

Трудоустройство молодых специалистов



Трудоустройство молодых специалистов: охотно ли работодатели нанимают молодёжь?

В последнюю пару-тройку лет активность некоторых работодателей по привлечению молодых специалистов заметно сократилась.

В результате проведения опроса руководителей в нескольких компаниях, в качестве основной причины пассивности работодатели называют чрезмерную амбициозность и завышенные зарплатные ожидания молодых специалистов при имеющемся у них недостаточном опыте и навыках.

Работодатели неохотно нанимают молодых специалистов. Они отмечают, что найти первую работу даже обладателям самых «красивых» дипломов лучших вузов в последние годы становится всё труднее.

«Отсутствие опыта при сверхвысоких требованиях к материальной составляющей – вот главные причины. Мы очень часто сталкиваемся с такой ситуацией, когда выпускники вузов, ещё не имея никакого опыта или даже соответствующих навыков, хотят получать те же деньги, что и квалифицированные специалисты. В этом случае работодателю просто невыгодно нанимать таких сотрудников, учитывая, что помимо профессионального обучения он будет тратить время ещё и на подготовку работника»

«Чаще всего работодатели отказываются нанимать молодёжь в тех случаях, когда юные специалисты завышают свою планку ожиданий. Наличие завышенных амбиций и больших потребностей – не лучшее начало пути в трудовой карьере. Поэтому хочется посоветовать им при поиске работы опираться на свой реальный опыт, а не на желание получить всё и сразу.»

Общие требования к молодым специалистам примерно одинаковы

- ▣ *Знание специальности.* Любой работодатель хочет, чтобы у него работали квалифицированные сотрудники, которые обладают необходимыми знаниями, навыками и умениями. И не важно, становитесь вы врачом общей практики, швеей, программистом PHP или инженером-конструктором. Вы – специалисты и должны обладать специальными знаниями, выбранной вами сферы.
- ▣ *Знание специального софта (профессиональных программ).* Практически прошло то время, когда знание офисных компьютерных программ давало огромное преимущество. Сейчас это такой же необходимый навык, как умение грамотно писать (кстати, все из вас пишут грамотно?) и умение читать. На данный момент работодатели требуют знания специальных программ. Самый яркий пример, который, наверно, у многих на слуху – это различные программы 1с (бухгалтерия, торговля и склад, зарплата и кадры и т.п.). Для каждой сферы деятельности существует как минимум несколько программ, которые нужно знать. И даже если работодатель не требует их знания, они могут значительно облегчить Вам работу.

Общие требования к молодым специалистам примерно одинаковы

- ▣ **Знание иностранных языков.** Иностранный язык необходим. Если вы обладаете достаточными знаниями, то заинтересуете иностранного работодателя лишь в том случае, если знаете язык. Не зная языка, нужно обладать феноменальными способностями и быть гиперактивным сотрудником. Важно не просто знать язык на общем уровне, но и владеть специальной терминологией в зависимости от выбранной профессии. Не нужно бояться учить языки и думать, что это сложно. Главное – создать себе мотивацию и перебороть лень. Зная что это значительно поможет в вашем дальнейшем будущем.
- ▣ **Широкий общий кругозор.** Казалось бы, зачем инженеру читать «Войну и мир» в полном варианте, а медику – знать, в каком году было Ледовое побоище? Ведь можно посмотреть экранизацию романа или погуглить (спросить у гугла), когда же было то или иное историческое событие. На самом деле, эти знания нужны. Люди оценивают наши ответы сиюминутно и они не будут ждать, когда мы посмотрим в Википедии или где-то еще нужную информацию. Ведь вы, когда задаете вопрос, хотите услышать на него ответ и, не получив, думаете: «Что-то здесь не так!» Конечно, всё знать нереально, но стремиться к новому и постоянно развиваться – это цель, достойная уважения и похвалы.

Требования работодателей к работнику

- активность, быстрая обучаемость
- умение работать в команде и на благо команды;
- умение решать нестандартные задачи;
- стрессоустойчивость
- умение и желание учиться;
- работоспособность;
- исполнительность;
- коммуникабельность;
- организованность.

Проблемы с трудоустройством молодёжи: пути решения

Как было отмечено ранее, основных претензий у работодателей к новичкам – две.

- ▣ Первая состоит в том, что молодёжь слишком уж амбициозная и имеет большие запросы по материальной компенсации, которая не соответствует её профессиональному уровню.
- ▣ Вторая – более серьёзная: отсутствие или недостаточность профессионального опыта, который нужен здесь и сейчас, и работодатель не готов «дотягивать» соискателя до нужного уровня и затрачивать на это свои ресурсы.

Сейчас работодатели всё чаще хотят видеть у кандидатов не просто опыт работы, а аналогичный опыт работы, чтобы не нести затраты на обучение. Здесь главный совет – начинать работать до окончания вуза.

При этом нет необходимости забрасывать учёбу или переходить на вечернее обучение. Есть масса возможностей работать летом или после учёбы, или на неполный рабочий день, проходить практики и стажировки. Многие вузы идут навстречу студентам и в последнее время составляют графики занятий таким образом, чтобы студенты могли совмещать свою учёбу на старших курсах с получением практических навыков работы у будущих работодателей. Многие студенты проходят практики и стажировки для получения профессиональных навыков.

Пробуйте, участвуйте в общественной работе, ищите практики и стажировки, пока учитесь.

Нужно отметить, что узких или уникальных, перспективных специалистов компании готовы обучать. Иногда даже берут менее опытных, но талантливых.

Во многих международных компаниях разработаны очень интересные программы стажировок, после окончания данных программ компании нанимают понравившихся сотрудников. Но даже если стажёр не получил предложение о работе, в любом случае – это отличная строка в резюме. Не стоит забывать и про дипломную и учебную практику – это тоже всегда нужно указывать в резюме. Очень часто сами вузы помогают студентом в выборе компаний, в которых можно будет пройти практику. Кроме того, в настоящее время компании-работодатели готовы активно привлекать к работе молодых специалистов. Они сотрудничают с вузами, участвуют в днях карьеры.

Начинать работать параллельно с учёбой – это единственное эффективное решение!