

# Современное образование и поиск работы молодыми специалистами

Филин С.А.

Магистр Делового Администрирования

В силу должностных обязанностей, которые я выполнял, работая на различных должностях в иностранных и совместных предприятиях, мне часто приходилось участвовать в отборе кандидатов на вакантные места. Так как я выступал от имени администрации, в том числе в роли начальника отдела кадров, я часто проводил предварительные, не специализированные интервью с кандидатами на вакантные должности. Во время таких интервью, как правило, оцениваются наиболее общие навыки и знания кандидатов, их умение себя вести, общаться, понимать задаваемые вопросы и ясно на них отвечать, а в итоге подходит ли кандидат в целом предприятию. Кандидаты прошедшие такое предварительное интервью затем направлялись к специалистам для оценки профессиональных навыков и знаний.

Среди кандидатов всегда было значительное количество недавних выпускников вузов или студентов старших курсов. Таких интервью мне пришлось проводить сотни. И теперь, когда меня спрашивают, чего не хватает в вузовском образовании в нашей стране, у меня есть четкое представление, по крайней мере, об одном недостатке.

Я не могу судить об уровне специальных знаний выпускников того или иного вуза. Но можно твердо сказать, за исключением КИМЕП, ни один вуз, с выпускниками которых я проводил интервью, систематически не учит своих студентов одному из важнейших для них компонентов - умению «продать» себя работодателю. А ведь процедура найма на работу, это фактически переговоры, во время которых кандидат на вакансию старается «продать» себя работодателю, а работодатель пытается приобрести наиболее качественный «товар» за наименьшую цену или, в данном случае, заработную плату.

Многие из читателей, вероятно, скажут, что на работу устроиться в наше время можно только по знакомству. Что ж, такой вариант трудоустройства достаточно часто встречается не только у нас, но и в развитых странах. Более того, в в политику найма многих крупных зарубежных компаний введено правило, по которому сотрудник рекомендовавший своей компании нужного и хорошего специалиста получает премию.

Мой опыт работы в должностях начальника отдела кадров ряда предприятий Алматы говорит и о другом. Гораздо чаще, чем это может показаться со стороны, предприятия и организации объявляют конкурсы, и нанимают лучших на их взгляд кандидатов из тех, кто предложил себя на должность.

Но давайте посмотрим, что происходит во время таких конкурсов. Даже если выпускник великолепно владеет всем объемом знаний требуемый учебной программой, неумение найти информацию о вакансиях по специальности, а затем подать себя работодателю делает бесполезными все эти знания. И выпускник берется за первую подвернувшуюся работу, медленно теряя свои великолепные знания.

Предположим, выпускник нашел информацию о вакантном месте на том или ином предприятии. Что потом? Прежде всего, большинство предприятий в настоящее время требуют представить резюме (CV). К сожалению, отношение к резюме у

многих студентов как к варианту автобиографии, как к очередной казенной анкете. На самом деле резюме, это рекламная листовка самому себе, которая создается специально для конкретной вакансии и служит одной цели – получить приглашение на интервью.

В первые дни после опубликования объявлений о вакансиях мне иногда приходилось получать до 50 резюме в день. Только законченный фантазер или человек, абсолютно не понимающий как при таком потоке обрабатываются резюме, может решить, что его резюме будет внимательно прочитано, если в нем с первых слов нет чего-либо такого, что привлечет внимание. У занятого человека на рабочем месте едва ли больше 30 секунд на каждое резюме. Представьте себе, как просматриваются при этом резюме, написанные от руки или набранные мелким шрифтом и переданные по факсу. Можно предположить, сколько талантливых выпускников вузов работают не по профилю только потому, что их не научили, как правильно составлять резюме. И все знания, весь труд преподавателей пропали даром. Не зря в развитых странах существует услуга по подготовке резюме различным кандидатам. Эта услуга считается очень важной и хорошо оплачивается. У нас нет такой услуги, но научить студентов азам составления резюме вполне возможно.

Но даже если выпускнику и повезло, его пригласили на интервью, то и здесь необходимы определенные навыки и знания. Очень часто люди приходят на интервью, не имея при себе необходимых документов, не подготовленными.

Я уже говорил, что чаще всего первое интервью это предварительное знакомство с кандидатом, оно является больше психологическим тестом, проверкой реакций кандидатов, его или ее жизненных позиций, целей и ценностей, умения общаться, будущего потенциала. Никто не ожидает от вчерашнего выпускника знания или умений по специфике конкретной специальности на данном предприятии. К сожалению должен отметить, что вчерашние выпускники совершенно не подготовлены и к интервью тоже. Они не знают, как отвечать даже на стандартные вопросы, не говоря уже о неожиданных, провоцирующих, тестирующих. Во время первого интервью студенты часто проигрывают людям со стажем не потому, что они имеют худшие знания, а потому, что люди со стажем ведут себя более уверенно. Но уверенному поведению во время интервью также возможно обучить заранее.

Основная причина сложившейся ситуации видимо в том, что переход от системы распределения выпускников по предприятиям к системе самостоятельного поиска ими работы произошел достаточно недавно. Многие вузы не успели осознать необходимость формирования у студентов навыков поиска работы и трудоустройства.

Но следует иметь в виду, что престиж вуза сейчас во многом определяется тем, как принимают на работу по специальности его выпускников. Те вузы, которые осознают необходимость обучения студентов технологиям трудоустройства и начнут их преподавать могут приобрести конкурентные преимущества перед другими.

Научить студента тому, из каких источников можно получить информацию о вакансиях, как составлять резюме, проходить интервью видимо должно стать одной из задач вуза. Только так выпускники могут стать конкурентно-способными на достаточно узком рынке труда по сравнению с людьми, имеющими трудовой стаж, но специально не обученными технологии трудоустройства.