

[Главная](#) > За кем охотится швейцарский работодатель?

За кем охотится швейцарский работодатель?|Un cadre idéal dont rêve l'employeur suisse

Автор: Ольга Юркина, Женева, 19. 10. 2011.



Собеседование начинается... (petitjob.net)

Практический опыт, превосходное знание английского и диплом престижного университета – таковы характеристики идеального сотрудника в глазах швейцарских отделов кадров. Тем не менее, решающими на собеседовании могут оказаться «soft skills», умение держаться и общаться с людьми, – навыки, которые не так просто продемонстрировать. |

L'expérience pratique, une très bonne connaissance de l'anglais et un diplôme prestigieux restent des

qualités primordiales d'un candidat aux yeux des employeurs. Pourtant, les "soft skills", compétences sociales, jouent un rôle de plus en plus important dans le choix de nouveaux collaborateurs. Explications.

Совсем недавно мы публиковали материал о предпочтениях молодых специалистов – [рейтинг ста лучших для работы компаний](#) на территории Швейцарии. А как выглядит идеальный сотрудник в глазах отдела кадров престижного предприятия? В рамках исследования, проведенного компаниями KellyOCG и Universum Communications по заказу немецкого экономического журнала Wirtschaftswoche, работодатели поделились своим мнением о профессиональных перспективах дипломированных специалистов и об ожидаемых от него компетенциях. Представители более 500 европейских компаний приняли участие в опросе, который, несомненно, заинтересует наших читателей.

В общем и целом, молодые дипломированные специалисты в ближайшем времени могут не беспокоиться: работодатели довольно оптимистично смотрят на их карьерные перспективы. 85% опрошенных оценивают шансы выпускников высших школ и университетов на получение первого рабочего места как «высокие» и даже «очень высокие». Резкий контраст по сравнению с прошлым годом, когда 60% компаний характеризовали ситуацию на рынке труда для молодых специалистов как «посредственную», если не «плохую». В этом году перспективы карьерного роста для молодых сотрудников достигли такого же уровня, как в 2007, перед мировым финансовым кризисом.

Качественное улучшение ситуации на рынке труда сопровождается повышенным спросом на дипломированных специалистов со стороны предприятий. Однако далеко не всегда их потребности оказываются полностью удовлетворенными. По мнению представителей отделов кадров, особенно сложно найти сотрудников на должности в сферах информатики, электротехники и менеджмента информационных систем. Более половины компаний, принявших участие в опросе, признались, что с трудом смогли обеспечить себя кадрами в сфере информационных технологий, самой деликатной и востребованной из всех.

Актуальный экономический подъем, благотворный для предприятий, требует от них быстрых и правильных решений: сегодня работодатели должны заполнить лакуны, спровоцированные кризисом и частичной приостановкой деятельности в результате кризиса, и активно ищут квалифицированных специалистов. Поэтому практически во всех сферах – юриспруденция, естественные науки, инженерные технологии, машиностроение, электротехника, информационные технологии, политическая экономия, экономика – потребности предприятий, а значит, перспективы карьерного роста для молодых специалистов, сейчас необычайно велики.

Остается удовлетворить высоким требованиям отделов кадров. После диплома престижного высшего учебного заведения на втором месте по важности в глазах работодателя остается личность кандидата: 90% опрошенных руководителей отделов кадров оценивают личные характеристики как преобладающие над всеми остальными компетенциями. Третьим по значению требованием к будущему сотруднику является практический опыт, за которым следует превосходное знание английского. Зато научная диссертация, магистратура по деловому администрированию или второй иностранный язык, как ни странно, не играют решающей роли для современного работодателя.



Молодым специалистам, находящимся в поисках работы, наверняка интересно будет узнать, какой именно недостаток может оказаться фатальным при приеме на работу. Оказалось, что в глазах большинства работодателей (56%) малый практический опыт представляет собой главное препятствие для получения должности. Еще один критерий играет важную роль при выборе кандидата: 65% отделов кадров отдают предпочтение специалистам, закончившим престижное учебное заведение. Хорошая новость для выпускников швейцарских высших школ и университетов, которые, по оценкам специалистов, пользуются безукоризненной репутацией во всем мире.

Но престижного диплома и ценных компетенций, как оказалось, не всегда достаточно, чтобы покорить сердце работодателя. Они все чаще ищут у дипломированных кандидатов положительные личные свойства, умение общаться с людьми и вести себя в коллективе. Другими словами, так называемые профессионалами «soft skills» принимают все большее значение при приеме на работу. Разберемся, в чем заключается секрет этих «мягких» навыков.

Выпускники университетов с отличными отметками, то есть превосходными техническими компетенциями («hard skills»), казалось бы, могут почивать на лаврах и радоваться перспективе найти интересное и высокооплачиваемое рабочее место. Не стоит зазнаваться, - советуют специалисты. Тем, кто мечтает о карьере, необходимы «soft skills», второстепенные навыки общения с людьми и поведения в коллективе, которые, при приеме на работу, играют все более важную роль. Во всяком случае, такого мнения придерживаются Феликс Рембах и Андре Моритц, опубликовавшие книгу «Young Skills for Young Professionals» - практический гид, демонстрирующий, какими качествами должны обладать молодые кандидаты, кроме профессиональных навыков.

Под «soft skills» подразумевается набор социальных компетенций: тот, кто ими обладает, может оказывать позитивное влияние на окружающих и добивается лучших результатов в профессиональном плане. Но можно ли научиться социальным навыкам? «Естественно, большую часть из них мы получаем с воспитанием», - комментирует Феликс Рембах для Universum Communications. Однако, некоторые «soft skills» можно развить позднее, опираясь на опыт общения с людьми. «Ребенок, например, далеко не всегда чувствует, если кто-то в его

окружении обижен или подавлен», - замечает автор книги. Чуткости в отношениях с людьми мы учимся позднее, в любом случае, необходима работа над собой и развитие своих социальных компетенций.

Феликс Рембах рекомендует обращаться за помощью к специалистам – книгам о социальном поведении, профессиональным семинарам по правилам общения и работы в коллективе, благодаря которым молодые специалисты могут постепенно научиться ловкостям и хитроумным техникам «soft skills», чтобы затем развивать их самостоятельно. Самое главное – найти время поразмыслить над своим поведением с другими и своей манерой общаться или представлять свои идеи. Одним словом, почаще задавать себе вопрос: какое впечатление я произвел на группу собеседников как личность?

Феликс Рембах, за время своей карьеры успевший поработать в разных частях света, замечает, что представления о необходимых в работе социальных компетенциях варьируются от страны к стране, и различаются на предприятиях в Азии и Европе. Однако, по его наблюдениям, современные молодые специалисты обладают превосходным качеством прислушиваться к мнению собеседника и мгновенно понимать его требования – что, безусловно, значительно повышает их шансы на карьерный рост. Квалифицированный выпускник университета или высшей школы, работающий над собой в социальном плане и не отступающий перед самокритикой, несомненно, находится на правильном пути и способен открыть все нужные ему двери, - не сомневаются авторы исследования.



Добавить комментарий

Пожалуйста, [войдите](#) или [зарегистрируйтесь](#) , чтобы отправить комментарий
