

УДК 338.24

## ***ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ GRADUATE RECRUITMENT НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА***

***Василенко С.А.***

*к.э.н., доцент*

*ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский институт экономики и управления»*

*Санкт-Петербург, Россия*

### **Аннотация**

Программы набора перспективных выпускников образовательных организаций становятся в настоящее время все более востребованными у современных работодателей. Они становятся своего рода индивидуальными схемами решения проблемы кадрового дефицита. В статье рассматриваются организационные основы технологии Graduate recruitment, отдельные инструменты которой успешно внедряют в кадровую политику ведущие российские корпорации.

**Ключевые слова:** Graduate recruitment, кадровая политика, стажировка, рекрутмент, корпоративные образовательные проекты.

## ***APPLICATION OF GRADUATE RECRUITMENT TECHNOLOGY IN THE RUSSIAN LABOR MARKET***

***Vasilenko S.A.***

*PhD in Economics, Associate Professor*

*ChOU VO "Saint Petersburg Institute of Economics and Management"*

*Saint Petersburg, Russia*

### **Abstract**

Programs for recruiting promising graduates of educational organizations are currently becoming increasingly popular among modern employers. They are becoming a kind

of individual schemes for solving the problem of personnel shortage. The article examines the organizational foundations of the Graduate recruitment technology, individual tools of which are successfully implemented in the personnel policy of leading Russian corporations.

**Keywords:** Graduate recruitment, personnel policy, internship, recruitment, corporate educational projects.

Процесс подбора и расстановки кадров для современной организации является ключевым направлением кадровой политики, поскольку от качества человеческих ресурсов напрямую зависит успех предпринимательской деятельности.

Российские HR-менеджеры к сегодняшнему дню достаточно успешно освоили современные методы рекрутинга. Рекрутинг является отправной точкой для последующей оценки нового сотрудника. В реальной практике далеко не всегда результаты рекрутирования удовлетворяют работодателя. Работодатель всегда ограничен в возможностях выбора претендентов, обусловленных существующими ограничениями времени, бюджета на кадровые мероприятия. Как правило, у претендентов отсутствует и достаточный опыт работы в требуемой сфере. Также не всегда работник, подходящий по всем критериям предварительной оценки, оправдывает возлагаемые на него надежды [1,2].

В последствии возникает проблема адаптации и повышения уровня профессионального мастерства вновь принятых сотрудников, в решении которой принимают участие линейные и функциональные менеджеры [5].

Избежать изложенные проблемы помогает технология Graduate recruitment. В настоящее время большое количество российских компаний уже опробовало и успешно внедрило ее в практику кадрового менеджмента.

Технология применяется при подборе молодых специалистов, выпускников высших учебных заведений, а также в работе с кадровым резервом.

И в большей степени сегодня она востребована крупными корпорациями, в которых новые сотрудники должны изначально обладать глубокой теоретической подготовкой.

Технология Graduate recruitment включает процедуры стажировок, рекрутмента и набора молодых специалистов. Следует обратить внимание на важное обстоятельство – подобные по содержанию процедуры широко использовались в Советском Союзе.

Содержание рекрутмента с ориентацией на молодых специалистов, детально проработанной программой развития и обучения новых сотрудников также не является революционно новым подходом.

Graduate recruitment - многоэтапная технология целенаправленного привлечения лучших из лучших, которая сопровождается жестким групповым отбором. Отбор начинается уже при рассмотрении анкет претендентов, затем проводятся тестирование, ассессмент-центр и финальное собеседование. Работодатель по своему усмотрению некоторые этапы организует дважды. Отбор предваряет длительная и содержательная работа с образовательными организациями [3].

В США и Европе GP-программы реализуются при участии посредников. При учебных заведениях работают консультанты, которые сотрудничают с работодателями на постоянной основе или по их запросу разово. Полный пакет услуг по набору выпускников и учащихся предоставляют рекрутинговые агентства.

В России Graduate recruitment применяется скорее изолированно, каждой компанией отдельно. Однако, присутствует и тенденция развития рынка посредников в этой сфере. Примером может служить успешная деятельность московского кадрового агентства FutureToday, присутствующего на рынке 20 лет. Агентство активно сотрудничает с работодателями и предлагает заинтересованной студенческой аудитории стажировки, лидерские программы и образовательные инициативы. Агентство также организует масштабные

общегородские Дни карьеры: «Найти IT», TechnoCareer, ProFinance. Каждое мероприятие посещают более 800 участников из ведущих вузов: РТУ МИРЭА, МГСУ, МГТУ им. Баумана, ВШЭ, РХТУ, МГУ, МИФИ и другие [6].

Агентство FutureToday имеет семь каналов в социальных сетях для разной аудитории с форматами для решения рекрутинговых и брендинговых задач.

Сотрудники Московского рекрутингового агентства GlobalCareer, специализирующегося на подборе IT-специалистов, выполнили анализ сайтов тринадцати крупнейших работодателей и удостоверились в наличии программы Graduate Recruitment практически у всех. Стажировки открыты в финансовых компаниях, телеком- и интернет-компаниях. Программы поставщиков IT-решений не анонсируются для широкой аудитории, а являются более таргетными.

Сотрудничество с вузами в том или ином формате налаживают все крупные компании. Наиболее системно к этому вопросу подходит Mail.ru Group. Более восьми лет компания развивает образовательные проекты с ведущими вузами: МГТУ им. Н.Э. Баумана, МГУ, МФТИ, НИЯУ МИФИ, СПбПУ. В компании нет стажировок в стандартном понимании. Обучение в технопроектах идет параллельно с учебой в вузе. Программы длятся от шести месяцев до двух лет в зависимости от направления подготовки. Студенты получают огромный объем практических знаний и узнают, чем предстоит заниматься в компании. Через очные проекты в вузах проходит 3600 студентов в год.

Другим направлением работы с молодыми специалистами является интеграция с онлайн-школами. Руководство образовательного направления компании Mail.ru Group разработало партнерские проекты с такими образовательными онлайн-площадками, как OTUS, HTML Academy, Loft School. В рамках годовой стажерской программы компания предоставляет экспертов и активно участвует в разработке программ курсов.

Большим преимуществом такого подхода является то, что стажеры обучаются по программам компании, и наставники также имеют возможность

повышения своего профессионального мастерства. Часто после стажерских программ стажеры и наставники идут на повышение. И в целом руководство компании Mail.ru Group отмечает тенденцию долгосрочных трудовых контрактов с выпускниками корпоративных образовательных проектов по сравнению с сотрудниками, пришедшими с открытого рынка.

Следует обратить внимание на наличие в крупных компаниях, занимающих лидирующие позиции в своих отраслях, разнообразных образовательных программ помимо стажировок.

Проект Сбера «Школа 21» (бесплатная школа цифровых технологий) предлагает обучение от шести месяцев до двух лет. Срок обучения зависит от выбранной профессии. На платформе реализован карьерный трек, который помогает подготовиться к стажировке в IT-компаниях. По данным в открытых источниках, школа планирует выпускать до 1000 программистов в год [7].

В банковской сфере также успешными являются программы «Тинькофф Финтех» (бесплатная школа для аналитиков, разработчиков и тестировщиков три сезона в год), Tinkoff Internship (ежегодная оплачиваемая программа). Указанные проекты охватывают десять российских городов.

Масштабные образовательные проекты развивают «Яндекс», Mail.Ru Group и другие компании, сочетая онлайн и оффлайн возможности. Например, «Академия Яндекса» помимо онлайн-проектов проводит летние стажировки в семи городах России. Наибольшее количество стажировок компания-работодатели предлагают летом, ориентируясь на период каникул у студентов.

Особый интерес представляет опыт формирования системы подготовки кадров от школы до производства работодателя из высокотехнологичной отрасли российской экономики - АО «Объединенная двигателестроительная корпорация» (Санкт-Петербург).

Старшеклассники участвуют в проводимых АО «ОДК» чемпионатах по физике (базой является онлайн-симулятор «Построй карьеру в ОДК»). Победители получают рекомендации для поступления в ведущие университеты

и могут по завершении обучения рассматривать вариант трудоустройства в корпорации [8].

Участники программы «Крылья Ростеха» имеют возможность продолжить обучение в университетах и получать корпоративную стипендию, участвовать в исследовательских и производственных проектах. А при завершении обучения успешные студенты пользуются преимущественным правом при трудоустройстве в организации, входящие в структуру корпорации [8].

Проект «Профстажировки 2.0» предусматривает участие студентов в решении актуальных задач двигателестроения и последующую стажировку в корпорации. С 2019 года в АО «ОДК» реализуется проект по поддержке молодых ученых среди студентов, аспирантов и докторантов профильных образовательных организаций «Научная стипендия АО «ОДК». Он представляет собой конкурс на соискание научной стипендии. Профессиональный потенциал молодых специалистов развивается через участие в тренингах, конкурсах, конференциях: международный молодежный форум «Инженеры будущего», корпоративный конкурс «Шторм инноваций», программа подготовки технологических лидеров «Вектор». чемпионаты в рамках движения WorldSkills [8].

Подводя итоги, следует отметить, что на российском рынке труда увеличивается количество стажерских программ, они становятся популярным инструментом работы с талантливой молодежью. Каждая компания выбирает свой формат программы Graduate Recruitment.

По мнению экспертов, краткосрочные стажировки чаще решают вопросы рекрутмента, а длительные программы позволяют более детально изучить мотивацию кандидатов [4].

Подобные программы затратные и трудоемкие, но их наличие укрепляет бренд работодателя, формирует приток новых сотрудников и ускоряет их профессиональный рост. Работодатель получает возможность привлечь новаторов, лучших кандидатов с высоким уровнем академического образования,

гибких в плане обучения и адаптации. Это направление кадровой политики ориентировано на перспективу.

Важен и социальный аспект технологии Graduate recruitment. Сотрудничество работодателей с образовательными организациями и государственными органами позволяет участвовать в решении значимой проблемы социально-экономического развития страны, роста числа высококвалифицированных кадров и их удержания в российских компаниях.

### **Библиографический список:**

1. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: учеб. / Ю.Н. Арсеньев, С.Н. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 287 с.
2. Богомолова Т.П. Управление человеческими ресурсами: учеб. / Т.П. Богомолова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 420 с.
3. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учеб. / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2020. – 255 с.
4. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: учеб. / С.И. Сотникова. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. – 328 с.
5. Управление человеческими ресурсами: учеб. / под общ. ред. О.А. Лапшовой. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 406 с.
6. URL: [http:// www.fut.ru/](http://www.fut.ru/) (дата обращения 01.03.2025).
7. URL: [http:// www.21-school.ru/](http://www.21-school.ru/) (дата обращения 01.03.2025).
8. URL: <http://www.uecrus.com/career/> (дата обращения 01.03.2025).

*Оригинальность 79%*