

ИНКЛЮЗИВНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Оргкомитет чемпионата «CASE-IN» выяснил, что работодатели и отраслевая молодежь ждут друг от друга

Артём Сергеевич Королёв

Директор фонд «Надежная смена», основатель и сопредседатель Международного инженерного чемпионата «CASE-IN»

Фонд «Надежная смена»

Чебоксары, Россия

korolev@fondsmena.ru

ORCID 0000-0000-0000-0000

Андрей Юрьевич Ефимов

Специалист по связям с общественностью и маркетингу

Фонд «Надежная смена»

Чебоксары, Россия

efimov@fondsmena.ru

ORCID 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 12.11.2023

Принята 01.12.2023

Опубликована 15.01.2024

УДК 331.108:331.5

DOI 10.25726/g9241-6608-5748-v

EDN BVYTDN

ВАК 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

OECD 05.03.HA EDUCATION & EDUCATIONAL RESEARCH

Аннотация

Оргкомитет Международного инженерного чемпионата «CASE-IN» провёл исследование корпоративной молодёжной политики в ведущих российских компаниях. «CASE-IN», которые специализируются на популяризации инженерно-технического образования и подготовке специалистов для компаний ТЭК, МСК, атомной промышленности и смежных отраслей. В рамках соревнования школьники, студенты и молодые специалисты решают инженерные кейсы, составленные по реальным производственным ситуациям, осваивают ценные профессиональные навыки и знакомятся с ведущими направлениями промышленности России. Исследование охватило различные форматы работы компаний с кадрами, а также вовлечённость работодателей и специалистов в международные и федеральные конкурсы и мероприятия, социальные инициативы, отраслевые сообщества, советы молодежи и многое другое. Оно имеет первостепенную значимость для ведущих работодателей и промышленности страны, так как позволяет определить мотивацию будущих и действующих специалистов при выборе места работы и их карьерные перспективы.

Ключевые слова

Международный инженерный чемпионат «CASE-IN», исследование, промышленность, карьера, кадровый резерв, студенты, молодые специалисты, компании.

Введение

В работе рассмотрены особенности корпоративной молодёжной политики в ведущих компаниях и вузах страны. В исследовании зафиксированы мнения о её развитии и идеи о решении насущных задач, которые высказали специалисты руководящего звена ключевых компаний, победители и призеры федеральных молодёжных конкурсов, в том числе чемпионата «CASE-IN», студенты 10 профильных вузов, молодые работники 43 компаний.

Результаты исследования были представлены на Молодежном дне ПМЭФ в ходе энергодебатов «Карьера и развитие молодого специалиста в компаниях реального сектора экономики: сегодня и завтра». Его участники обсудили интересные итоги исследования, а также ключевые темы взаимодействия работодателей со студентами и молодыми специалистами. С подробными результатами исследования можно ознакомиться в презентации на сайте фонда «Надёжная смена»: <https://fondsmena.ru/news/2788/>

Материалы и методы исследования

Оргкомитет Международного инженерного чемпионата «CASE-IN» провёл исследование корпоративной молодёжной политики в ведущих российских компаниях. В рамках исследования был проведён опрос представителей 7 крупных российских компаний: АК «АЛРОСА» (ПАО), АО «МХК «ЕвроХим», ПАО «СИБУР Холдинг», ОАО «РЖД», ГК «Росатом», АО «СО ЕЭС» и ПАО «Газпром нефть», студентов и 150 молодых начинающих сотрудников из 43 российских компаний.

Исследование проводилось с целью определить мотивацию будущих и действующих специалистов при выборе места работы и их карьерные перспективы. Его результаты должны показать, что движет сегодня отраслевой молодёжью и какие условия для подготовки кадрового резерва создаются в компаниях, – всё это имеет первостепенную значимость для ведущих работодателей в промышленном секторе.

Опрос проводился в рамках чемпионата «CASE-IN», специализирующегося на популяризации инженерно-технического образования и подготовке специалистов для компаний ТЭК, МСК, атомной промышленности и смежных отраслей. В рамках соревнования школьники, студенты и молодые специалисты решают инженерные кейсы, составленные по реальным производственным ситуациям, осваивают ценные профессиональные навыки и знакомятся с ведущими направлениями промышленности России. Партнерами чемпионата выступают крупнейшие отраслевые компании, которые предлагают победителям и призёрам реальные возможности для личного и карьерного роста. Школьников ждут дополнительные баллы к ЕГЭ при поступлении в профильные вузы и поездки на образовательные смены. Студенты получают привилегии при поступлении на магистратуру и аспирантуру вузов – партнеров чемпионата и проходят оплачиваемые стажировки в компаниях с возможностью последующего трудоустройства. У лучших молодых специалистов есть возможности для карьерного роста и реализации своего проекта на производстве.

Ежегодно проводя подобные исследования, организаторы «CASE-IN» подводят промежуточные итоги своей работы и обозначают новые векторы, позволяющие участникам двигаться вперёд. Результаты исследования 2023 года были представлены на крупных отраслевых форумах. Среди них – Молодежный день ПМЭФ. На энергодебатах «Карьера и развитие молодого специалиста в компаниях реального сектора экономики: сегодня и завтра», организованных фондом «Надёжная смена», участники обсудили итоги уникального исследования, а также ключевые темы взаимодействия работодателей со студентами и молодыми специалистами.

Результаты и обсуждение

Так, директор по коммуникациям АНО «Россия – страна возможностей» Сергей Коляда отметил, что тема подготовки и обучения кадров для промышленного комплекса сегодня стала в стране ключевой. Отечественные промышленные компании готовы вкладывать большие ресурсы в молодых людей, которые в обозримом будущем будут определять ключевую повестку этого сектора экономики страны.

«Сейчас идет гонка между компаниями за талантливые кадры. Выигрывает в ней тот, кто может предложить наилучшие условия. Мы в начале этого года провели большое исследование, опросив примерно 20 000 россиян, и узнали, как за последнее время изменился рынок труда. Его итоги продемонстрировали, что примерно 50% современной молодёжи хотят иметь собственное дело. У молодого поколения нет тех ценностей в культуре труда, которые были 20-30 лет назад, а ожидания от работодателей не совпадают с тем, что может предложить рынок труда. Это свидетельствует о том, что нам нужно говорить с молодёжью на их языке, предоставлять им возможности для развития. Именно такие задачи ставят перед собой проекты президентской платформы, в том числе чемпионат «CASE-IN».

В свою очередь директор фонда, основатель и сопредседатель Международного инженерного чемпионата «CASE-IN» Артём Королев, выступивший модератором мероприятия, рассказал, что для опроса были намеренно выбраны представители разных компаний, «чтобы услышать множество мнений». «Вместе мы отметили болевые моменты и точки роста компаний и отрасли в целом. Хочется, чтобы после этого мероприятия ко всем участникам – руководителям, молодым специалистам и студентам – пришло вдохновение для новых прорывных идей и решения имеющихся задач», – отметил он.

В действительности в России сейчас есть тенденция к омоложению трудовых коллективов. Работодатели при подборе кадров отдают предпочтение молодым специалистам, готовым к глобальным вызовам и не боящимся трудностей (так считают 30% опрошенных). Также, по мнению 30% представителей компаний, в нынешней деятельности компаний важно знание английского языка, которым молодежь, как правило, в своём большинстве неплохо владеет.

В свою очередь, сами молодые специалисты считают, что для успешного старта в любой компании необходимо проявлять ответственность (81%), исполнительность (65%), готовность к командной работе (46%) и активную жизненную позицию (37%).

Как раз такие требования к студентам- практикантам и действующим сотрудникам предъявляет АО «Системный оператор Единой энергетической системы». В этой связи директор по персоналу компании Байрта Первеева отметила важную роль профильных вузов – партнёров в вопросах формирования кадрового резерва и поддержания бренда Системного оператора. «Работа в нашей компании требует от специалистов уникальных компетенций. Высокий уровень профессионализма и ответственности – вот качества, необходимые каждому нашему работнику. Чтобы обеспечить постоянный приток высококвалифицированной и мотивированной на работу в оперативно-диспетчерском управлении молодежи, Системный оператор тесно сотрудничает с 27 профильными вузами. Наряду с типовыми профориентационными мероприятиями, такими как дни открытых дверей, дни карьеры, круглые столы, тематические экскурсии в наши диспетчерские центры, мы совместно с вузами активно вовлекаем студентов, аспирантов и молодых учёных в научную и инновационную деятельность. В этом направлении Системный оператор и вузы-партнёры предлагают множество образовательных активностей: участие в профильных научных конференциях, олимпиадах по электроэнергетике и электротехнике, чемпионатах по решению кейсов. Подобная работа позволяет Системному оператору отслеживать и привлекать интересных и амбициозных ребят, готовых работать в отрасли», – подчеркнула она.

Руководители компаний и работающая молодежь важнейшими чертами начинающих специалистов считают целеустремленность (так ответили 70% работодателей и 60% специалистов), коммуникабельность (55% и 46%), инициативность (40% и 63%) и цифровую/техническую грамотность (30% и 64%).

В рамках опроса 35% специалистов промышленных компаний рассказали, что о действующем работодателе они узнали в университете, где проходили обучение. Компании знают об этом тренде и активно развивают сотрудничество с вузами. Среди передовиков здесь – ПАО «Газпром нефть» и АК «АЛРОСА» (ПАО).

Начальник управления подбора и развития персонала АК «АЛРОСА» (ПАО) Наталия Петухова рассказала, что компания не только активно участвует в исследованиях от оргкомитета «CASE-IN», но

также проводит собственные опросы студентов профильных вузов. Итоги последнего исследования, по ее словам, продемонстрировали возрастающую популярность бренда АЛРОСА в отраслевой молодежной среде.

«Сейчас, участвуя в различных мероприятиях, в том числе и на базе вузов, мы видим, что уровень узнаваемости бренда и осведомленности о деятельности компании значительно вырос. О нас знают, как о работодателе, более того, хотят у нас работать. Одним из эффективных форматов работы с вузами для компании сегодня являются Дни открытых дверей, которые наглядно демонстрируют заинтересованность студентов в АЛРОСА», – заключила Наталия Петухова.

Компании сегодня активно пробуют новые форматы взаимодействия с университетами и отбирают талантливых студентов для включения в кадровый резерв. Для этих целей в ПАО «Газпром нефть» открыли корпоративный проект «Лига вузов Газпромнефть».

Ректор Корпоративного университета компании Илья Дементьев раскрыл некоторые подробности инициативы: «35 университетов, задействованных в настоящий момент в проекте, выступают площадками для реализации образовательной программы ПАО «Газпром нефть». В рамках проекта также проводятся научные исследования и создаются новые лаборатории для развития студенческой молодежи».

Во многом успех начинающего молодого специалиста зависит от адаптации на рабочем месте, согласны участники исследования «CASE-IN». 40% работодателей утверждают, что этот процесс в среднем занимает от 1 года до 2 лет, а, чтобы сделать его более эффективным, знакомят будущих и молодых специалистов со своими ценностями и корпоративной культурой. Сами молодые специалисты готовы адаптироваться намного быстрее: 55% ответили, что приспособиться к новым реалиям можно всего лишь за 3 месяца.

В «Росатоме» большое значение при отборе кандидатов на вакантное место уделяют их соответствию ценностям компании и её культурному коду. «Как известно, у каждой компании есть свой внутренний код, корпоративная культура. Очевидно, что она отзывается не абсолютно каждому кандидату, каким бы высококвалифицированным специалистом он не был. Ни человек, ни компания не будут счастливы, если их ценностное поле не совпадает. Именно поэтому для нас так важно как можно раньше знакомить будущих сотрудников отрасли с «внутренней кухней», показывать, что есть Росатом изнутри, демонстрировать наши ценности в деятельности, а не только в словах, а также оценивать насколько эти ценности разделяются соискателями», – рассказала заместитель генерального директора – директор блока методологии и развития АНО «Корпоративная академия Росатома» Елена Егорова-Кириллова.

Безусловно, тенденция к омоложению трудовых коллективов предполагает и реальные действия руководства компаний в этом направлении. Так, 70% работодателей, признавая амбиции и талант молодых специалистов, создают для них большие возможности для личностного, карьерного и профессионального роста. Исследование продемонстрировало, что в 60% компаний имеется конкретный карьерный путь для отраслевой молодежи, 40% работодателей его разрабатывают.

Сами специалисты настроены более скептически. 40% признались, что не имеют представления о карьерных перспективах в компании. «Сибур холдинг» готов развеять сомнения молодых людей, предложив им эффективные карьерные треки и создав большие возможности для развития на всех своих предприятиях.

Об этом в опросе чемпионата «CASE-IN» рассказал директор Корпоративного университета «СИБУР Холдинг» Рустам Галиахметов: «В нашей компании созданы условия для тех сотрудников, которые хотят развиваться. Мы предоставляем возможности развиваться в карьерных треках, участвовать в проектах и даже сменить географию. В современных реалиях и условиях высокой конкуренции мы отдаём предпочтение соискателям с высоким уровнем знаний IT-грамотности, английского языка и экономических аспектов. Наша компания должна отвечать тем вызовам, которые стоят перед ней, в полном объеме».

Оргкомитет чемпионата «CASE-IN» также выяснил, что мотивирует специалистов работать эффективно и добиваться высоких результатов. Работодатели утверждают, что главное для молодёжи

– это профессиональный и личностный рост (70%), вовлечённость в масштабные проекты (70%), а также профессиональное признание в отрасли (55%). Между тем 70% сотрудников компаний акцентируют внимание на материальном вознаграждении, 65% – карьерных перспективах, еще 55% согласны с первым выбором работодателей.

Как бы то ни было, построить успешную карьеру в промышленности России может каждый целеустремленный и ответственный молодой человек, убеждена директор по персоналу АО «Минерально-химическая компания «Еврохим» Екатерина Серебренникова: «Важно избавляться от стереотипа «молодым трудно построить карьеру». Крупнейшие работодатели страны сегодня проводят масштабную работу, раскрывая студентам безграничные возможности. Задача предприятия – обеспечить среду, где каждый может развиваться». «Карьера – обоюдный процесс, и никто не придёт и не построит вам карьеру кроме вас самих», подытожила Екатерина Серебренникова.

Заключение

В заключение отметим, что большинство опрошенных руководителей считают, что молодые работники, не боящиеся ответственности, демонстрирующие активную позицию и обладающие сильными профессиональными знаниями, непременно смогут занять ведущие позиции в компаниях. Молодёжь же считает, что для руководящих должностей необходимо для начала проявить себя с наилучшей стороны в работе (этот вариант выбрали 60% респондентов) и заслужить место в управленческом кадровом резерве (25%).

Ключом к достижению желаемых результатов для молодых специалистов является инициативность и ответственное отношение к своему ремеслу, уверен начальник центра бренда работодателя и развития человеческого капитала ОАО «Российские железные дороги» Станислав Сугак: «Наши опросы показали, что ключевой фактор удовлетворённости работой в компании для молодых специалистов – это возможности карьерного развития. Исходя из запросов молодых работников, «Российские железные дороги» раз в пять лет обновляют комплексную корпоративную молодежную программу, чтобы у каждого молодого специалиста была возможность двигаться в любом из выбранных направлений – от личностного развития и разработки инновационных проектов до занятий спортом и участия в волонтерском движении компании».

Станислав Сугак добавил: компании крайне важно знать, насколько имеющаяся инфраструктура и корпоративная культура соответствуют карьерным запросам молодых людей.

В целом, исследование корпоративной молодежной политики охватило различные форматы работы компаний с кадрами, а также вовлеченность работодателей и специалистов в международные и федеральные конкурсы и мероприятия, социальные инициативы, отраслевые сообщества, советы молодежи и многое другое.

С подробными результатами исследования можно ознакомиться в презентации на сайте фонда «Надежная смена»: <https://fondsmena.ru/news/2788/>.

Список литературы

1. Международный инженерный чемпионат «CASE-IN»: <https://case-in.ru/>
2. Петербургский международный экономический форум: <https://forums.spb.com/?lang=ru>
3. Фонд «Надежная смена»: <https://fondsmena.ru/>

International engineering championship «CASE-IN», research, industry, career, personnel reserve, students, young professionals, companies

Artyom S. Korolev

Director of the Reliable Shift Foundation, founder and co-chairman of the International Engineering Championship «CASE-IN»
Reliable «Shift Foundation»
Cheboksary, Russia
korolev@fondsmena.ru
ORCID 0000-0000-0000-0000

Andrey Yu. Efimov

Public Relations and Marketing Specialist
Reliable «Shift Foundation»
Cheboksary, Russia
efimov@fondsmena.ru
ORCID 0000-0000-0000-0000

Received 12.11.2023

Accepted 01.12.2023

Published 15.01.2024

UDC 331.108:331.5

DOI 10.25726/g9241-6608-5748-v

EDN BVYTDN

VAK 5.8.7. Methodology and technology of vocational education (pedagogical sciences)

OECD 05.03.HA EDUCATION & EDUCATIONAL RESEARCH

Abstract

The Organizing Committee of the International Engineering Championship "CASE-IN" conducted a study of corporate youth policy in leading Russian companies. "CASE-IN" specializes in popularization of engineering and technical education and training of specialists for companies of the fuel and energy complex, MSC, nuclear industry and related industries. Within the framework of the competition, schoolchildren, students and young specialists solve engineering cases based on real production situations, master valuable professional skills and get acquainted with the leading industries of Russia. The study covered various formats of companies' work with human resources, as well as the involvement of employers and specialists in international and federal competitions and events, social initiatives, industry communities, youth councils and much more. It is of paramount importance for the country's leading employers and industry, as it allows you to determine the motivation of future and current specialists when choosing a job and their career prospects. As part of the study, representatives of 7 employers were interviewed: ALROSA JSC (PJSC), JSC MHC EuroChem, PJSC SIBUR Holding, JSC Russian Railways, GC Rosatom, JSC SO UES and PJSC Gazprom Neft, as well as 150 young novice employees. The results of the study were presented at the SPIEF Youth Day during the energy debate "Career and development of a young specialist in companies in the real sector of the economy: today and tomorrow". The participants discussed the interesting results of the study, as well as key topics of interaction between employers and students and young professionals. Specialists of the senior management of key companies, winners and prize-winners of federal youth competitions, including the CASE-IN championship, students of 10 specialized universities, young employees of 43 companies were able to express their opinions and original solutions to urgent tasks. Detailed results of the study can be found in the presentation on the website of the Reliable Shift Foundation: <https://fondsmena.ru/news/2788/>.

Keywords

International engineering championship «CASE-IN», research, industry, career, personnel reserve, students, young professionals, companies.

References

1. International Engineering Championship "CASE-IN": <https://case-in.ru/>
2. St. Petersburg International Economic Forum: <https://forumspb.com/?lang=ru>
3. Reliable Shift Foundation: <https://fondsmena.ru/>