

Требуется сотрудник... без опыта работы

ДАВАЙТЕ РАЗБЕРЕМСЯ

Работодатели, заинтересованные в привлечении молодых и перспективных сотрудников, должны заранее думать о будущих кадрах. Практикант, стажер, молодой специалист – есть ли преимущества у неопытных работников? И почему наниматели готовы тратить свое время и силы на их подготовку?

РАСПРОСТРАНЕННАЯ причина, по которой наниматели принимают на работу молодых и неопытных сотрудников, – возможность сэкономить на их зарплате. В отличие от опытных работников, вчерашние выпускники вузов и сузов еще не знают себе цены и готовы работать за небольшие деньги ради приобретения опыта. В условиях, когда постоянно появляются новые профессии, не стоит забывать и о дефиците квалифицированных сотрудников нужной специальности. К тому же в обстановке постоянных изменений компании вынуждены подстраиваться под обстоятельства окружающей действительности, и главным требованием к сотрудни-

кам становится гибкость и мобильность. И здесь преимущество молодых людей очевидно. Они еще не отвыкли учиться и готовы совершенствовать свои знания и умения.

Однако, помимо объективных аргументов в пользу неопытных сотрудников, существуют аргументы и психологического плана.

«Новичок – как чистый лист, – считает HR бизнес-партнер, коуч Наталья Коротаева. – Отсутствие предыдущего опыта делает его чрезвычайно восприимчивым к влиянию других людей и окружающей обстановки. Подобная ситуация предоставляет работодателю широкий спектр возможностей. Будучи первым, он может формировать сознание и поведение молодого работника под свои потребности. То есть руководитель имеет уникальный шанс задать в сознании новичка высокие стандарты – в работе, общении, отношении к коллегам».

Производственная практика и стажировка – отличная возможность для нанимателей и соискателей присмотреться друг к другу. Для студентов и выпускников учебных заведений это зачастую единственный шанс ознакомиться с будущей профессией изнутри. Учебно-производственная практика и стажировка позволяют получить прак-

тические знания и навыки по выбранной специальности, приобрести опыт работы и сделать первый шаг в построении карьеры.

Для большинства компаний стажировки давно стали одним из главных методов привлечения новых сотрудников, неотъемлемой частью HR-политики и ощутимым вкладом в будущее фирмы. Благодаря стажерским программам работодатели растят молодое поколение «под себя».

«При отборе кандидата на вакансию стоит уделить больше внимания мотивации и потенциалу молодого сотрудника, чем готовым знаниям, – советует Наталья Коротаева. – Практика показывает, что замотивированный двоечник способен сделать гораздо больше, чем ленивый отличник».

Безусловно, трудоустройство неопытного работника – это риск и ответственность для нанимателя. Его обучение требует много времени, сил и средств, которые могут и не окупиться.

«Работа с новичком – дело всегда затратное и непростое, – рассуждает эксперт. – Возиться с неопытными юнцами есть смысл лишь тем, для кого персонал является долговременным ресурсом».



Распространенная причина, по которой наниматели принимают на работу молодых и неопытных сотрудников, – возможность сэкономить на их зарплате.

Управление по труду, занятости и социальной защите Витебского районисполкома, тел. (8-0212) 36-52-90 | Управление по труду, занятости и социальной защите Гомельского районисполкома, тел. (8-0232) 36-47-84 |
Управление по труду, занятости и социальной защите Гродненского районисполкома, тел. (8-0152) 74-52-37 | Управление по труду, занятости и социальной защите Могилевского районисполкома, тел. (8-0222) 22-09-43 |
Управление по труду, занятости и социальной защите Минского районисполкома, тел. (8-017) 201-22-75 | Управление по труду, занятости и социальной защите Брестского районисполкома, тел. (8-0162) 23-07-21

«Работа плюс», приложение к газете «Беларускі час», №21 (1308), 27 мая 2011 г., с.25

Эта и другие публикации автора на сайте <http://korotaeva.com>

© Наталья Коротаева