Требования и претензии работодателей к выпускникам вуза

Исходя из ежегодного анализа трудоустройства выпускников Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого можно выделить ряд основных требований работодателей, предъявляемых к молодым специалистам при приеме на работу.

Помимо общих и специальных знаний, представители производства сегодня ожидают от молодых специалистов дополнительных профессиональных навыков, таких как знание специальных программ, умение пользоваться ресурсами интернета, знание иностранных языков, способность работать в коллективе, эффективно презентовать себя и результаты своего труда. Кроме того, руководители предприятий и бизнес структур делают акцент на аналитических способностях специалиста и его организационно-управленческих навыках.

На собеседованиях при трудоустройстве работодатели достаточно критично оценивают личностные качества молодых специалистов: порядочность, целеустремленность, стрессоустойчивость, уверенность в себе, умение вести деловые переговоры и др. Сегодня это становится одним из важных критериев при приеме на работу.
От молодых специалистов ожидают также готовности учиться, нацеленности на карьерный рост, ответственности, умения выстроить в голове логическую цепочку действий и видеть конечный результат, способности быстро воспринимать информацию.

Работники управлений персонала (отделов кадров) отмечают, что выпускники приходят устраиваться на работу с сильно завышенной самооценкой:
«*Они, как правило, не хотят учиться, а хотят красивую должность, хорошую заработную плату, и чтобы их все за это еще ценили* – говорят они. *Нам же импонируют люди, которые после недолгого разъяснения снижают свои претензии по уровню будущей зарплаты и готовы рассматривать какие-то другие предложения с нашей стороны*».

Главная и наиболее часто звучащая претензия работодателей к выпускникам вузов сегодня - оторванность полученных знаний от практики. Это может проявляться по-разному: в неспособности использовать знания в решении практических задач, в неумении обращаться с современным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям производства, руководству рабочими и служащими, в отсутствии представлений о нормах поведения в коллективе, в бизнес - среде.
«*Вуз не дает человеку понимания работы фирмы* – отмечают руководители организаций, *у большинства кандидатов нет представления о структуре, правилах игры, субординации. Выходом из этой ситуации была бы возможность стажироваться постоянно, начиная курса со второго, тогда они бы чувствовали конъюнктуру, могли бы уже себя оценивать к четвертому курсу и претендовать на определенные вакансии».*

Представители производства подчеркивают низкую мотивацию выпускников, недостаточную нацеленность на профессиональное развитие, почти единодушно отмечают дефицит навыков общения, неумение преподнести себя и результаты своего труда в профессиональной среде, узкий профессиональный кругозор молодых специалистов.

> *«Нам важно – говорят руководители, чтобы человек обладал определенным набором знаний и навыков, но самое основное требование – это способность быстро адаптироваться в новой ситуации, способность обучаться и быстро воспринимать, анализировать новую информацию,*

> *умение работать в команде*».

Вывод:
На производстве, в науке и бизнесе сегодня отдается приоритет выпускникам вуза, обладающим большим объемом знаний и навыков, с высоко развитыми личностными качествами, как правило, имеющим два высших образования (инженерное и экономическое), которых работодатель готов рассматривать на серьезные позиции и вознаграждать более высокой зарплатой.

Материал подготовлен Отделом практики и трудоустройства Дирекции основных образовательных программ СПбПУ