

## Как молодым специалистам найти хорошую работу? Ставропольские эксперты о возможностях студентов и выпускников

06.09.2021, 13:46 Ставропольский край



**Как найти работу после вуза? Есть ли способы выпускнику получать зарплату наравне с опытным сотрудником? Когда лучше начинать делать карьеру? Кого готовы брать на работу крупные ставропольские компании? Учащихся каких специальностей нанимают ещё со студенческой скамьи? Во всех этих вопросах разбиралась «Победа26».**

### Университет и рыночная экономика

Во всех крупных вузах, в том числе и ставропольских СКФУ и СтГАУ, есть Центры по содействию трудоустройства выпускников. Там происходит распределение студентов на практику, стажировку, поиск и подбор вакансий по специальности. Также оказывают психологическую и информационную поддержку, помощь в профессиональном самоопределении и планировании карьеры.

По словам руководителя центра развития карьеры СКФУ Дмитрия Бондарева, знакомство выпускника с рынком труда и профессией – главная цель университета. Для этого создан пул карьерных мероприятий: от встреч с работодателями до ярмарок вакансий.

Похожие методики применяют и в Ставропольском государственном аграрном университете. Компании-партнёры вуза проводят мастер-классы для учащихся, приглашают их на практику.

### Перспективное трудоустройство

Как пояснил Дмитрий Бондарев, около раза в месяц проходят кейсовые чемпионаты, в том числе и федерального уровня. С их помощью работодатели могут отобрать перспективных молодых людей. Например, «Профстажировка 2.0», где выставляют задания такие крупные компании, как «Аэрофлот», Россети, Роскосмос, Ростелеком. Уже на 3-4 курсе студент способен зарекомендовать себя и попасть в кадровый резерв.

*«Из-за пандемии проводятся онлайн-ярмарки, однако они стали намного эффективнее, когда приобрели цифровой формат. Он заходит студентам лучше, чем очный. К этому можно добавить кейсовые чемпионаты, когда компания выставляет задачу и предлагает студенту её решить. Так работодатели взаимодействуют с кандидатами, оценивают их навыки и компетенции», – говорит Бондарев.*

Важно, чтобы студент с первых курсов понимал, где хочет работать. Сделать выбор и попытаться устроиться в желаемую компанию ему помогает вуз.

### Ожидание/реальность

У многих выпускников вузов завышенные ожидания от работы. На заводе «Сигнал» пояснили, что чаще всего речь идёт о зарплате и карьерном росте. Но чтобы получить всё это, одного желания мало. Нужны профильные знания, стремление к развитию, нацеленность на результат.

В Россетях подчеркнули, что молодым людям изначально присущ максимализм.

*«Чтобы получать достойную зарплату, нужно не один год проработать в энергетике, изучить азы нелёгких профессий, понять сложную специфику профессии», – добавили представители компании.*

### Как показывает практика

Часто выпускники уже имеют приглашение на работу в те компании, где они проходили практику. Проверить свои силы можно в любой специальности: от зоотехника до ведущего экономиста, отмечают в СтГАУ.

*«Как показывает практика, студенты Ставропольского ГАУ определяются с компанией, где хотели бы работать, в первые годы обучения. Когда приходит время производственной практики, студент может выбрать не только предприятие – партнёра университета, но и абсолютно любую компанию», – говорит представитель вуза.*

В СКФУ каждый студент в обязательном порядке получает направление на практику от кафедры. Выбрать место можно и самостоятельно.

*«После практики довольно большое число студентов остаются на работе в компании. Это довольно классический способ трудоустройства. Для этого нужно зарекомендовать себя как ответственного специалиста, показать свои навыки, умение решать задачи. Как показывает статистика, до 70 процентов студентов остаются работать в организациях, где они проходили практику», – говорит Дмитрий Бондарев.*

У некоторых компаний есть привилегия отбирать студентов под определённые вакансии. В основном выбор останавливают на учащихся старших курсов.

### Кто нужен работодателям

На ставропольском заводе «Сигнал» есть практика «готовить кадры для себя». По словам представителей предприятия, перспективных студентов подыскивают в рамках сотрудничества с образовательными учреждениями. Чаще всего молодых людей приглашают на практику.

«Сигнал» готов взять со студенческой скамьи регулировщика РЭАиП, монтажника РЭАиП, инженера-технолога, конструктора, программиста и электроника.

*«Безусловно, мы обращаем внимание на оценки, но это не является ключевым фактором при выборе кандидата. В некоторых сферах существует разрыв между знаниями и навыками, которые даёт университет, и теми, что требуются в нашей компании. Всегда необходима практика, живая работа на месте. Только так можно понять, чего стоит работник и на что он способен», – говорит представитель предприятия.*

Завод выпускает сложную и важную для государства продукцию, в том числе спецназначения. Поэтому руководство настаивает на наличии у кандидата ряда качеств. Это умение работать в команде и на результат, стрессоустойчивость, ответственность, внимательность, целеустремлённость, способность к обучению, коммуникабельность.

Как правило, предприятиям важна успеваемость студента. Например, в «Россетях Северного Кавказа» особое внимание уделяют оценкам и фактическим знаниям, особенно по профильным предметам. В компании развита система наставничества, а для стимулирования творческого потенциала молодые кадры ездят на различные мероприятия.

В 2020 году в структурных подразделениях Россетей прошли практику 119 студентов вузов и ссузов. На работу приняли 41 молодого специалиста.

*«В настоящее время в высших учебных заведениях целевому набору обучается 38 студентов, в том числе в 2020 году на целевое обучение было направлено 4 студента по специальности "электроэнергетика" и "электротехника", – говорит представитель компании.*

### Охота на студентов

Дмитрий Бондарев привёл пример, как в прошлом году специалистов – технологов мясной промышленности «разобрали» ещё на четвёртом курсе. Это были две компании из Ставропольского и Краснодарского края. Также востребованы инженеры и айтишники.

*«Самыми невостребованными остаются юристы и экономисты. Такая тенденция длится уже много лет. Стоит отметить, что, к сожалению, абитуриенты поступают на эти специальности неосознанно. Я думаю, что подростки не готовы выбрать профессию и за них это делают родители, которые живут парадигмами десятилетней давности. Они считают, экономисты и юристы – это стабильные, высокооплачиваемые профессии, но это уже давно не так. Да, хорошие специалисты этих направлений будут нужны всегда, но не в таком количестве, как сейчас выпускает образовательная организация», – добавил эксперт.*

В аграрном университете утверждают, что у работодателей высокий интерес к бухгалтерам, экономистам и специалистам информационных систем.

*«Все направления обучения отвечают стандартам, а значит, каждый год совершенствуются. Выпускники всех направлений востребованы и не останутся без работы по окончании СтГАУ», – отметил специалист.*

По словам представителя вуза, сегодня востребованы выпускники факультетов биотехнологии, ветеринарной медицины, агробиологии и земельных ресурсов. Актуальны профессии агрономов, ветеринаров, зоотехников, экологов. С приходом цифровизации в сельское хозяйство возникла острая необходимость в специалистах, которые знают все тонкости современного агропромышленного комплекса.

### Не по специальности

Дмитрий Бондарев считает, что студентам можно начать работать и не по специальности. Это будет новый жизненный опыт.

*«Я бы сказал, что можно поработать не по специальности в начале карьеры. Почему не попробовать, пойти подработать, понять, нравятся или не нравятся, заработать какие-то деньги. Можно воспринимать это как временный опыт», – говорит эксперт.*

Чтобы у студента было чёткое понимание, куда пойти работать, в вузе стараются индивидуализировать образование.

*«Возьмём двух технологов – один хочет работать в профессии, а другой сомневается. Со вторым проводим тестирование и, например, видим, что ему больше подходят гуманитарные науки. Мы можем ему посоветовать поступить в магистратуру на другую специальность. Или студент разочаровался в профессии, мы можем помочь ему заново в неё влюбиться – подключить к каким-то командам или подкинуть кейс от компании», – добавил Бондарев.*

### Студентов нанимают, потому что это дешевле

По мнению Дениса Бондарева, не все студенты получают маленькую зарплату. Есть те, кто грамотно построил свой образовательный процесс и рано состоялся как специалист.

*«У нас есть студенты, которые получают Потанинскую и губернаторскую стипендии, они уже много вложили в учёбу и зарекомендовали себя. Им готовы платить не как начинающим, а как уже высококвалифицированным сотрудникам», – пояснил специалист.*

Ценность студента, который только получил образование, – меньше, чем специалиста с большим опытом. Чтобы решить эту проблему, учащийся может устроиться на работу со второго курса. У некоторых к выпуску уже имеется стаж в несколько лет.