



Битва ЗА ТАЛАНТЫ

Татьяна Романова

Что значит быть привлекательным работодателем для талантливых молодых людей сегодня? Как предприятиям искать и готовить кадры, какова в этом роль университетов? Один из форматов – целевое обучение, которое активно развивается в МАИ.



М

миллениалы, новое поколение выпускников университетов, начинают изучать информацию о своих потенциальных работодателях намного раньше, чем рассылать резюме: 67% студентов ищут информацию об организационной культуре компаний, а 80% используют данные о компании для подготовки к собеседованиям.

Чтобы успешно конкурировать с востребованными работодателями частного сектора, государственные и муниципальные учреждения, промышленные предприятия по всему миру пересматривают подходы к управлению талантами, разрабатывают целевые стратегии найма, оптимизируют и кардинально перестраивают свою кадровую работу.

РЫНОК ТАЛАНТОВ И ЦЕЛЕВОЙ РОССИЙСКИЙ ФАКТОР

На смену основной функции рекрутинга – поиску кандидатов на доступные рабочие места – понемногу приходит системный поиск талантов, их «выращивание», профилирование, обучение и развитие. Такова стратегическая цель не только системы образования, но и в равной степени их будущих работодателей. Это перспективный подход, требующий

Выпускники университетов начинают собирать информацию о работодателях задолго до рассылки резюме

МАИ: ОБЩИЙ ПЛАН ПРИЕМА – ЧИСЛО БЮДЖЕТНЫХ МЕСТ В 2018 И 2019 ГОДАХ



совместной работы всех заинтересованных сторон на местном и государственном уровнях.

Привлекательность бренда компании, отрасли, сферы, направления деятельности является основным гарантом их востребованности на рынке талантливых и успешных выпускников вузов. Разовые ярмарки вакансий, как и интерактивные современные стенды, не приводят к успеху. Необходимы постоянные коммуникации и построение отношений. Все это подразумевает общую стратегию университетов и работодателей по привлечению и поддержке лучших студентов, что, в свою очередь, становится хорошим стимулом для абитуриентов осознанно и ответственно подойти к получению степени бакалавра или магистра.

В России наследником советской системы распределения выпускников, которая ушла в небытие в 90-х годах прошлого века, стала система целевой подготовки студентов. В 2013 году она была описана и зафиксирована новым законом

«Об образовании в Российской Федерации»: появились «целевики-бюджетники», за которых платило государство, и «целевики-платники», обучение которых финансировалось предприятиями и фиксировалось договором. Оба подхода предполагали, что органы власти, госкомпании и предприятия по всей территории страны будут гарантированно обеспечены качественными молодыми специалистами.

С одной стороны, современный рынок труда становится более мобильным и конкурентным, что дает возможность студентам самостоятельно планировать свою карьеру в соответствии со спросом и без привязки к конкретной территории, с другой – существует целый ряд областей, в которых целевое обучение могло стать эффективным. Для этого схему целевого заказа на специалистов нужно было обеспечить поддержкой государства и настроить ее таким образом, чтобы университеты готовили действительно востребованных профессионалов.



ГЛАДКО БЫЛО НА БУМАГЕ

Однако на деле целевой набор превратился в относительно легкий способ поступления в вуз: конкурс на бюджетные места и престижные специальности в ведущие университеты мог достигать десятков, а то и сотен человек, при этом конкурс на целевые места фактически отсутствовал, как не существовало и способа заставить специалистов с дипломом вернуться работать в регионы или на предприятия, которые направили их на обучение (возвращались не более 30% выпускников).

Главными проблемами целевого обучения стали отсутствие нормативных гарантий выполнения договорных обязательств

обеих сторон, невозможность долгосрочного планирования требуемых объемов и квалификаций специалистов не только в целом по рынку, но даже в рамках отдельного предприятия и выпуск из вузов «сырых» специалистов.

В августе 2018 года для совершенствования системы целевого обучения были приняты изменения в законодательстве, в том числе и в законе «Об образовании в РФ», которым предшествовало обстоятельное обсуждение этих вопросов в Общественной палате. В новом законе ужесточились взаимные финансовые обязательства студентов и предприятий, прописанные в договоре целевого обучения, а также требования к трудоустройству и отработке в организации – все это оставляет сторонам меньше возможностей для маневров и злоупотреблений. Эксперты заговорили о риске падения интереса к целевому приему. Вместе с тем законодательные изменения расширили поле потенциальных заказчиков кадров, компенсируя более строгие условия получения целевого образования.

Современный рынок труда становится более мобильным и конкурентным



В ближайшем будущем для российской модели трудоустройства выпускников возможен переход к комбинированной системе: заимствования из опыта других стран наиболее приемлемых и жизнеспособных в наших условиях форм работы с молодыми специалистами при сохранении традиционной схемы государственного заказа на подготовку кадров для значимых отраслей промышленности и социальной сферы.

ВО ФРАНЦУЗСКОЙ СТОРОНЕ, НА ЧУЖОЙ ПЛАНЕТЕ

Стипендиальные программы студенческой поддержки развернуты по всему миру и позволяют студентам получать интересное их высшее образование не только на родине, но и в любом из зарубежных вузов.

Например, Германская служба академических обменов ежегод-

МАИ: СРЕДНИЙ БАЛЛ ЕГЭ ПОСТУПИВШИХ СТУДЕНТОВ





де, позволяют уменьшить количество случаев, когда студент бросает учебу или учится спустя рукава. Ответственность за результаты обучения, в том числе финансовая, его дальнейшее трудоустройство и карьерное развитие полностью возложены на самого студента. Государство оказывает только широкомасштабную консультационную помощь. Найти место работы студент вуза должен уже на первом курсе – это залог получения профессии.

РОЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Нехватка кадров необходимой квалификации в Японии привела к масштабной реформе образования в стране. Промышленные конгломераты пришли к выводу, что совместное партнерство с японскими университетами в области исследований недостаточно для усиления конкурентоспособности Японии на мировом рынке. В 1987 году был создан совет по университетам, в работу которого активно включился деловой мир.

Одним из наиболее ярких примеров сотрудничества стал частный университет Рицумейкан в Киото, в структуре которого был сформирован отдел по связям с бизнесом. Сотрудники отдела посетили сотни промышленных предприятий и компаний, чтобы выяснить их интересы для совместных научных изысканий. На инициативу университета от-

но выделяет около шести тысяч стипендий и грантов. Этот фонд объединяет более двухсот высших учебных заведений и больше сотни студенческих организаций. Представительства DAAD имеются во многих странах мира, в том числе и в России. Самые известные стипендии фонда – для обучения по программам магистратуры в Германии. Помимо магистерских стипендий, выделяется финансирование на ознакомительные поездки в Германию, преподавание русского как иностранного, изучение немецкого языка, научно-исследовательские программы, обучение в аспирантуре и многое другое.

Стипендия «Чивнинг» британского правительства предоставляет возможность пройти обучение в магистратуре в одном из ведущих вузов Великобритании. Для участия в программе необходимо

иметь опыт работы от года. Обязательное условие – возвращение стипендиата на родину после окончания обучения.

Семь стипендий по различным направлениям предлагает правительство Китая иностранным абитуриентам. В правительственной программе принимают участие 279 китайских университетов.

Адресные стипендиальные программы, популярные на Запа-



Стипендиальные программы работают во всем мире



кликнулись около 150 компаний, среди которых оказалось немало мелких и средних, которые даже не подозревали о возможности совместного сотрудничества.

В настоящее время представители компаний сами приходят в университет с предложением о сотрудничестве. Общая стоимость заключенных контрактов превысила 600 млн иен, и, как полагают сотрудники университета, она будет расти. Компании не только финансируют проекты, но и нередко поставляют дорогостоящее оборудование, а иногда направляют в вуз своих сотрудников для участия в совместных разработках. Университет, со своей стороны, привлекает к исследовательским работам аспирантов и студентов, что в будущем открывает перед ними возможность полной реализации своего образовательного потенциала.



Нехватка кадров в Японии привела к масштабной реформе образования

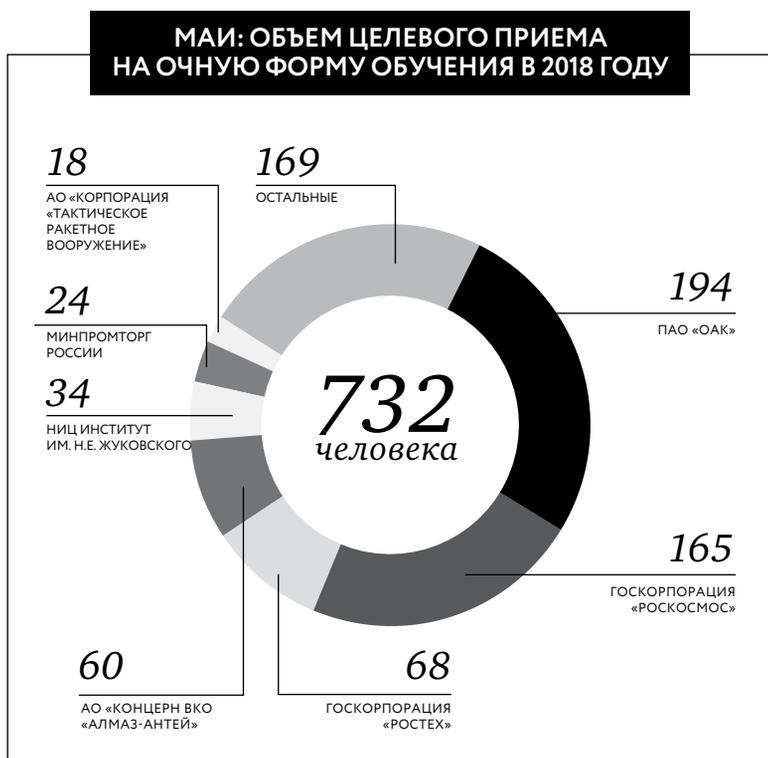
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЕКТОР
Задача привлечения способной молодежи к государственной службе не является непреодолимой, как показывают примеры Франции и Сингапура. В обеих странах государственная служба исторически одна из самых вос-

требуемых. Многие молодые люди стремятся поступать в вузы, дорога из которых ведет к правительственным должностям.

В государственном секторе США нет такого же очарования, но его престиж среди вчерашних выпускников начал расти благодаря обновлению системы управления талантами и выполнению разнообразных по содержанию и амбициозных по планке задач. Бывшему госсекретарю США Колину Пауэллу удалось внедрить эту практику в работу Государственного департамента. Он увеличил бюджет рекрутинга более чем в десять раз, запросил дополнительные ресурсы у конгресса, чтобы облегчить работу своим сотрудникам, изменил процесс оценки и ввел практику управления по компетенциям, в том числе при принятии решений о поощрениях.

За четыре года таких реформ Государственный департамент США переместился с 19-го на 6-е место в рейтинге лучших мест для работы среди 30 крупных правительственных агентств.

Программа по привлечению талантливых специалистов на государственную службу стала одной из самых эффективных на HR-рынке США благодаря



и другим подходам: был создан карьерный портал для соискателей и целевые стратегии найма, приглашительные кампании «перевели» с протокольного языка на живой язык общения, а к рекрутингу в кампусах университетов привлекают молодых госслужащих.

ЦЕННОСТНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Рекрутировать таланты прямо из вузов не всегда легко. Чтобы стать востребованным работодателем, компаниям необходимо развивать свой HR-бренд. Согласно недавнему опросу американских компаний, 92% из них признали «проблему с брендом» очень актуальной, когда речь идет о привлечении выпускников.

В ходе того же опроса были исследованы ответы 9 000 студентов и 6 000 недавних выпускников на три вопроса: в каких компаниях они хотят работать, какими критериями руководствуются при выборе работодателя и откуда о нем узнают.

В ответ на первый вопрос 40% заявили, что хотели бы работать в Google, 23% – в Apple и 15% –

ОТ ЦЕЛЕВОЙ ПОДДЕРЖКИ К АДРЕСНОЙ

Немногие абитуриенты в мире имеют достаточно финансовых ресурсов, чтобы полностью самостоятельно оплачивать свое послешкольное образование. Студенты, посещающие частный колледж или университет в США, тратят более 30 тыс. долл. за учебный год. Образование в американских университетах – дорогое удовольствие, и все указывает на то, что эти расходы будут только расти. Поэтому для американских студентов нет ничего необычного в том, что плата за их обучение складывается из личных сбережений, родительской финансовой поддержки, стипендий, грантов и студенческих кредитов. Программы грантов и стипендий, которые получает студент, чтобы заплатить за высшее образование, не предполагают возвратной схемы, их часто называют студенческой гуманитарной помощью. При этом гранты основаны преимущественно на потребностях, а стипендии – на заслугах.

На размер гранта влияют баллы академического оценочного теста SAT – стандартизированного теста

для приема в вузы США. Чем ниже оценка студента по SAT, тем меньший размер гранта он получит независимо от уровня его семейного дохода. Стипендии на основе заслуг обычно присуждаются за выдающиеся успехи в учебе и максимальные баллы SAT. Некоторые стипендии могут быть присуждены благодаря специальным талантам, например за выдающиеся спортивные достижения, лидерский потенциал и другие личные качества.

Гранты и стипендии выдают федеральное правительство, правительство штата, сами вузы, частные и некоммерческие организации. Американский студент, имеющий высокие баллы по SAT, может одновременно получить федеральный грант, грант от штата, стипендию и учиться в престижном вузе практически бесплатно.

Студенческие кредиты – это возмездные программы, предполагающие возврат заемных средств. Взять кредит можно по спонсируемым правительством программам кредитования или в частном порядке в независимых кредитных учреждениях.



в Facebook. Неудивительно, так как эти бренды не только являются одними из самых известных и популярных в мире, но также предлагают одни из самых привлекательных условий для работы.

Отвечая на второй вопрос, 75% заявили, что ищут хороших «людей и культуру», а 70% отметили в качестве приоритета «карьерный потенциал» при «балансе работы и жизни». Наконец, в ответ на третий вопрос подавляющее большинство заявили, что узнают о компаниях-работодателях от своих друзей, что

повергло всех работодателей в шок, так как почти 100% из них реализуют свои HR-кампании в кампусах.

Быть привлекательным работодателем для талантливых молодых выпускников означает думать как они, привлекать к рекрутингу таких же, как они, создавать информационные карьерные среды с помощью таких же, как они, и, наверное, самое важное – системно работать над установлением глубоких эмоциональных связей и отношений со своими будущими кандидатами.