5 фактов о трудоустройстве выпускников

##### По данным опроса работодателей. Цель опроса - определить систему работы с молодыми специалистами, порядок их привлечения, отбора и найма в компанию.

## ФАКТ 1. Готовы привлекать на работу выпускников 92% компаний

Более половины компаний при этом предпочитают все же принимать на работу молодых специалистов с хотя бы минимальным опытом работы. Компании, готовые рассматривать кандидатуры выпускников без опыта работы, прежде всего обращают внимание на соответствие диплома соискателя профилю деятельности предприятия не зависимо от среднего балла. Чаще берут на работу выпускников компании, представляющие сферу розничной торговли и сферу услуг.

## ФАКТ 2. У выпускников есть шанс устроиться на работу, не имея опыта

Для большинства компаний определяющими критериями найма молодых специалистов являются личностные качества соискателей и мотивация к работе/выполнение конкретных задач. Отметим, что мотивация к работе чаще важна для компаний сферы торговли и услуг. Если рассматривать критерии по степени значимости для работодателя, то можно сказать, что именно личностные качества кандидата в первую очередь определяют успешность трудоустройства – половина компаний отметила этот критерий как наиболее значимый. Опыт работы, как первостепенный критерий отбора и найма молодых специалистов, назвали 18% компаний.

## ФАКТ 3. В 50% опрошенных компаний условия найма и адаптации выпускников отличаются от найма уже состоявшихся специалистов

В большинстве случаев за молодыми специалистами дополнительно закрепляется куратор, который помогает новичку освоиться на рабочем месте. Кроме того, молодой специалист при приеме на работу проходит дополнительное обучение, разрабатывается план развития сотрудника в компании. Отметим, что в компаниях, де условия найма выпускников отличаются от условий найма специалистов с опытом, как правило, уровень заработной платы новоиспеченных специалистов несколько ниже в среднем на 5-10%.

## ФАКТ 4. Более 70% работодателей отмечают, что запросы молодых специалистов не соответствуют полученным навыкам и знаниям

Характеризуя современного выпускника, работодатели чаще всего отмечают амбициозность и несоответствие запросов навыкам и полученному опыту. Кроме того, представители опрошенных компаний отмечают, что молодые специалисты мобильны и легко меняют место работы. Для одних компаний это является достоинством, часть же видит в этом некоторые минусы,поскольку поиск и адаптация сотрудников поколения Y в связи с частой сменой ими работы требует дополнительных ресурсов – как материальных, так и временных.

## ФАКТ 5. Ожидания выпускников по заработной плате завышены

Большинство работодателей, отказывающих молодым специалистам в трудоустройстве, говорят о завышенных ожиданиях по заработной плате и амбициях в целом. Более трети компаний в качестве причины называют низкий уровень мотивации вчерашних выпускников.