

Допустим, вы четко описали свою цель по предложенной схеме. Значит ли это, что цель поставлена правильно? Обоснованность своих притязаний вы можете проверить, перечислив свои качества, которые дают вам основания утверждать, что вы хороший специалист в той работе, на которую претендуете.

**Попробуйте составить список своих ценных качеств и достоинств, применительно к искомой работе. Желательно, чтобы ваши качества и достоинства, включенные в этот список, характеризовали:**

- Вашу способность выполнять искомую работу (образование, квалификация, опыт, навыки, здоровье, готовность работать в требуемом режиме и т.п.).
- Вашу готовность выполнять искомую работу (почему именно вы будете стараться выполнять данную работу как можно лучше).
- Ваши личностные качества, заметив и оценив которые работодатель почувствует, что работать с вами ему будет удобно.

Если у вас получается достаточно длинный и убедительный список, вы можете успешно искать работу!

Если составленный вами список покажется вам слабым, то, видимо, над постановкой обоснованной цели поиска работы следует продолжать работать.

**Настройтесь на то, что вы можете получить десятки отказов. Это нормально. При вашем положительном настрое очередной отказ не будет вас выбивать из колен, и в какой-то из следующих попыток вы добьетесь успеха!**

**УДАЧИ ВАМ В ПОИСКЕ РАБОТЫ!**



### *Цель Центра:*

Содействие занятости  
учащейся молодежи и  
трудоустройства выпускников  
образовательного учреждения

### **Наш адрес:**

**г. Лангепас, ул. Ленина, 52 каб. 115  
тел.: 8 (34669) 2-26-50  
факс: 8(34669) 2-26-18**

**Адрес в Интернете: официальный  
сайт колледжа**

**[www.langPK.spo.hmao.ru](http://www.langPK.spo.hmao.ru)**



**БУ «ЛАНГЕПАССКИЙ  
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ**

**КОЛЛЕДЖ»**

**Центр по содействию**

**трудоустройстве выпускников**



**СОВЕТЫ МОЛОДОМУ  
СПЕЦИАЛИСТУ**

**Лангепас**

**Интересная высокооплачиваемая работа, возможности профессионального развития и карьерного роста - что еще нужно молодому кандидату, вышедшему из вуза? Вы оцениваете компанию - компания оценивает вас.**

## **ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ КОМПАНИЙ К МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

Как правило, первостепенным для работодателя является уровень знаний и то, сколь успешно они будут применяться новым сотрудником на практике. У молодых специалистов опыт небольшой, а профессиональные знания имеют скорее теоретический, чем практический характер. Однако нужно иметь в виду, что отрасли, в которых дефицит профессионалов велик, готовы брать сотрудников, ещё не получивших достаточного опыта.

На предприятиях, в организациях и фирмах **всегда востребованы активные, готовые быстро учиться, энергичные, коммуникабельные с хорошо поставленной речью молодые люди.**

На старте, когда у кандидата ещё совсем нет опыта и практических навыков, личностные качества часто бывают решающими - они определяют потенциал роста и возможность соответствовать корпоративной культуре. Часто мотивация и жизненные ценности соискателя оказываются не менее значимыми, чем стаж, знания, образование.

Для молодого специалиста важно такое качество, как здоровая амбициозность, стремление достичь конкретных результатов за определенный отрезок времени.

**Работодателю важно видеть, что сотрудник нацелен на профессиональное развитие имен-**

**но в данной организации, для этого на собеседовании необходимо продемонстрировать активную жизненную позицию и инициативность.**

Молодые люди, не имеющие хорошего опыта, но требующие к себе специального отношения: необоснованно большой зарплаты и пока ещё не заслуженных привилегий - обычно не достигают успеха при трудоустройстве.

**Критерии отбора зависят от вакансии, на которую претендует кандидат.**

**Например:**

- **от программистов требуют** конкретных знаний, навыков и опыта;
- **для банковской сферы важна** дисциплинированность, педантичность, внимательность;
- **для рекламы, PR-**креативность;
- **для отдела маркетинга** - аналитический склад ума и стрессоустойчивость;
- **сотрудникам отдела продаж** необходимо уметь быстро устанавливать контакт, располагать к себе собеседника.

Помимо личностных качеств и профессиональных знаний существенными оказываются такие критерии оценки кандидата как внешний вид, состояние здоровья и формат составления резюме.

**Итак, основные критерии, на которые обращает внимание работодатель**

- **личностные качества** - обучаемость, активность, инициативность; профессиональные знания; уровень эрудиции;

- **наличие опыта** (в большинстве коллективов готовы учить новичка), знание иностранного языка (существенно для работы в международной компании), бренд вуза (приобретает вес, когда в ходе собеседования оценить профессиональные качества претендента сложно), состояние здоровья;
- **соответствие корпоративной культуре компании-работодателя** - этот пункт сегодня все чаще включается в программу собеседования, но редко бывает ключевым при оценке соискателя.

**Как правильно определить цели в поиске работы**

Вы можете более рационально организовать поиск работы и более эффективно использовать свое время и силы, имея четкие требования к искомой работе.

**Попробуйте изложить свои цели в поиске работы на бумаге по предлагаемой схеме:**

1. Наименование должности, которую бы вы хотели получить.
2. Тип, отраслевая принадлежность и расположение организаций, в которых вы будете искать работу.
3. Какая минимальная оплата труда и при каких условиях вас могла бы устроить.
4. Сколько обычно платят тем, кто работает на аналогичных должностях в организациях того типа, на который вы ориентируетесь при поиске работы.
5. Какие дополнительные условия и требования к работе у вас имеются (по режиму, командировкам, обучению и т.п.).