

Советы выпускнику колледжа

Что представляют собой молодые специалисты и выпускники на сегодняшнем рынке труда с точки зрения кадрового потенциала? Что важно для успешного трудоустройства?

Ряд рекомендаций

Основные вопросы:

- Что важно для успешного трудоустройства молодых специалистов?
- Какие молодые специалисты нужны и где они востребованы?
- Какие они, молодые специалисты?
- Нужно ли тестирование для отбора молодых специалистов?



При трудоустройстве для молодого специалиста ключевую роль играют три фактора:

- хорошее образование
- потенциал специалиста
- умение продавать себя

Представители работодателей делают большую ставку на образование и умение проходить собеседования, тогда как для кадровых агентств важнее оказывается потенциал молодого специалиста. Такие различия легко объяснимы, так как перед работодателями и кадровыми агентствами стоят разные задачи.

- Если колледжу важнее дать образование, то именно на него они и делают ставку при трудоустройстве (а также на способность выпускника продать свое образование и себя на собеседовании).
- Кадровым агентствам важнее найти потенциальных кандидатов с хорошим образованием, поэтому они выбирают потенциал в качестве основного критерия для успешного трудоустройства. Умение продавать себя кадровые агентства оценивают не так высоко. Видимо, им важнее понять, чего человек стоит на самом деле, а не только то, как он умеет это преподнести.

А как оценивать «загадочный» потенциал, так необходимый для будущего успеха молодого специалиста?

Риск оценки потенциала всегда велик (вероятность ошибки достаточно высока), но, при этом, при правильном подборе потенциальный сотрудник способен принести немало пользы для своей организации.

Поэтому здесь становится важным использования формализованных процедур оценки тесты, снижающих риски и повышающих вероятность отбора действительно стоящих

кандидатов. Рекомендуемых вакансий и отчетом по компетенциям, необходимым для успешного выполнения той или иной работы. Сейчас очень важен опыт работы.

Ставка делается прежде всего на потенциал и образование, а не на реальные трудовые достижения (которые, видимо, не у всех есть). Что касается такого качества, как нестандартность мышления, то оно набрало самый низкий процент из спектра предложенных характеристик. Видимо, уникальность востребована не для каждой категории специалистов, хотя 30-35% экспертных мнений с обеих сторон говорят о том, что это качество также оценивается как важное при отборе.

КАКИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ НУЖНЫ и ГДЕ ОНИ ВОСТРЕБОВАНЫ?

Несомненными лидерами из востребованных специальностей стали вполне ожидаемые направления:

- технические и технологические
- экономические и управленческие
- специалисты IT-сферы
- производства
- экономисты
- аналитики
- управленцы различной специфики

Ситуация с компаниями, которые прежде всего готовы работать с молодыми специалистами. Заинтересованность в молодых специалистах проявляют крупные организации. Именно эти организации испытывают наибольшую потребность в кадрах, и, при этом имеют достаточный административный ресурс для организации как отбора необходимых выпускников или специалистов, так и обеспечения их потребности в получении опыта, знаний, материальной компенсации и карьерном росте.

Студенты приглашаются на стажировки/работу, по итогам чего делаются выводы о продолжении рабочих отношений. Таким образом, крупные компании изначально заинтересованы в тех самых «потенциальных» и образованных молодых специалистах, которых можно привлекать к себе в штат еще в процессе их учебы или сразу после выпуска.

Другой нишей для молодых специалистов являются, крупные государственные учреждения и небольшие коммерческие компании. Они сильно различаются по условиям труда, но имеют свои собственные плюсы для молодых специалистов.

Представители вузов отдали большой приоритет российским компаниям (как крупным, так и мелким), тогда как кадровые агентства больше ориентируются на иностранные компании. Получается, что крупные компании одновременно привлекательны как для молодых, так и для состоявшихся специалистов.

КАКИЕ ОНИ, МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Основные характеристики молодых специалистов.

единогласно сошлись во мнении, что молодые специалисты существенно завышают уровень своей стоимости на рынке труда. Эти данные согласуются с общей тенденцией - выпускники и молодые специалисты зачастую не интересуются реальной статистикой зарплат для начинающих, а опираются на мнения и отзывы друзей и знакомых, а также на цифры окладов, которые есть у состоявшихся специалистов их профиля. Поэтому и называют нереальные суммы на собеседованиях, не представляя, сколько они стоят на

самом деле, без опыта работы. В этой ситуации чаще всего молодым специалистам рекомендуют вначале трудоустроиться ради опыта, а затем уже делать ставку на денежный аспект работы.

Если в колледже считают, что выпускники в целом адекватно оценивают свои шансы на трудоустройства, то кадровые агентства отмечают большую неуверенность выпускников на рынке труда.

Молодых кандидатов еще даже на этапе обучения, с одной стороны (для них это повод еще раз разобраться в своем профессиональном самоопределении, больше устояться в своей специализации). С другой стороны, для компании важно отобрать наиболее устоявшихся и ответственных сотрудников, действительно желающих работать и развиваться, плюс - снизить риски ошибок при подборе.

Для такого отбора и профориентации может стать комплексное тестирование, которое позволит выявить и учесть все сильные и слабые стороны конкретного кандидата, измерить его отношение к работе, текущую мотивацию и интересы, способности и трудовой потенциал и сделать вывод о потенциальности молодого специалиста

НУЖНО ЛИ ТЕСТИРОВАНИЕ ДЛЯ ОТБОРА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ?

Тестирование карьерных интересов, способностей и компетенций молодых специалистов будут полезными как для самих кандидатов, так и для специалистов по работе с выпускниками. Действительно, проведение такой процедуры оценки как тестирование, позволит кандидату более четко определить структуру своих интересов и понять, в каком направлении развиваться в дальнейшем. Для специалиста по подбору информация теста будет одним из достоверных критериев принятия положительного или отрицательного решения по кандидату. Представители вузов видят большую ценность тестирования в любых случаях, в том числе и для подбора необходимых кандидатов.

Таким образом, молодые специалисты являются будущей кадровой базой для многих компаний, тем «человеческим потенциалом», который способен и будет приносить большие дивиденды при грамотном подборе и использовании молодых кандидатов. Работодатели, кадровые агентства подчеркнули, что с выпускниками можно и нужно работать, организовывая эту работу определенным образом, с пользой для себя и для молодых специалистов. Тестированию отводится большая роль в процессе работы с выпускниками, так как именно оно является одним из основных инструментов отбора и формирования действительно ценных работников.

ГЛАВНАЯ ОШИБКА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Психология большинства людей такова, что трудоустройство им представляется поиском легко доступной, высокооплачиваемой должности, которую можно занять при удачном стечении обстоятельств без соответствующей профессиональной подготовки – это не просто ошибка, а заранее проигрышный вариант трудоустройства.

Распространенная ошибка в трудоустройстве

При трудоустройстве соискатель полагает, что прямой работодатель либо агентство по трудоустройству предоставит ему множество вакансий на любой выбор и вкус, не изучив предварительно его резюме. Это представление ошибочно. На рынке труда все происходит с точностью до наоборот. В процессе трудоустройства хозяином положения является работодатель, ведь именно он будет принимать решение о найме сотрудника, поэтому, прежде, чем отвечать на уточняющие вопросы о вакансиях по телефону,

работодатель сначала выяснит, с кем имеет дело. Времени на долгие переговоры у него естественно нет, поэтому первое, что он потребует, это прислать резюме - такова тактика трудоустройства.

Главное правило трудоустройства

Начинать трудоустройство необходимо с «настройки» себя под рынок труда, но никак не наоборот. А именно, прежде чем атаковать работодателей, необходимо основательно подготовиться: изучить ситуацию на рынке труда, проанализировать изменения в своей отрасли; проанализировать свои профессиональные возможности; составить или откорректировать резюме; подготовиться к предстоящим собеседованиям.

Почему наше агентство по трудоустройству работает успешно?

Главным инструментом нашего агентства по трудоустройству является первоначальное аналитическое консультирование соискателя, то есть его корректировка ("подстройка") под существующую ситуацию на рынке труда: подходят ли имеющиеся опыт и навыки под требования работодателей; правильно ли определены цели; нет ли "помех" психологического характера; грамотно ли расставлены ключевые навыки в резюме и насколько они соответствуют намеченной цели; каковы шансы соискателя на трудоустройство при имеющихся данных; благоприятное ли сейчас время для трудоустройства в желаемой отрасли и т. д. И только после тщательной подготовки и полного набора инструментария для трудоустройства мы "выходим на работодателя".

Главное достоинство агентства по трудоустройству

Помимо обязательной программы трудоустройства: составление, размещение и обновление резюме в Интернет; рассылка резюме на вакансии агентств и прямых работодателей, мы практикуем поиск работы по отраслям и компаниям путем прямых переговоров с работодателями относительно их возможной заинтересованности в специалистах, обратившихся к нам за помощью в трудоустройстве. Практика показала, что не все компании афишируют свои вакансии в открытом доступе, а ищут профильных кандидатов через знакомых, либо переманивают от конкурентов, поэтому наш способ работает эффективно, а в некоторых случаях работодатели, получив таким образом ценного для них специалиста, могут открыть под него новый проект, даже если изначально этого не планировали. Такое сотрудничество у нас называется эксклюзивной работой по трудоустройству.

Главное правило агентства по трудоустройству

Агентство по трудоустройству увеличивает шансы соискателей на трудоустройство посредством оказания консультационной и посреднической помощи, а также, путем качественного предоставления информации работодателям о соискателях, и соискателям о работодателях.

Второе правило агентства по трудоустройству

Агентство по трудоустройству не имеет собственных и «готовых» вакансий, а осуществляет их поиск после предварительно проведенной работы с соискателем (см. главное правило трудоустройства).

Ищите работу через интернет?

Значит вы:

- Самостоятельно ежедневно просматриваете около 10 web-изданий посвященные поиску работы.
- Тратите не менее четырех часов в день на поиск подходящих вакансий.

- Производите рассылку своего резюме на приоритетные вакансии прямых работодателей и кадровых агентств.
- В течение дня отслеживаете позицию своего резюме на ведущих web-сайтах, следя за его доступностью для прямых работодателей.
- Ведете переговоры с прямыми работодателями или представителями кадровых агентств.
- Ездите на собеседования по вакантным должностям, договоренность по которым была достигнута ранее.

Вы можете прямо сейчас разместить резюме в нашей базе данных и познакомиться с нашим сервисом более подробно.

РАБОТА - наша КАРЬЕРА – ваша

Прямой разговор

Первый рабочий день

Итак, Вы - молодой специалист после окончания учебного заведения или уже имеете некий опыт работы, но в любом случае нужно знать, что в погоне за трудоустройством все проделывают один и тот же нелёгкий путь, заключающийся в скупке печатной прессы с конкретными предложениями, поисках вакансий на сайтах либо кадровых агентствах. Звонки, рассылки резюме, собеседования... Всё это уже хорошо знакомая людям история.

И вот желанный финиш. Искомая работа найдена! Вас всё устраивает, документы в отделе кадров, дата выхода на работу определена. Ура! Цель достигнута!

Конечно, многое уже позади, но до реального «финиша» осталось ни чуть не меньше. Есть такое понятие, как «испытательный срок». Время, за которое Вам нужно как можно более выгодно преподнести себя и свои способности. Известно, что во время собеседования, мнение о соискателе формируется в течение первых десяти минут, а впечатление о работнике формируется в течение первых двух-трёх рабочих дней. Считайте их просто затянувшимся собеседованием и ведите себя соответственно.

Вот и первый рабочий день на новом месте. Вы входите в кабинет, где, будьте уверены, Вас уже ожидают. Здесь слаженный коллектив (команда коллег) и Вы для них - новичок, которого им предстоит вводить в курс дел. Хорошо, если человек, на чьё место Вы пришли, передал Вам всю документацию и познакомил с коллегами. А если Вам не посчастливилось? Во всё придётся вникать самостоятельно? Где искать помощь? Ответ прост: у тех, кто сейчас смотрит на Вас и оценивает Ваши способности.

Что же делать в первый рабочий день?

Для начала откроем маленький секрет: нужно всё подготовить и продумать заранее. Внешний вид в первую очередь. Вечером, накануне, выберите и приведите в порядок костюм. Если Вы - женщина, то исключите мини-юбки, рюшки, капри, декольтированные и откровенные наряды (помните, в любом женском коллективе всегда идет негласная конкуренция). Первое, что будут оценивать – внешний вид. Для мужчин также лучше

подобрать что-то нейтральное, не броское. Никаких обтягивающих маек и джинс. Всё должно быть подобранно в тон и со вкусом.

Следующий шаг в подготовке – это спланировать предстоящий день. Вам ведь необходимо принять дела, разобраться в том, что оставил предшественник. Вот и распишите пошагово, что и когда Вы будете делать. К примеру, знакомство с коллективом, организация рабочего места, разбор документации и прочее.

Также спланируйте обеденный перерыв. Да, представьте – это тоже важно. Если все обедают вместе, предложите внести свою лепту, но не навязывайтесь, если почувствуете, что Вы там будете нежеланны. За столом и разговоры более раскрепощенные. Вы можете лучше узнать своих коллег.

Несколько предостережений. Во-первых, не стоит сразу же «проставляться» по случаю принятия в коллектив. Поверьте, Вы приняты пока только документально, но не морально. Несколько дней Вы еще будете чужаком, и такой шаг могут расценить, как подкуп.

Во-вторых, на этом этапе будьте готовы к разным вопросам, ведь о Вас захотят узнать если не всё, то многое, особенно о предыдущем месте работы. Если был какой-либо негатив на прежней работе, ни в коем случае не рассказывайте об этом в первые дни никогда! Даже дежурная фраза «не сошлись характерами» или «разошлись во мнениях», может Вам повредить, поскольку каждый понимает смысл этих слов по-своему. А уж фантазии у людей достаточно. Да язык, как говорится, «без костей».

Не лишним будет еще раз упомянуть о вежливости. Если нужна помощь, даже, если очень срочно, помните, что Ваши коллеги тоже пришли на работу и они в данный момент могут быть серьезно заняты. Прежде чем о чем-то попросить, поинтересуйтесь, есть ли у того, к кому Вы обращаетесь время. Если сейчас никто помочь не может, то спросите, когда можно будет подойти со своим вопросом в следующий раз.

Не надо сидеть без дела, и, уж конечно, ни в коем случае не спрашивайте, что Вам нужно сделать. Ценным сотрудник становится тогда, когда он сам планирует свою деятельность, без чьей либо подсказки. Поверьте, начальник обязательно будет интересоваться мнением о Вас у тех, кто работает с Вами рядом. Ваша самостоятельность будет положительным отзывом.

Не стоит задавать прямых вопросов. Задавайте их в форме уточнения. Дескать «правильно ли я понимаю?» или «мне нужно сделать то-то и то-то, я могу это сделать так-то». Так Вы не создадите впечатление беспомощности. Коллеги увидят, что у Вас есть своё видение на решение тех или иных задач, и Вы просто консультируетесь с ними. Кстати, признание в них профессионалов, мнением которых Вы интересуетесь, тоже сыграет Вам «на руку». Каждый человек желает быть интересным другим в профессиональном плане. Только не злоупотребляйте их вниманием и временем.

Старайтесь уже в первые дни вникать в устои жизни коллектива и принимать в ней участие. Не стесняйтесь оказывать маленькие любезности: заправить бумагу в принтер, принять звонок, если решили попить чаю - предложите и другим.

Поверьте, что большое мнение формируется из малого. Незначительные, казалось бы, мелочи в поведении или в отношении к сослуживцам могут очень весомо повлиять на дальнейшее Ваше пребывание в данном коллективе. Нужно помнить, что всё с чего-то начинается, поэтому каждое действие должно быть оправданным.

