



# МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ

*Анна ЗЕМСКОВА*

Современный рынок трудоустройства похож на бушующий океан, в котором можно как поймать свою волну, так и утонуть. Впрочем, как и любой большой водоем, этот океан начинается с небольшой речки. Если перевести с языка метафор, то можно сказать, что речка — это все то новое, что получают работодатели. Рынок трудоустройства почти ежедневно пополняется выпускниками вузов, которые встают на первую ступень своей карьеры. В этой статье мы хотим рассказать о крупных современных работодателях, о методах приема на работу, о специфике рынка и о тех подводных камнях, которые бывший студент может не разглядеть по неопытности. Это поможет преподавателям вузов сориентировать выпускников в поисках той ниши, которую они могут занять согласно полученному образованию и навыкам. Все компании-работодатели, ответы которых легли в основу статьи, были собраны воедино неслучайно. Во-первых, молодой специалист, прежде чем пойти на интервью, всегда размышляет о перспективе предлагаемой позиции. Отчасти на формирование его мнения влияют размеры компании и узнаваемость на рынке, ведь не секрет, что международный гигант — это не только громкое имя, но и реальная возможность сделать блестящую карьеру. Впрочем, крупные российские работодатели тоже готовы не только предоставить возможность бывшему студенту сделать свой первый карьерный шаг, но дать дельный совет с поправкой на российский менталитет и специфику.

## Личные качества и самопрезентация

Выпускник приходит на собеседование и, не успев представиться, уже дает понять опытному HR-менеджеру (менеджеру по подбору персонала), кто он таков. Ничего сверхъестествен-

бизнес-общения, бизнес-этикета, бизнес-культуры. Среда, в которую бывшие студенты попадают уже на работе, отличается от студенческой среды. Это определенная бизнес-этика, культура общения, хотелось бы, чтобы они у человека были», — говорит Татьяна Боева, эксперт отдела по

...базой является даже не само образование, а те качества, которые помогли его получить: коммуникабельность, ответственность, активность, а также желание учиться и многое другое...

ного в этом нет, так как внешний вид может рассказать о человеке многое, ведь недаром пословица гласит: «Встречают по одежке, провожают по уму». И кто бы что ни говорил по поводу того, что профессионала возьмут, даже если он будет в потертых джинсах и вышедшем виде свитере, не все работодатели с таким утверждением согласны. Все-таки дресс-код — это дресс-код (элемент делового стиля), и все представители компаний отметили, что он для работы очень важен.

Важно и то, как соискатель умеет вести себя и как умеет рассказать о себе. «Выпускнику нужно обладать навыками

подбору персонала «Международного московского банка».

Это мнение подтверждает и руководитель отдела персонала компании Вауер Аркадий Афанасьев: «Научить владеть компьютером, заполнять формы и общаться на иностранном языке можно, но какими-то человеческими качествами соискателя не наделишь (то есть если раньше он их не приобрел, то мы с такими людьми стараемся не иметь дела)».

Впрочем, поведение — это далеко не все, что оценивают работодатели в первые минуты интервью. По их мнению, базой является даже не само образование, а те качества, которые помогли его



получить: коммуникабельность, ответственность, активность, а также желание учиться и многое

чению. На любой работе важно быстро адаптироваться и обучаться новому».

**...в любом случае главным и основным для работодателя будет образование, которое получил вчерашний студент...**

другое. Ведь благодаря всему вышперечисленному бывший студент может не только получить качественные знания, но и успешно начать карьеру. По мнению Татьяны Кузнецовой, специалиста кадрового агентства «А-класс рекрутмент»: «Как для западных, так и для российских компаний личностные качества играют очень важную роль. Прежде всего, это готовность к обу-

Однако профессиональный успех невозможен при отсутствии искреннего интереса к работе и преданности делу. По мнению Инги Масджюль, директора по персоналу юридической фирмы «Уайт энд Кейс», отношение к работе как к призванию имеет первостепенное значение: «Для нас важны увлеченность правом, восприятие юридической профессии как призвания, энтузиазм, отзывчивость, стремление

человека работать с полной отдачей и воспринимать результаты своей работы как часть общего дела».

Но для того, чтобы работодатель сумел рассмотреть в выпускнике все эти черты, необходимы навыки самопрезентации. «Очень важно, как человек себя преподносит. Даже алмаз нуждается в огранке, так и человек должен уметь себя преподать, чтобы его таланты были замечены», — говорит Андрей Усов, заместитель председателя правления «Оргбанка». С другой стороны, перегибать палку тоже не стоит, потому что, даже если перехвалить себя, таким образом обманув HR-специалиста, испытательный срок расставит все точки над *i*. Тем не менее многие работодатели отмечают некоторый процент бывших студентов, либо переоценивающих себя, либо пытающихся выглядеть лучше, чем они есть. На этот недостаток указывают в компании Bayer: «Мы бы хотели, чтобы любой кандидат, приходящий к нам, был естественен. Мы не очень приветствуем фальшивость, так как она видна сразу, лучше быть самим собой». Об этом же говорят и представители «Оргбанка»: «Выпускнику необходимо овладеть навыками успешного прохождения интервью. Но в этом лучше не переусердствовать, в конце концов, 3 месяца испытательного срока расставят все по своим местам».

А в некоторых организациях, например в «Международном московском банке», даже указывают на откровенное, ничем не обоснованное завышение собственных требований: «Бывает так, что мы сталкиваемся с выпускниками, вузы которых изначально внушают своим студентам идею некоей избранности и особенности. В этом случае, приходя на интервью и общаясь с работодателем, бывший студент демонстрирует завышенную самооценку и пренебрежительное отношение к работодателю. Эта оценка ни на чем не основана и очень мешает найти выпускнику работу согласно своим знаниям и опыту, а не согласно тому, что внушил ему вуз», — говорит эксперт по развитию и обучению Мария Михайлюк. Слова, сказанные Марией Михайлюк, подтверждает ее коллега Татьяна



Боева: «Выпускник, не обладающий опытом работы даже в плане практики, сразу же претендует на нестартовые вакансии и соответствующий уровень зарплаты. Он уже хочет работать на ключевых позициях, заниматься аналитикой, хотя в общем-то начинать без опыта приходится со стартовых вакансий, чтобы понять специфику работы». «В последнее время некоторые кандидаты, имеющие диплом известных вузов, склонны переоценивать значимость имени учебного заведения для работодателя и ставить его выше своих личных знаний и опыта», — подтверждает эту же мысль Ольга Комисарова, менеджер по персоналу и общим вопросам компании Nissan Motor Rus. К сожалению, такой подход к поиску работы «лечится» только одним образом — разбитыми иллюзиями и вынужденным решением согласиться занять не желаемую вакансию, а начальную.

## Навыки для работы

Если же выпускник прошел первичную проверку, то следующее, что ожидает его на интервью, — это разговор о навыках. Точнее, специалист, проводящий собеседование, упомянет об этом вскользь, так как для всех работодателей умение работать на компьютере — дело само собой разумеющееся. «В современном обществе каждый выпускник вуза должен обладать базовыми навыками работы на ПК, даже учась в институте, наверняка каждому

компании «Мосинжстрой». А в страховой компании «Согласие» прямо отвечают, что для них предпочтителен уровень уверенного пользователя РС.

## Базовые знания

В любом случае главным и основным для работодателя будет образование, которое получил вчерашний студент. В отличие от предыдущего пункта вуз и специализация обсуждаются долго и тщательно. Сразу же стоит оговориться и развенчать известный миф о том, что громкое имя высшего учебного заведения делает за бывшего студента половину работы на собеседовании. Это не так, а об амбициях, ни на чем не основанных, мы рассказывали раньше. Все работодатели отмечают, что только в первый момент обращают внимание на название вуза, основное мнение формируется в процессе беседы. Конечно, из крупных вузов, например МГУ и МГИМО, выходит много достойных специалистов, но если вспомнить то количество студентов, обучающихся там, то стоит предположить, что оттуда тоже выпускаются студенты, не соответствующие общему уровню требований. Однако их может быть просто не заметно на фоне основной массы будущих профессионалов, которые обладают прекрасными знаниями, чтобы занять хорошие позиции.

Впрочем, выпускников, наделенных всеми необходимыми качествами и знаниями, можно

**...Выпускников, наделенных всеми необходимыми качествами и знаниями, можно найти не только в столице. Представители многих компаний считают, что бывшие студенты немосковских вузов тоже имеют все шансы устроиться на хорошую работу...**

приходилось сталкиваться с написанием различных работ, рефератов, курсовых. Поэтому умение не просто печатать на компьютере, а делать это быстро, я считаю достаточно важным навыком для выпускника», — говорит Галина Хайкина, заместитель руководителя управления персоналом

найти не только в столице. Представители многих компаний считают, что бывшие студенты немосковских вузов тоже имеют все шансы устроиться на хорошую работу: «Лично я отдаю предпочтение выпускникам ведущих вузов страны лишь на первоначальном этапе просмотра резюме, при

более детальном рассмотрении, как показывает практика, вероятность получить работу у нас больше у людей, которые закончили немосковский вуз. У ребят, приехавших работать в Москву, другой уровень мотивации, они не боятся трудностей и готовы работать в очень интенсивном режиме», — говорит Галина Хайкина из компании «Мосинжстрой». Поэтому утверждение многих студентов о преимуществах крупных вузов носит поверхностный характер. Это подтверждает тот факт, что многие большие компании охотно берут выпускников немосковских или московских, но непрофильных вузов. Например, в московском офисе «Уайт энд Кейс» работают юристы как из самых разных столичных вузов (МГУ, МГИМО, РУДН, МГЮА, ВШЭ, АПУ, РПА, МГОУ, РГТЭУ), так и из вузов других городов России (СПбГУ (Санкт-Петербург), МарГУ (Йошкар-Ола), КГУ (Казань), СГАП (Саратов), ЯрГУ (Ярославль), ОмГУ (Омск), ВолГУ (Волгоград)). Еще один миф, упорно распространяемый среди студентов и абитуриентов, а на деле опровергаемый работодателями, гласит о пренебрежении выпускниками негосударственных вузов. По словам всех HR-специалистов, такие высшие

учебные заведения готовы дать хорошее образование и научить студента различным навыкам, вопрос только в том, насколько сам студент будет к ним восприимчив. Кстати, это касается не только негосударственных, а вообще всех вузов страны. Поэтому не стоит ссылаться на недостаток тех или иных предметов и спецкурсов, если во время учебы не было желания их посещать и заниматься самоподготовкой. Например, по словам выпускницы Института международной торговли и права (ИМТП) Ксении Борисовой, сейчас работающей в компании Bayer и приглашенной для участия в интервью руководителем отдела персонала, она получила хорошие навыки для выполнения работы и посещала много дополнительных дисциплин в своем институте, что помогло получить ей престижную работу.

Инга Масджюль, директор по персоналу «Уайт энд Кейс», еще раз подтвердила, что успех человек — внутри него самого: «Мы убеждены, что талантливые молодые юристы есть в каждом вузе, внутренний потенциал человека не зависит от высшего учебного заведения, он заложен в нем, везде есть свои самородки — их только нужно увидеть!»



## Знание иностранных языков

Даже если в вузе студент не может получить качественные устойчивые знания по некоторым предметам, то он всегда может их получить на достаточно высоком уровне самостоятельно. Что же касается изучения иностранных языков, то самостоятельно их выучить довольно сложно. Конечно, сейчас существует огромное количество курсов, где можно выучить иностранный язык, но только целенаправленная вузовская программа и систематические занятия позволят получить эти знания именно в ключе той специальности, которую осваивает студент. И именно хорошее владение иностранным языком высоко ценится среди работодателей не только западных, но и российских компаний. К примеру, в юридической компании «Коммерсантъ» требуется письменный и разговорный английский для общения с англоговорящими гражданами. В компании Nissan Motor Rus необходимо свободно владеть английским языком и в качестве дополнительного плюса обращается внимание на знание соискателем французского и японского языков. В «Оргбанке» имеется Управление корреспондентских отношений и международных расчетов, где также нужны специалисты, свободно разговаривающие и пишущие на иностранном языке.

По мнению работодателей, при помощи приходящих на собеседование выпускников можно проследить тенденцию качества преподавания этого предмета в вузах. Почти все опрошенные представители компаний отметили высокий уровень знания языка бывших студентов МГИМО, ВШЭ, а также отдельных факультетов Финансовой академии и МГУ, а среди негосударственных вузов выделили Институт международной торговли и права (ИМТП). Татьяна Боева из «Международного московского банка» прокомментировала языковую ситуацию так: «Где-то лучше преподают английский, где-то он второстепенен. Если брать срез в среднем, то выпускники одного вуза говорят лучше, чем выпускники другого. У выпускников вечернего отделения почти любого

вуза уровень знания языка ниже, если, конечно, человек, не занимаясь им параллельно на курсах». А Андрей Усов из «Оргбанка» поделился впечатлениями о выпускнике ИМТП, «запомнившимся хорошими знаниями английского языка и высоким уровнем практических навыков, необходимых для работы в офисе». Одним словом, даже если студент еще окончательно не решил для себя, в какую именно компанию после получения диплома он пойдет работать, учить язык необходимо, не говоря уже о том, что он пригодится в зарубежных туристических поездках.

## Опыт работы

Вопрос о наличии опыта — самый «больной», с точки зрения выпускника. Он неприятен именно тем, что немногие выпускники могут похвастаться наличием записи в трудовой книжке, несмотря на то, что многие вузы идут навстречу студентам старших курсов, вводя свободное посещение или вечерние занятия. Но на самом деле работодатели и сами догадываются, что выпускник вряд ли сможет поразить их большим количеством пунктов в этом параграфе резюме, поэтому охотно принимает на стартовые позиции и без опыта работы вообще. Андрей Усов из «Оргбанка» говорит, что «многие специ-

альные знания и навыки можно приобрести в процессе работы в банке. При этом решающую роль в становлении молодого специалиста, безусловно, играет его базовая подготовка в вузе и умение активно применять полученные знания». В свою очередь, Галина Хайкина из «Мосинжстроя» делится информацией о стартовых позициях своей компании: «У нас есть места, на которые мы берем молодых специалистов без опыта работы с целью вырастить из них профессиональных сотрудников». Впрочем, если приходится выбирать между бывшим студентом, проходившим практику и выпускником без нее, то предпочтение будет отдано первому кандидату. «В этом году наша компания, — говорит Инга Масджюль из «Уайт энд Кейс», — устраивает двухмесячную летнюю стажировку для студентов четвертых курсов».

Работодатели не выдвигают выпускникам заоблачных требований. Они просто ждут грамотного, целеустремленного, владеющего фундаментальными знаниями, специальными навыками и иностранными языками специалиста, готового обучаться новому, расти вместе с компанией и целенаправленно продвигаться вверх по карьерной лестнице. А этому легко научиться в вузе.

*Всевед*

