

**Частное профессиональное образовательное учреждение
«Сочинский финансово-юридический колледж»
(ЧПОУ СФЮК)**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ
«ЭТАПЫ КАРЬЕРЫ»
«ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ»**

Сочи – 2018 год

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СОВРЕМЕННЫХ ВЫПУСКНИКОВ

Портал для молодых специалистов Career.ru выяснил мнение работодателей о современных выпускниках, а заодно, сопоставил эту точку зрения с собственной оценкой молодыми специалистами своих знаний и возможностей. Мнение работодателей относительно общего уровня готовности выпускников к профессиональной деятельности варьируется от оценки «скорее низкий уровень» (57%) до «очень низкий уровень» подготовки (23%). Сами же выпускники не склонны к самокритике, и свою подготовку оценивают на высоком уровне (49%).

Оценивая отдельные аспекты подготовки, работодатели в целом дали каждому пункту значительно более низкие оценки, чем сами выпускники. В частности, 90% выпускников на первое место среди своих качеств поставили ответственность, а поддержали их лишь 35% работодателей. Более 80% студентов отметили свое умение работать самостоятельно, и лишь 20% работодателей согласились с ними. Подавляющее большинство студентов (87%) также выделяют свою инициативность и нацеленность на результат, тогда как работодатели отмечают это лишь в 45% случаев. Интересно также, что о наличии у них практических навыков работы в ходе опроса заявили 44% выпускников, тогда как согласились с ними только 9% представителей бизнеса.

Относительно требований компаний к молодым специалистам мнения у сторон разошлись по пункту «наличие практических навыков»: выпускники считают, что компании смотрят на этот пункт резюме в первую очередь (67%), в то время как согласились с ними лишь 28% компаний. Бизнес же считает, что главное у молодых специалистов – это инициативность и нацеленность на результат. Значительная часть выпускников тут согласны с работодателями.

Чего не хватает выпускникам для успешного начала карьеры? Сами молодые специалисты уверены, что не хватает им преимущественно (59%)

практических навыков. Работодатели не столь категоричны. Хотя они и согласны, что практические навыки ничто не заменит (35% работодателей согласны с выпускниками), однако они обращают внимание и на такие важные (и, зачастую, отсутствующие) качества молодых работников, как знания, ответственность и желание работать.

Работодатели теряют интерес к резюме, о кандидатах судят по видеопрезентациям и аккаунтам в социальных сетях.

С развитием информационных технологий меняются и вкусы работодателей. Некоторые фирмы вообще перестали интересоваться «послужным списком» потенциальных сотрудников, сообщает The Wall Street Journal. Теперь они смотрят не на резюме, а на аккаунты в социальных сетях вроде Facebook и LinkedIn, видеопрезентации и результаты собеседования.

Мы больше интересуемся тем, что собой представляют кандидаты, с чем они любят работать и как они мыслят, - заявила американским журналистам Кристина Качоппо, специалист инвестиционной компании Union Square Ventures и ведущая корпоративного блога о трудоустройстве. Ей самой удалось получить вакансию мечты с помощью досье из личного блога, материалов микроблога Twitter, профиля в «профессиональной» сети LinkedIn и ссылок на сайты с описанием стран, в которых она успела побывать.

Российские кадровики тоже заинтересовались трендом. И тем, кто ищет новую работу, стоит подготовить и такие способы самопрезентации - чтобы не ударить в грязь лицом.

ГРАМОТНАЯ ВИДЕОПРЕЗЕНТАЦИЯ

В Интернете уже появилась новая услуга - видеорезюме. Ролик на заказ обойдется примерно в 1000 рублей - но выбор услуг пока небольшой. А можно обойтись и своими силами. Главное - помнить несколько правил успешной видеопрезентации:

- Резюме должно быть коротким и запоминающимся - вроде трейлеров или рекламных роликов-тизеров. Надо суметь за одну минуту заинтриговать работодателя и продемонстрировать себя с лучшей стороны. Ни в коем случае не зачитывайте заученный текст - ваше выступление должно выглядеть естественно.

- Нужно потренироваться раскованно держаться перед камерой. И обязательно попросите кого-то из знакомых оценить запись со стороны, рассказать, какое впечатление вы производите. Кстати, тренировки перед камерой помогут вам выглядеть увереннее и на собеседовании.

- Видеорезюме - это неформальная презентация, поэтому не стоит слишком заикливаться на перечислении своего опыта и заслуг. Важно показать свои личные, человеческие качества - какие у вас ценности и приоритеты, к чему вы стремитесь, какой стиль выбираете в общении. А полный список ваших прошлых работодателей кадровик при желании найдет и в письменном резюме - не стоит пытаться полностью заменить его видеопрезентацией.

- И наконец, такой способ подачи уместен не для всех вакансий. Лучше всего он подходит людям творческих профессий и тем, чья работа связана с постоянным общением, - дизайнерам, пиарщикам, маркетологам, переводчикам, специалистам по продажам. А вот бухгалтеру видеоролик вряд ли поможет устроиться на вакансию мечты.

ВЫГОДНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ СЕБЯ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

- Соцсети сейчас действительно стали играть заметную роль в поиске кандидатов, - признает Вера Анисцына, эксперт кадрового центра «ЮНИТИ». - В них можно разместить вакансию, попросить рекомендации у знакомых. «Пробивать» человека с понравившимся резюме в социальных сетях тоже можно, хотя чаще на это просто не хватает времени. Обычно это делают на финальном этапе - перед тем как предложить вакансию.

Но не стоит дожидаться, пока работодатель начнет шарить по вашим аккаунтам в поисках компромата - профиль в соцсети можно с самого начала включить в портфолио. И превратить в свое конкурентное преимущество.

Самое главное - обходиться без крайностей. Никаких неоднозначных высказываний, фото и видео. Подробно опишите свои интересы и вступите в сообщества, близкие к вашей профессиональной сфере. Пусть работодатель видит, что вы человек заинтересованный - и даже в социальных сетях не в «Фермера» играете, а стараетесь обогатиться знаниями.

Если вы ведете тематический блог, связанный с вашей профессией, это огромный плюс. Некоторые кадровики любят посмотреть и на обычные блоги - они очень много говорят о человеке. И тут нужно внимательно следить за мелочами. Подчистить слишком личные записи догадается каждый - но рекрутеры могут оценивать кандидата даже по нику. Слишком пафосные и сентиментальные варианты вроде dark_angel или superman вряд ли их зацепят.

В личном профиле можно выложить фотографии своих работ, публикации, фото с профессиональных конференций. И главное, проследите, чтобы на «стене» не осталось никаких негативных отзывов о прошлой работе - никакой работодатель не захочет такого «пиара» в социальных сетях.