

## Рекомендации молодым специалистам

Сразу после окончания ВУЗа, выпускники сталкиваются с различными сложностями, связанными с трудоустройством. Для успешного трудоустройства молодому специалисту важно иметь хорошее образование, большой потенциал и умение продавать себя. Работодатель в свою очередь большой уклон делает на опыт и потенциал. Целью для молодого специалиста являются крупные государственные и негосударственные компании, так как они больше всех заинтересованы в привлечении молодых специалистов и дальнейшем их обучении под свою компанию. Обучить своего специалиста в большинстве случаев лучше, чем переманивать у конкурентов.

Очень часто молодые специалисты переоценивают свои возможности и хотят занимать должности с высокой заработной платой, которые требуют большого опыта работы. К концу учебы в ВУЗе будущий выпускник полон мечтаний о карьере, но все мечтания рассеиваются с началом поиска работы. Найти работу чрезвычайно трудно. Сначала на руководящую должность никто не попадет, карьера начинается постепенно, ступенька за ступенькой, тем самым, позволяя изучать фирму изнутри, продвигаясь по лестнице вверх до той самой желанной руководящей должности. Сначала придется работать на опыт за небольшую заработную плату, учиться работать в коллективе, подстраиваться под него, а потом с опытом продвигаться по служебной лестнице. Как правило, многие фирмы берут молодых специалистов в качестве стажеров, и приставляют к ним наставника, который вводит в курс дела, помогает, направляет и контролирует нового работника.

Для успешного начала работы необходимы, в первую очередь, желание, высокая работоспособность и организованность. Одного диплома не достаточно. Бывшему студенту надо подготовиться к тому, что учеба не закончилась, а только начинается. Осваивать профессию придется практически с нуля. От молодых сотрудников ожидается, что они будут активно участвовать в проектах, не лениться, проявлять инициативу, прислушиваться к мнению коллег и руководителя. Умение работать в команде, корпоративное мышление, ориентированность на интересы компании, дисциплинированность и

надежность - вот что является главным при отборе кандидатов на начальную позицию в фирме.

При приеме на работу потенциальный работник должен пройти жесткий отбор. Перед этим необходимо составить четкий рассказ о себе и четко сформулировать цель. Составить грамотное резюме. Следует искать работу самому, т.е. напрямую с конкретными фирмами, потому что обращение в кадровые агентства зачастую не приносит результатов. Посланные туда резюме остаются без откликов. Первый этап устройства на работу это заполнение анкеты работодателя. Уже на этом этапе отсеиваются не пригодных к данной работе люди. Обращают внимание на все: на то как человек заполняет анкету, аккуратно ли он это делает, хватает ли ему терпения, отвечает ли он на все вопросы. Второй этап - собеседование. На этот этап попадают те, кто заполнил анкету и она понравилась работодателю. Теперь необходимо доказать работодателю, что именно ты подходишь для этой работы. Иногда предлагается задание для проверки технических навыков. На этом этапе собеседования работодатель обращает внимание на голос, жесты, поведение, ответы, взгляд. Основная цель работодателя - поиск такого человека, который принесет много пользы для его фирмы.