

Как найти работу молодому специалисту

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

1. Как в процессе обучения приобрести практический опыт?

В процессе обучения большинство студентов вузов рассчитывают на предоставляемые высшим образованием долгосрочные выгоды. Раньше диплом высшего учебного заведения давал выпускнику уважение, престижную работу, высокую занимаемую должность. Но в последнее время «корочка» перестала быть простым пропуском в мир больших возможностей. Для того, чтобы реализовать себя в послевузовской жизни, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо строить свою карьеру, и это касается не только полученных знаний.

Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т.д.

В связи с этим молодые специалисты должны развивать в себе гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда.

2. Как решить проблему занятости на старших курсах?

Существует несколько путей решения этого вопроса. Первый — это самостоятельный поиск работы, и здесь не обойтись без грамотно составленного резюме, в котором нужно подробно осветить все вопросы, связанный с трудовой деятельностью. Это может быть и участие в краткосрочных проектах (например, в переписи населения или проведении выставки). Рассказывая о своей трудовой деятельности, необходимо не просто указать период работы (с 1 по 10 января), а подробно описать характер работы, уровень принятия управленческих решений. Также можно рассказать об итогах работы (например, описывая участие в организации выставки, указать количество новых клиентов, привлеченных лично студентом). Нет необходимости приукрашивать резюме или описывать те работы, к которым студент не имел отношения — на собеседовании все «подводные камни» откроются, и может возникнуть неприятная ситуация. Если же он принимал самое непосредственное участие и, кроме того, изучил весь процесс детально, то подробное описание успешно реализованного проекта будет нелишним.

Есть еще возможность – отправить свое резюме в кадровое агентство. Как правило, тесное общение с работодателями позволяет сотрудникам кадровых агентств быть в курсе потребностей в кадрах разных организаций. Коммерческая направленность деятельности кадрового агентства предполагает активный поиск успешных, перспективных кандидатов. Определив потенциал соискателя, менеджер агентства оперативно организует собеседование с работодателем, заинтересованном именно в таком специалисте. П также даст свое заключение и поможет работодателю увидеть в кандидате сильные стороны и преимущества, которые скорее всего, не были бы так очевидны из резюме, присланного в отдел кадров по почте.

Третьим способом, которым могут воспользоваться студенты, - это обращение в службу занятости, студенческую биржу труда, которые занимаются специальными программами по трудоустройству выпускников.

Четвертый вариант для соискателей-студентов — это ярмарки вакансий или дни карьеры. Обычно они приурочены к получению выпускниками дипломов и проходят под эгидой служб занятости ведущих вузов страны. Интерес работодателей к ним растет с каждым годом.

Все перечисленные мероприятия в значительной степени способствуют налаживанию контактов выпускников с работодателями и впоследствии приводят к повышению престижности вуза и работодателя как компании, которая тщательно планирует свое будущее.

3. Что в итоге получает работодатель, принимая на работу студента?

В условиях активно растущей экономики и сложившейся конкуренции компании все чаще говорят о дефиците персонала, «кадровом голоде» и «войне за таланты», которую работодатели ведут на рынке труда

не только специалистов с опытом работы, но и студентов. Компании, работающие на российском рынке, созрели для того, чтобы выращивать для себя специалистов. Они готовы брать студентов и выпускников вузов на стажировку и платить им за то, чтобы они залатывали дыры в фундаментальном, но весьма оторванном от действительности образовании. Однако сами вузы не всегда приветствуют такого рода начинания. Чтобы привлечь студентов и выпускников вузов, компании проводят многочисленные презентации, устраивают case-study, участвуют в различных ярмарках вакансий. В результате молодым специалистам остается только собрать информацию о потенциальных работодателях и выбрать из всего этого множества одного, к кому пойти работать.

Привлечение студентов и недавних выпускников вузов, действительно, одно из самых перспективных решений проблемы дефицита кадров. Стажерам можно поручать выполнение самых простых операций, усложняя задания по мере накопления опыта, большинство из них стремятся сделать карьеру и готовы прилагать усилия для достижения цели. При этом уровень их лояльности гораздо выше, чем у многих «искусственных» сотрудников. Кроме того, в ряде случаев проще взять молодого специалиста с хорошим теоретическим образованием, имеющего потенциал развития и обучить его стандартам работы в компании, чем найти опытного человека и пытаться его перестроить под свои корпоративные стандарты

Что же в результате таких программ получает студент? Первое и самое значительное — это опыт работы, взаимоотношений в трудовом коллективе, умение взаимодействовать с коллегами по работе, представление о принципах работы организации. Следующее немаловажное преимущество — информация и навыки работы с ней, которые помогают в дальнейшей трудовой деятельности. Еще один положительный момент — добавление новой позиции в резюме. И в последнюю очередь я бы назвал деньги, потому что, как правило, на большие зарплаты студенты и выпускники рассчитывать не могут. В заключение могу сказать, что успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто занимает активную жизненную позицию, коммуникабельность, имеет высокую мотивацию к работе, склонность к саморазвитию, трудолюбие, нацеленность на результат. Это основные компетенции, повышающие конкурентоспособность молодого специалиста на рынке.

Источник: HR-Portal