

Поиск работы без опыта (советы профессионала).

В условиях постоянной нехватки квалифицированных кадров многие компании разрабатывают серьезные программы по привлечению и выращиванию молодых специалистов. Вместе с тем, чтобы занять достойное рабочее место, недостаточно быть только юным и перспективным - нужно предложить работодателям нечто большее. Что именно? Об этом рассуждают участники сегодняшнего круглого стола.

Каждому бизнесу - свой выпускник

Понятно, что первый, пусть даже формальный, критерий, по которому компании отбирают выпускников - это диплом высшего учебного заведения. Причем сегодня нужно иметь не просто хорошее, а блестящее образование. Так, например, "большая четверка" - аудиторы PricewaterhouseCoopers, Ernst&Young, Deloitte, KPMG - стараются брать на работу только тех, кто окончил МГУ, РЭА им. Плеханова, Финансовую академию при правительстве РФ. "Основная масса попадающих на стажировки в крупные аудиторские компании - это выпускники с дипломами лучших московских учебных заведений", - отмечает Сергей Киреев, менеджер по подбору персонала компании Ernst&Young. В то же время, по его словам, они готовы рассматривать в качестве кандидатов и талантливую молодежь из крупных региональных университетов.

Кроме того, "большая четверка" с интересом относится к выпускникам с непрофильным образованием - молодым специалистам, обладающим прочными теоретическими знаниями в предметной области, хорошими аналитическими способностями и умением мыслить четко, структурировано, рассказывает Людмила Волкова, менеджер по подбору персонала компании PricewaterhouseCoopers Russia. По ее словам, они пользуются спросом на рынке труда вне зависимости от бренда вуза. В частности, эта компания в качестве соискателей рассматривает студентов из профильных экономических вузов и учащихся ведущих технических университетов.

Еще лучше, если претендент на перспективную вакансию будет иметь не одно, а сразу несколько образований, причем котируются не только вузовские дипломы, но и различные сертификаты о дополнительном образовании. "Современному бизнесу нужны грамотные специалисты, - говорит Екатерина Дубровина, менеджер по подбору и развитию персонала компании Hilti Distribution Ltd. (Russia). - Лучше всего иметь хорошее техническое и второе высшее или дополнительное образование в области менеджмента или маркетинга. Безусловно, нужно и отличное знание английского языка, второй иностранный - это тоже большое преимущество".

При рассмотрении кандидатов на стартовые позиции в известных международных компаниях во внимание принимаются самые разные аспекты вчерашней студенческой жизни. По мнению Андрея Чепурнова, руководителя группы по привлечению и подбору персонала компании Shell Exploration&Production Services, для всех работодателей важна способность соискателей к формулированию целей, активному действию, преодолению трудностей, достижению позитивного результата. "Эти навыки студенты приобретают, начиная работать еще во время учебы в режиме неполной занятости. Такого рода практика, как и общественная деятельность в рамках студенческих мероприятий, научных конференций, способствует профессиональной адаптации молодых специалистов", - отмечает он.

К сожалению, многие даже не догадываются, что для работодателей важен не только на диплом, но и то, как зарекомендовал себя выпускник за время учебы. "При оценке потенциала и перспективности молодого юриста во внимание принимаются его академические успехи, - уточняет Инга Масджюль, директор по персоналу международной юридической фирмы Уайт энд Кейс. - При этом важны не только оценки, но и его деятельность в студенческие годы, социальная и личностная активность: например, участие в различных конкурсах по праву, программах образовательного обмена, прохождение дополнительных курсов, стажировки в зарубежных вузах. Таких студентов обычно отличает широкий кругозор, свободное владение иностранным языком и способность легко адаптироваться в новой среде".

Несложные требования

Итак, все работодатели охотно берут выпускников престижных вузов, но не скрывают, что предпочтение отдается тем, кто имеет профессиональные навыки. "Соискателям нужно учитывать, что компании всегда приветствуют опыт, приобретенный во время стажировок, работы на летних каникулах или в вечернее время, - говорит *Екатерина Дубровина*. - Желательно, чтобы он был получен в той сфере, где молодой специалист проходит обучение или планирует развитие карьеры. Дополнительные практики на разных позициях: в маркетинге, бухгалтерии, на производстве, в области клиентского обслуживания, - тоже производят на работодателя хорошее впечатление".

По мнению компаний, эти требования - не завышенные, они соответствуют мировым стандартам отбора молодых специалистов. Но ведь наши выпускники и сами стремятся жить и работать так же, как их ровесники на Западе. Так, например, выпускники юрфаков, по мнению российских работодателей, должны иметь не только хорошее образование, но и хотя бы небольшую профессиональную практику. "Думаю, что критерии отбора молодых юристов в нашей стране постепенно уравниваются с требованиями, предъявляемыми к выпускникам западных юридических школ, - комментирует подход работодателей *Инга Масджюль*. - Приветствуется начальный опыт, стажировки в юридических фирмах или департаментах компаний. Оценивается желание соискателя усердно работать и развиваться, степень его внутренней мотивации и энергичность. Эти качества позволяют соответствовать высоким профессиональным стандартам".

Работодатели не считают свои требования к будущим сотрудникам слишком завышенными и даже несколько удивляются тому, что на практике им соответствует так мало современных молодых людей. "На самом деле, никаких сверхъестественных требований не предъявляется, - заявляет *Сергей Куреев*. - Как правило, тестируется умение работать с цифровой и текстовой информацией, проверяются знания финансовой терминологии на английском языке". Однако, он отмечает, что успешно проходит процедуру тестирования лишь каждый четвертый кандидат.

Амбициозный, активный, преданный компании

Требования, которые работодатели предъявляют к сегодняшним выпускникам, безусловно, разнятся в зависимости от сферы деятельности компании, а также имеющихся в ней стартовых позиций. Но есть несколько главных качеств, необходимых каждому соискателю, в какую бы компанию он ни пришел: новичок должен хотеть работать, расти и развиваться в компании. "Современная молодежь должна понимать, что путь к вершине - это тяжелый труд. Любой карьерный рост начинается с малого и напрямую зависит от человека и его стремлений. Работа должна доставлять удовольствие и помогать самореализовываться, - считает *Элина Дорикова*, руководитель отдела по подбору

персонала компании "Евросет". - Компании приветствуют в своих рядах неординарных, ярких, увлеченных, тех, кто желает быть первым и понимает, что для этого необходимо трудиться".

Желание расти и учиться считает главными личностными качествами и *Людмила Волкова*. Правда, по ее словам, для успешного прохождения процедуры отбора необходимо, кроме того, обладать рядом компетенций. "Наиболее важные из них - понимание особенностей бизнеса компании-работодателя, стремление к профессиональному росту, умение работать в команде, сотрудничать со своими коллегами и клиентами. Помимо этого, нужно активно осваивать новые области знаний и учиться применять на практике уже имеющиеся".

Целеустремленные в цене

Даже строгое соответствие всем вышеперечисленным качествам не дает гарантии получения заветной вакансии в престижной компании. В некоторых случаях работодатели хотят видеть в своих будущих сотрудниках дополнительные преимущества, которые выделяют их из обширного круга вполне достойных и сделают неповторимыми. Что же это за качества? Вот только некоторые из них, названные нашими экспертами.

Молодые специалисты должны обладать масштабным видением ситуации, утверждает *Элина Дорикова*. "Компаниям нужны юные, но зрелые люди, а это качество определяется не только тем, как человек умеет планировать жизнь и карьеру на 2-3 года вперед, но и насколько он трезво оценивает себя и свои силы. Для работодателя важно, какие цели ставит перед собой соискатель, как успешно достигает их путем постоянного совершенствования профессиональных навыков и личностного роста, насколько отождествляет свои задачи с целями, принципами компании и коллектива, в котором ему предстоит работать", - поясняет она.

Сегодня в любой компании ценятся выпускники с высоким профессиональным потенциалом, способные построить управленческую карьеру за довольно короткий промежуток времени, утверждает *Андрей Чепурнов*. По его словам, в мультинациональных компаниях ждут специалистов, наделенных таким качеством как мобильность. "Это не только готовность к переезду на новое место работы и жительства, но и умение воспринимать изменения как новую возможность для развития", - подчеркивает он.

Одним словом, задумываться о будущей работе нужно не в момент получения диплома, а уже на первом курсе, если конечно, вы собираетесь строить карьеру в эффективной российской или международной компании. Если озаботиться заранее, можно успеть поработать на практике в престижных организациях, набраться опыта, активно проявить себя в студенческой жизни и получить достойный диплом. Приглашение на работу в интересную компанию получает тот, кто неординарен, готов к росту и самосовершенствованию. Другой вопрос, стремитесь ли вы к этому? Если да, то смело выбирайте - вам будут рады везде. Если пока нет, то у вас еще есть время наверстать упущенное. Ведь вы молоды, а это - тоже большое преимущество.