**ВИМОГИ ІНОЗЕМНИХ РОБОТОДАВЦІВ**

**ДО ВИПУСКНИКІВ ВУЗІВ**

**Деньга С.М., к.е.н., доц.,**

**Деньга В.А., студентка**

З часів здобуття незалежності нашою країною на вітчизняний ринок вийшла велика кількість іноземних роботодавців, які пред'являють високі вимоги до претендентів на робочі місця.

Іноземні роботодавці часто надають перевагу випускникам денної форми навчання, які мають ґрунтовні знання з відповідної галузі знань. Від випускників економічних вузів вимагаються сильні аналітичні здібності, здатність досягати мети, добрі навички роботи на комп’ютері. Окрім того, - вільне володіння англійською мовою, а також уміння працювати в команді, гарні комунікативні навички, можливість працювати повний робочий день.

Відбір претендентів на робочі місця в іноземній компанії проводиться у три-чотири етапи.

На першому етапі претенденти виконують письмовий переклад спеціалізованого тексту, вирішують логічні та психологічні тести в режимі он-лайн. Потім вони запрошуються на перше інтерв’ю з майбутнім колегою. Інтерв'ю надає претенденту на посаду можливість показати свої компетенції, а також інтерес до ділового світу і до даної іноземної компанії. Третій етап - спеціальне тестування на комп'ютері в офісі компанії протягом цілого дня, де виконуються групові та індивідуальні вправи, моделюються проблемні ситуації. Останній етап відбору – це фінальне інтерв’ю з майбутнім керівником, яке дозволяє продемонструвати навички і мотивації, краще зрозуміти особливості роботи в іноземній компанії, висловити свої очікування від роботи в іноземній компанії.

Претендентів на посаду ознайомлюють з корпоративною культурою. Члени колективу не мають права висловлювати свої претензії прямо. Для цього в компанії передбачена посада психолога – посередника між членами колективу і керівництвом компанії. Він у прийнятній формі повинен доводити до членів колективу претензії до нього з боку колег. Член колективу може бути позбавлений робочого місця, якщо він не зможе пристосуватися до колективу.

Незалежно від ролі, яку претендент буде відігравати в житті іноземної компанії, він буде проводити значну частину часу, аналізуючи числові дані, словесні дані і всі інші джерела інформації. Протягом усього процесу відбору представники роботодавця спостерігають за здатністю претендента збирати відповідну інформацію, розуміти її в більш широкому контексті і робити обґрунтовані висновки за наявною інформацією.

Іноземні компанії приділяють велику увагу розвитку особистості, тому вони шукають людей, які можуть розвинути в компанії свої індивідуальні сильні сторони. Також важливо надати докази того, що претендент раніше вже працював у команді для досягнення спільної мети і зробив внесок в спільний успіх. Важливим навиком є уміння правильно розставляти пріоритети.

Іноземні компанії шукають людей, які завжди діють професійно і не бояться висловлювати свої думки, які можуть переконувати і вести переговори, і, найголовніше, взяти на себе відповідальність за свої дії, зберігати спокій під час роботи під тиском. Претенденту потрібно бути здатним відстоювати свою точку зору і прислухатися до чужих ідей і думок, уміти грамотно висловлюватися як в бесідах, так і на папері. Претенденти повинні уміти приймати швидкі, чіткі рішення, які можуть включати в себе жорсткий вибір або ризик, уміти визначати проблемні питання і вживати заходи для поліпшення ситуації. Претенденти повинні продемонструвати вміння будувати відносини і співпереживати з клієнтами - ставити себе на їх місце і розуміти їх бізнес і потреби.

Бізнес та потреби клієнтів постійно змінюються, і це означає, що персонал змушений постійно адаптувати свою роботу при збереженні 100% надання високої якості послуг.

Робота в іноземній компанії має суттєві особливості. По-перше, високий рівень інтенсивності, робота у понаднормовий час. По-друге, виконання нетипових завдань, наприклад, пошук прогалин у законодавстві. Проте, якщо працівник зарекомендує себе позитивно, через півроку - максимум 2 роки він буде переведений на вищу посаду.

Враховуючи потреби роботодавців, задля успіху своїх випускників вузи повинні у своїх навчальних планах орієнтуватися на ці потреби. Сучасна вітчизняна вища освіта має дуже віддалене відношення до знань. У вузах вчать студентів що думати, замість того, щоб вчити як думати. Тобто, навчальний процес має бути переорієнтовано від викладення інформації студентам і перевірки рівня її засвоєння на вироблення професійних і командних умінь, навичок і компетенцій у майбутніх випускників.