалиста практического опыта – это плохо.

Отсутствие трудовой истории у выпускника, с точки зрения ведущих HR-специалистов, является более позитивным фактором, чем наличие непрофильного опыта работы, который будет свидетельством либо позднего получения образования, либо игнорирования части образования в пользу личных интересов.

Реальность: неспособность или нежелание руководителя производить тщательный отбор кандидатов, ориентируясь на крайне малую трудовую историю потенциального соискателя.

Преимущества приема на работу сотрудников без опыта, только что закончивших ВУЗ:

Меньшие требования со стороны соискателя.

Высокий уровень мотивации.

Лояльность и низкая конфликтность.

Обучаемость.

Недостатки приема на работу сотрудников без опыта

Недостаток опыта работы

Низкая значимость документальных подтверждений образования

Завышенные ожидания и трудность интеграции в коллектив

Нестабильность

Сложность в оценке кандидатуры

Правила адаптации

1. Четко прописанный и понятный функционал.
2. Возможность регулярно получать и давать обратную связь.
3. Прозрачная траектория развития в период адаптации и после нее.
4. Справедливая система мотивации (в данном случае – материальная).
5. Прозрачные правила продвижения по карьерной лестнице.

Поколение Y – это поколение соцсетей, которые привыкли в режиме онлайн получать «лайки». Если руководитель или коллега не дает им обратную связь, они чувствуют себя потерянными. Не понимают, что нужно улучшить.

Они хотят развиваться и совершенствоваться! Именно поэтому им очень желательно (хотя бы в период адаптации) иметь наставника, в прямые обязанности которого входили бы регулярные встречи со стажером.