

ПОЧЕМУ СТУДЕНТА НЕ БЕРУТ НА РАБОТУ?

СОВЕТЫ

Компании часто отказывают студентам и не берут на работу после окончания учебного заведения.

Что движет работодателями при отказе: отсутствие опыта или знаний? Рассказываем про причины.

Рекрутеры говорят: самая высокая конкуренция при поиске работы у ТОП-менеджеров и у студентов. Почему же так происходит? Дело не только в отсутствии опыта. Молодые кандидаты кажутся работодателям непредсказуемыми.

Сегодня вы учитесь на очном и хотите стабильной работы в крупной корпорации, а завтра прошли курс популярного блогера, уехали на поиски себя на Бали, вышли замуж или организовали стартап.

С одной стороны, работодателю выгодно нанимать студентов, которые еще ничего не умеют, и делать из них «своих» специалистов. С другой стороны, нет никаких гарантий, что после вложенных средств, времени и усилий вы не захотите попробовать что-нибудь новое или уйти к конкурентам.

Кроме того, конкуренция среди людей, получающих высшее и среднее профессиональное образование с каждым годом становится больше.

Разберем по порядку почему студентов не хотят брать на работу.

«Отсутствие опыта работы»

Компании часто ищут кандидатов без опыта работы на Junior-позиции, предлагая получать навыки за минимальную оплату труда. В ситуации конкуренции работодатель предпочтет соискателя с большими преимуществами и опытом работы. Их не нужно обучать, они быстрее смогут приступить к полноценной работе.

Возникает вопрос: как человеку без опыта получить его, если компании в основном принимают тех, у кого есть опыт? Всё не так безнадежно, как может показаться. Эйчары говорят, что проблема в желании выпускников сразу получать большую зарплату.

Будьте готовы, что первое время платить могут мало. Но если хотите продолжать работать в этой компании или по этой специальности, и в будущем получать полноценную зарплату, то стоит проявить себя и потерпеть низкий доход в начале. Хорошо, если вы упомяните на собеседовании, что осознаете нехватку опыта и готовы учиться.

«Недостаточно знаний для работы в конкретной компании»

Этот пункт частично связан с предыдущим. Студенты и недавние выпускники сразу подают резюме в крупные и известные компании. Однако компании отказывают ввиду недостаточной компетентности.

Здесь два пути:

- Первый — попробовать сначала устроиться на стажировку в данную компанию. Стать стажером в крупной компании гораздо проще, чем попасть на полноценную работу. К тому же будет время понять: точно ли это та самая работа мечты.
- Второй — набраться опыта в другой компании, поменьше. Отработав год, два на рынке, получив профильный опыт, можно смело снова пытаться трудоустроиться в команду мечты. Упорство, целеустремленность и верность принципам — эти качества HR-ры ценят, как и сами работодатели.

«Нет релевантного опыта»

Если с отсутствием опыта работы понятно, то почему не берут с опытом работы? Такое может быть, если для выполнения обязанностей нужны конкретные скиллы. Например, знание определенного языка программирования, публичных выступлений или опыт синхронного перевода.

Если решили попробовать себя в новой сфере — начинайте со стажировки, которая предполагает обучение. Так вы получите базовый опыт, бесплатное обучение и fast-track при трудоустройстве. Здесь принцип такой же как в университете: сначала вы работаете на зачетку — потом зачетка начинает работать на вас. Постарайтесь во время стажировки зарекомендовать себя как усердного, ответственного сотрудника, который может и хочет учиться.

«Плохое резюме»

Каждый день рекрутерам приходится рассматривать десятки резюме студентов. Неправильно составленное или слишком шаблонное резюме сильно снижает шансы на трудоустройство. Кроме того, в резюме студенты часто допускают ошибки.

Разберем распространенные:

Общие фразы

Например, студент хочет устроиться в IT-компанию. В резюме указывает: «знаю 2 языка программирования». Пишите конкретно: знаю JavaScript 5/10 и C++ 6/10. Избегайте стереотипных фраз: коммуникативный, ответственный, целеустремленный. Вместо этого приведите примеры того, как используете и

применяете эти качества. Например, являюсь старостой академической группы, состою в команде КВН, выступаю за сборную университета.

Грамматические и орфографические ошибки

Наш совет соискателям: используйте предложения без сложных оборотов и конструкций. Перечитайте резюме несколько раз, чтобы убедиться, что не допустили ошибок. Для большей уверенности, проверьте текст в онлайн-сервисах: Яндекс.Спеллер или Onlinecorrector.

Не указаны достижения или навыки

Покажите, что вы не амеба. Расскажите о студенческих, волонтерских и учебных достижениях. Вспомните пару примеров, которые выгодно выделяют вас среди других кандидатов. Поймите, что рекрутер не сможет оценить вас, если вы не расскажите о своих качествах, важных для должности.

«Стереотипы»

Некоторые рекрутеры воспринимают студентов как ненадежных сотрудников. Опоздания, прогулы, срывы дедлайнов – все это очень пугает работодателей. Из-за очной учебы может не хватать времени на выполнение рабочих задач, а еще полагается оплачиваемый отпуск на время сессии.

Покажите, что вам можно доверять: выполните тестовое задание в оговоренные сроки или обсудите трудоустройство после прохождения стажировки. Возможно работодателю неважно, когда и где вы будете выполнять обязанности и вам предложат удаленную занятость.

«Нет четких целей и мотивации»

Рекрутеры не любят соискателей, которые просто ищут работу или хотят подработать. У таких кандидатов в графе желаемая должность перечислено сразу несколько несвязных сфер деятельности. Готовьте отдельное резюме для каждой вакансии, основываясь на требованиях к кандидатам и требуемому опыту.

На собеседовании продемонстрируйте, что готовились ко встрече, а не случайно оказались перед HR-ом, даже если компания сама нашла ваше резюме и пригласила на беседу. Проявите заинтересованность: подготовьтесь, порепетируйте ответы на частые вопросы, изучите, чем предлагают заниматься, узнайте про корпоративную культуру. Не мотивированных кандидатов, которые просто пришли посидеть и послушать, как правило, не берут на работу.

«Сокращение рабочих мест»

К сожалению, пандемия сильно повлияла на рынок труда. Первыми под сокращение попали стажеры и студенты. До 2022 года, все время течения

пандемии, на молодежном рынке труда неспокойно: количество резюме junior-специалистов в разы превышает количество предложений.

Кроме того, опытные сотрудники, оставшись без работы, стали активными участниками рынка труда и составили конкуренцию молодым специалистам. В ситуации кризиса работодатели ищут тех, кто готов сразу приступить к обязанностям. Когда есть выбор, студентов и недавних выпускников без опыта неохотно принимают на работу.

«Фотографии в купальнике в социальных сетях»

По данным исследования hr- компании HeadHunter 84% компаний проверяют профили кандидатов в соцсетях, 72% таких работодателей принимали решение не брать соискателя на работу после оценки их личной страницы.

Даже если вы не указываете в резюме ссылки на соцсети, рекрутеры могут их найти. Перед тем, как отправить отклик в компанию проверьте аккаунт на наличие сомнительного контента, который может повлиять на решение о принятии на работу. Или закройте страницу от просмотра в настройках аккаунта.

«Не зацепили рекрутера на собеседовании»

Собеседование — главный этап отбора. На нем нужно произвести положительное впечатление, поэтому вот несколько советов.

- Одевайтесь опрятно и в деловую одежду.
- Не опаздывайте, а лучше придите пораньше на 5-7 минут.
- Не пытайтесь врать — это можно легко проверить.
- Приводите больше конкретных примеров.
- Перечитайте резюме, чтобы на собеседовании не было нестыковок.
- Главное — не бойтесь.

Говорите, что можете работать в команде, то расскажите про групповой проект в университете или на практике в другой компании. Заявляете, что способны работать в сложных условиях, то также расскажите о ситуации, когда приходилось это делать.

Рекрутеры смотрят и на коммуникативные навыки. Из-за страха вы можете сказать не то, что хотели на самом деле. Постарайтесь найти способ расслабиться и говорить уверенно и четко. Так будет больше шансов, что вами заинтересуются и пришлют вам job offer.

«Провал на тестировании»

Иногда кажется, что собеседование прошло отлично, но заветного оффера так и нет. Возможно, причина в плохом тестовом задании. Многие компании устраивают дополнительные проверки кандидатам после собеседования.

Форматы бывают разные: тесты, кейсы, ассессмент сессии, деловые игры и много другое. На результаты испытаний могут повлиять такие факторы, как стресс, невнимательность, недостаточная скорость поиска информации. Почти все причины связаны с недостатком опыта в решении задач, особенно если это первая работа.

Что делать, если не хотят брать на работу после собеседования?

Не расстраивайтесь. Отказ — это не всегда плохо. Возможно, рекрутер увидел то, что вы пока не смогли заметить. Например, вам будет абсолютно некомфортно работать в этом коллективе, и вы сами уйдете через неделю. Иногда дело совсем не в вас: вакансию могли закрыть или сотрудник, на чье место в компании вы претендовали решил остаться. Попросите у работодателя обратную связь, чтобы определить свои точки для роста.

Что делать — тренироваться. Найти примеры тестирования по выбранной специальности в интернете, желательно той же компании, где собираетесь работать. Засеките время и решите парочку тестов. Тогда на настоящем испытании вы будете знать, что делать и не станете волноваться.

Посещайте карьерные события в своем городе или учебном заведении, где представители компаний рассказывают, как правильно проходить такие отборы и предлагают в игровой форме справиться с заданием

Таковы основные причины, почему студентов не берут на работу. Как говорится предупреждён — значит вооружён. Теперь вы вооружены перед поиском работы мечты. Удачи во всех начинаниях.