

Определение компетенции

В. И. Жолина,
Москва

Чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, выпускник должен обладать набором компетенций, соответствующим запросам тех или иных работодателей. Чему сегодня отдается предпочтение - профессиональным знаниям, деловым или личностным качествам? Слово менеджерам по персоналу крупнейших компаний

После окончания обучения работать по специальности устраиваются в среднем менее половины выпускников вузов. Как правило, так происходит потому, что работодатели не заинтересованы в тех знаниях, навыках и личных качествах, которыми они обладают. Тем не менее, по статистике, две трети руководителей готовы принимать на работу вчерашних студентов, так как приветствуют их активность и открытость всему новому.



Так, в одной табачной компании высоко ценятся энергия, свежие идеи и здоровый дух соревнования, которые приносят выпускники вузов. По мнению руководства, они чаще других задают вопрос «почему», ставят под сомнение существующее положение дел, что нередко порождает новые идеи, которые помогают компании развиваться. Так чего же ищут во вчерашних студентах руководители современного бизнеса? Молодых специалистов охотнее всего берут на специальности, где важны знания и есть нехватка опытных специалистов (например, инженеры, технологи, программисты, электронщики, консультанты и т.п.).

- Наша компания при подборе сотрудников ориентируется в первую очередь на профессионализм, - рассказыва-

ет М. Мартынова, руководитель управления по работе с персоналом - Поскольку мы являемся головной компанией, одной из наших задач является экспертная поддержка бизнесов по самым различным вопросам. Поэтому, подбирая нового сотрудника, мы обращаем внимание на его основное образование, дополнительное образование, сертификацию, знание английского языка. Впрочем, она признает, что важным для компании является готовность сотрудников к дальнейшему обучению и развитию.

Специалисты рекрутингового рынка подтверждают мнение М.Мартыновой о том, что сегодня профессиональные знания и опыт - далеко не единственное требование, обеспечивающее специалисту вход в компанию. Важным условием является личностный потенциал молодого специалиста. Будущие работодатели крайне редко ставят задачу найти выпускника определенного факультета, зато человека определенных личностных качеств - ответственного, инициативного, клиентоориентированного и т.п. - ищут всегда. И, пожалуй, в списке необходимых «достоинств» на первое место работодатели ставят готовность кандидатов к дальнейшему обучению и развитию, а также хорошую обучаемость. Последнее не является случайным, бизнес разнообразен, служебные обязанности сотрудников могут изменяться, как и ситуации в которых приходится трудиться, наконец, во многих компаниях существуют собственные представления о профессиональных компетенциях - все это вынуждает большинство серьезных организаций создавать системы целей подготовки начи-

нающих сотрудников, в том числе вчерашних студентов.

К примеру, среди выпускников распространён миф, что получить работу в лидирующей на рынке компании невероятно сложно. Однако многие международные компании ищут не каких-то там супертружеников, а позитивно настроенных людей, которые стремятся к успеху и хотят работать. Принимая на работу выпускников вузов, они планируют в дальнейшем развивать их профессиональные качества. Так, у одной известной табачной компании есть девиз: «Нанимай за настрой и развивай навыки».

- Чтобы начать карьеру в The Ritz_Carlton, Moscow, необязательно иметь опыт работы в гостиничном бизнесе, однако для большинства должностей обязательным требованием является свободное владение английским языком. В остальном наш подход к подбору сотрудников можно сформулировать так: «От вас требуется только талант, остальному мы научим», -подчеркивает С. Агибалова, директор по работе с персоналом отеля The Ritz_Carlton, Moscow.

Однако успех зависит не только от настроения - компании ждут от сотрудников качественной работы. Рекрутеры отмечают, что зачастую у молодежи отсутствуют трудолюбие, нацеленность на результат и желание подчиняться дисциплине. Такому специалисту, даже талантливому и креативному, будет непросто найти место в солидной организации.

Востребованы работодателями такие личностные качества будущих сотрудников, как ответственность, энергичность, креативность, активная жизненная позиция, развитые коммуникативные навыки, системное мышление. К примеру, М. Мартынова признает, что помимо профессионализма ее компания ценит в сотрудниках так называемый консалтинговый подход, т.е. стремление глубоко вникать в проблему, докапываться до сути, аргументировать свою точку зрения, опираться не на административную власть, а скорее на экспертную.

- Принимая сотрудника на работу, мы учитываем как профессиональные знания и навыки, так и личностные качества кандидата, - говорит А. Борисюк, руководитель учебного центра компании. - Сложно сказать, что важнее: даже очень хороший специалист должен уметь работать в команде, решать задачи к поставленному сроку. Выпускники вузов редко обладают профессиональными навыками в нужной степени, и потому на первое место выходят способность кандидата к обучению и освоению требуемых навыков.

Каждой позиции предъявляются свои требования, считает А. Борисюк. Так, продавцам-консультантам необходимы коммуникабельность, стрессоустойчивость, обучаемость, желателен опыт работы в продажах. А для директора магазина обязательными компетенциями являются лидерство, навыки постановки задач и мотивирования персонала, опыт организации работы и анализа результатов.

Кроме того, в каждой компании есть уникальный набор корпоративных компетенций, которые сотруднику необходимо иметь, чтобы стать «своим». Например, если компании сферы услуг необходимо иметь клиентоориентированных, стрессоустойчивых сотрудников, умеющих работать в команде, то производственное предприятие вполне может ставить на первое место ориентацию на высокое качество, честность и добросовестность в работе.

- Мы придаем большое значение тому, чтобы наши сотрудники соответствовали философии нашей компании. Поэтому успешным мы можем назвать кандидата, который имеет активную жизненную позицию, умеет работать в команде и стремится к постоянному обучению и развитию. Также в нашем деле немаловажно, чтобы он искренне любил людей, - рассказывает С. Агибалова.

Кто тут самый активный?

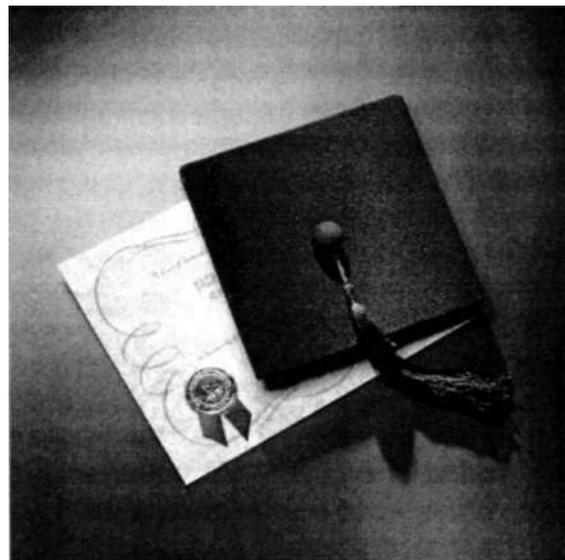
Студентам не стоит радоваться, что работодатели снижают планку требований к профессионализму и потому на беседе-

довании можно расслабиться - действительно, пусть рекрутеры попробуют доказать, что у соискателя нет восприимчивости к новому или у него неактивная жизненная позиция. Большинство компаний пытается применять различные методы определения потенциала будущего сотрудника - от психологического тестирования до проверки на полиграфе. Так как в большинстве случаев методики и технологии, используемые отделами персонала и особенно рекрутинговыми агентствами, оставляют желать много лучшего, кандидатам на вакантное место стоит отнестись к этим попыткам крайне внимательно. Ведь очень недолго обрести репутацию неуживчивого, чрезмерно развязанного, либо чересчур застенчивого человека.

В некоторых компаниях особенно внимательно относятся к тем кандидатам, которые претендуют на ключевые с точки зрения компании, рабочие места особо важные для их бизнеса. В таких случаях обычно прибегают к проведению профессионального тестирования. Тесты составляются индивидуально для каждой вакансии и чаще всего включают в себя вопросы, задачи или кейсы, похожие на те, с которыми сотруднику придется столкнуться в реальной практике.

- Работа с тестами позволяет сделать процедуру оценки кандидата более объективной и информативной, - считает М.

Мартынова. - Результаты тестирования разных кандидатов легко сравниваются между собой. Плюсом является и экономия времени руководителя, и удобство для самих кандидатов - они получают возможность сосредоточиться, продумать ответ, показать себя с наилучшей стороны.



Как показывает практика, качества, которые требуют от своих сотрудников большинство работодателей, помогают добиваться успехов не только на работе. Так что стоит прислушаться к советам профессионалов и потрудиться над собой, чтобы стать в жизни победителем.

Сибирские вузы ищут пути сотрудничества

Сибирский федеральный университет заключил соглашение о стратегическом партнёрстве с Новосибирским государственным университетом. Документ был подписан на встрече ректора СФУ академика РАН Е.Ваганова с ректором НГУ профессором В. Собыниным в Новосибирске.

Особое внимание обращалось на необходимость объединения усилий по развитию образования и исследований в приоритетных областях науки. Так, планируется, что оба университета и СО РАН будут интегрированы в единую информационную сеть. Студенты и преподаватели обоих вузов должны получить общий доступ к каталогам библиотек и электронным ресурсам.

Соглашение предусматривает не только сотрудничество в области образования и науки, но и в области внеучебной деятельности. В дальнейшем предполагается создать совместные творческие коллективы, общие проекты.

Источник: <http://www.strf.ru>