

# КРУГЛЫЙ СТОЛ «ТЭК для молодежи»

ROUNDTABLE: “

## Исходными данными для формирования статистики

послужил опрос и анализ ответов руководителей 6 отраслевых компаний России – Группа «Россети», АО «МХК «ЕвроХим», ПАО «Т Плюс», АО «Системный оператор Единой энергетической системы», АК «АЛРОСА» (ПАО) и ПАО «СИБУР Холдинг», а также более 100 школьников, студентов и молодых специалистов компаний

## Условные обозначения презентации:

Ответы руководителей

Ответы участников

В такой плашке находится дополнительная информация опроса.  
На слайдах ответы расположены по убыванию: от самого популярного к менее популярным

# Эффективные способы работы с молодежью для привлечения в инженерные профессии по мнению работодателей

- ✓ Дни открытых дверей или экскурсии (100%)
- ✓ Социальные сети (100%)
- ✓ Отраслевые проекты для молодежи (80%)
- ✓ Тематические или профориентационные занятия в школах/центрах или лагерях (80%)
- ✓ Работа с детьми сотрудников (83%)
- ✓ Стипендиальные программы для школьников и студентов (67%)
- ✓ Кружки и внеклассные активности (67%)
- ✓ Участие в масштабных мероприятиях (67%)

Олимпиады по профильным предметам, Кванториумы, PR-кампании для родителей, профессиональные пробы, практики и стажировки

# В каком возрасте определились со своей будущей профессией представители молодежи ТЭК?

- ✓ 16-17 лет (40%)
- ✓ 18-19 лет (34%)
- ✓ 20 и выше (12%)
- ✓ **14-15 лет (9%)**
- ✓ Не определился до сих пор (5%)

# Что помогло молодежи ТЭК определиться с профессией?

- ✓ **Рекомендации или пример родственников (58%)**
- ✓ Учеба в профильном классе (41%)
- ✓ Увлечение определенными школьными предметами или областями знаний (41%)
- ✓ **Специализированные олимпиады, конкурсы, чемпионаты (41%)**
- ✓ Занятия в кружке, образовательном центре (12%)
- ✓ Пример известного представителя/блогера/инфлюенсера (12%)
- ✓ Пробовал себя в различных направлениях сам (4%)

# Какие известные молодежные программы и проекты работодатели считают эффективными для привлечения молодежи?

- ✓ Проекты под эгидой Чемпионата CASE-IN
- ✓ Смены в «Орленке»
- ✓ Сириус
- ✓ Научные конференции
- ✓ Энергокружки
- ✓ Отраслевые олимпиады
- ✓ Стажировки
- ✓ Кейс-чемпионаты
- ✓ Конкурс выпускных квалификационных работ

83,3% респондентов сообщили, что готовы принять победителей и призеров указанных проектов на практику/стажировку или трудоустроить таких участников

# Какое время компании необходимо в среднем, чтобы закрыть вакансию на распространённую позицию?



1-3 месяца (67%)



3-6 месяцев (33%)

## Сколько времени понадобилось молодым специалистам на полноценную адаптацию в компании?

- ✓ 1-3 месяца (54%)
- ✓ 3-6 месяцев (25%)
- ✓ Более полугода (15%)
- ✓ Год и более (6%)

# Размещают ли работодатели вакансии на платформе «Работа России»?

 Да (100%)

 Нет (0%)

## На каких других ресурсах компании ищут молодых специалистов?

- ✓ HeadHunter (100%)
- ✓ SuperJob (67%)
- ✓ Работа.ру (67%)
- ✓ Авито.Работа (67%)
- ✓ Работа в России (50%)
- ✓ Хабр.Карьера (40%)
- ✓ Каналы в Телеграм (61%)
- ✓ ВКонтакте (16%)

# Отдают ли сегодняшние выпускники школ предпочтение IT-профессиям в сравнении с инженерными?

## Школьники

 Да (100%)

## Студенты

 Да (90%)

 Нет (10%)

# Что нужно сделать, чтобы повысить престиж инженерных профессий?

## Школьники

- ✓ Понизить проходной балл
- ✓ **Повысить зарплату**
- ✓ Увеличить количество профессиональных и значимых мероприятий
- ✓ Информировать о перспективах в профессии
- ✓ Показать работу изнутри

## Студенты

- ✓ Повысить количество льгот
- ✓ Ранняя профориентация школьников
- ✓ **Повысить зарплату**
- ✓ Развитие PR инженерных профессий
- ✓ Увеличить количество рабочих мест

## Мнение работодателей на утверждение, что самая талантливая и активная молодежь уезжают в крупные города



Скорее согласен (33%)



Скорее не согласен (33%)



Совершенно не согласен (33%)



**Согласен (0%)**

# Какие меры по мнению работодателей повысят привлекательность инженерных специальностей в глазах молодежи?

✓ **Развитие комфортной среды: участие в социальном развитии регионов присутствия компаний (100%)**

✓ Построение адресных образовательно-профессиональных траекторий (83%)

✓ Организация учебных площадок и/или центров компетенций (83%)

✓ Цифровизация технологических процессов как фактор привлекательности (83%)

✓ Разработка практико-ориентированных проектов (67%)

✓ Разработка компьютерных симуляторов (50%)

✓ Увеличение количества бюджетных мест в вузах (33%)

# Преимущества и недостатки жизни в субъектах по мнению молодежи

## Регионы

- ✓ Экологичность
- ✓ Низкая стоимость жизни
- ✓ **Сообщество**
- ✗ Низкая зарплата
- ✗ Неуверенность молодежи

## Мегаполисы

- ✓ Возможности
- ✓ Развитая среда
- ✗ Сложность с транспортом
- ✗ **Сообщество**
- ✗ Быстрый темп жизни

# Какие условия готовы предложить работодатели выпускникам вузов/молодым специалистам, чтобы привлечь/удержать в регионах?

- ✓ Полис ДМС (83%)
- ✓ Обучение для продвижения по карьере (83%)
- ✓ Предоставление жилья сотруднику (83%)
- ✓ Индивидуальный план развития (50%)
- ✓ Расширенный соцпакет (50%)
- ✓ Оплата переезда сотрудника и его семьи (50%)
- ✓ Выплата «подъемных» (50%)
- ✓ Рабочее место для второго супруга (16%)
- ✓ Детский сад (16%)
- ✓ Компенсация спорта/хобби (16%)

## Какие черты отличают современную молодежь по исследованиям ВЦИОМ и других опросов?



**Ожидание мотивации и обратной связи (100%)**



Пристальное внимание к своему душевному комфорту (83%)



Готовность к открытию нового (83%)



Ценность удаленной работы, фриланса, свободного графика (83%)



Креативность (67%)



Адаптивность (67%)



Желание делать исключительно то, что нравится, не взирая на последствия (67%)



Мультизадачность (50%)



Плохая концентрация (50%)

# Какими качествами по мнению работодателей должен обладать специалист, чтобы построить успешную карьеру в ТЭК

## «Твердые» навыки

- ✓ **Системное мышление**
- ✓ Профессиональные компетенции
- ✓ Быстрая реакция
- ✓ Знания в сфере IT

## «Мягкие» навыки

- ✓ **Стрессоустойчивость**
- ✓ **Умение учиться**
- ✓ Ответственность
- ✓ Целеустремленность
- ✓ Открытость
- ✓ Инициативность
- ✓ Гибкость

## Молодые специалисты ТЭК – кто они, по наблюдениям работодателей?

- ✓ **Обычные выпускники вузов по  
необходимой специальности (83%)**
- ✓ Лучшие студенты курса (40%)
- ✓ Дети сотрудников компании (33%)
- ✓ Энтузиасты своего дела (16%)
- ✓ Неравнодушные люди, не имеющие  
корреляции с оценками в вузе (16%)

# Кто, по мнению работодателей, должен заниматься популяризацией ТЭК?

✓ **Активные представители ТЭК, молодые специалисты, студенты профильных вузов (100%)**

✓ Компании ТЭК (100%)

✓ Образовательные организации начального, среднего и высшего образования (83%)

✓ Государственные органы: министерства, ведомства (67%)

✓ Отраслевые общественные и/или некоммерческие организации (16%)

Все заинтересованные участники, но не только государство. Для последнего главной задачей является популяризация направления

# Готовы ли компании ТЭК объединиться с другими компаниями/вузами/НКО для совместной работы по продвижению ТЭК и его профессий?



Да (50%)



Скорее да (50%)

Требуется наличие четких правил взаимодействия, а также анализ общего качества проекта, его КРІ и профессионализм организаторов

## Какими показателями можно измерить популярность ТЭК в молодежной среде по мнению работодателей?



**Высокий конкурс на профильные специальности в вузы (100%)**



Трудоустройство специалистов по окончании вуза (83%)



Численность поступивших на профильные специальности (67%)



Снижение дефицита специалистов (50%)



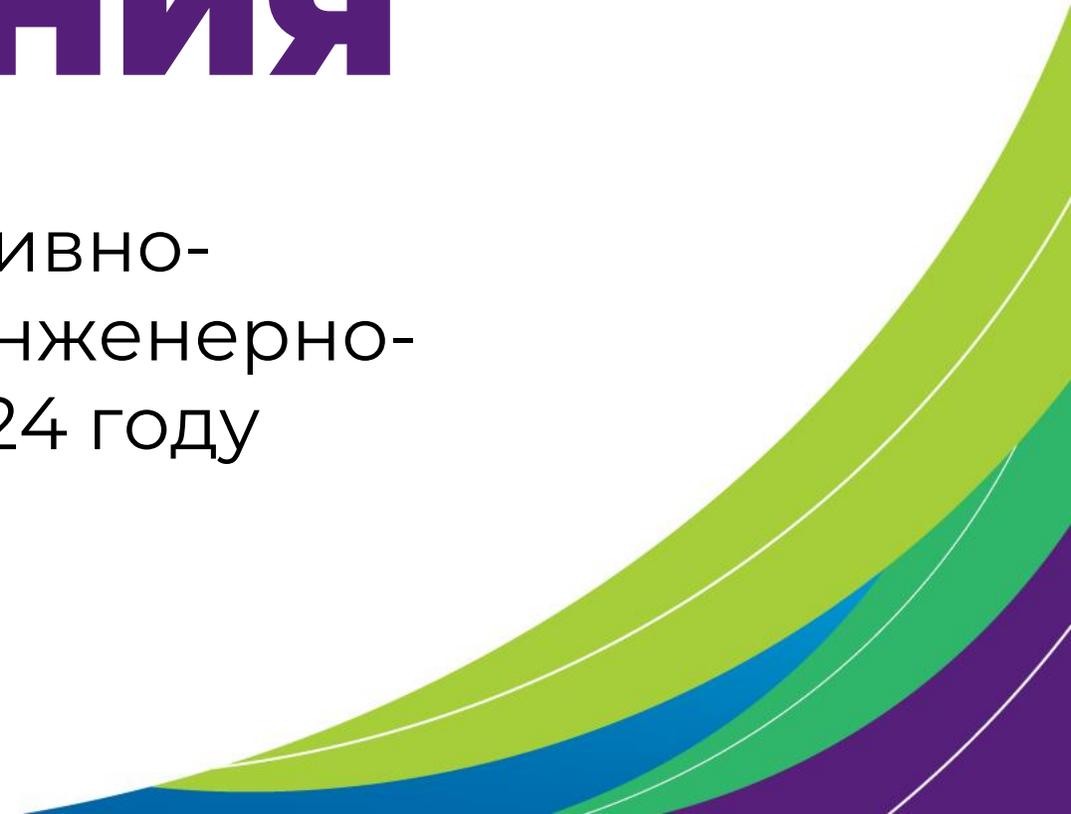
Численность выбравших профильные ЕГЭ (50%)

## Что по мнению работодателей может быть совместным продуктом, направленным на популяризацию ТЭК?

- ✓ Развитие темы ТЭК в исполнении популярного в молодежной среде блогера(ов) (83%)
- ✓ Элективный курс в старших классах школы (83%)
- ✓ Специализированные смены в детских лагерях (83%)
- ✓ Молодежный сериал с героями из ТЭК (67%)
- ✓ Всероссийский фестиваль, посвященный ТЭК (50%)
- ✓ Образовательные проекты для разных возрастов (50%)
- ✓ Конкурсы или чемпионаты по популярным темам ТЭК (50%)

# ПРОЦЕДУРА НАГРАЖДЕНИЯ

за вклад в популяризацию топливно-  
энергетического комплекса и инженерно-  
технического образования в 2024 году



# ИТОГИ ОБСУЖДЕНИЯ

# КРУГЛЫЙ СТОЛ «ТЭК для молодежи»

ROUNDTABLE: “

# ПРИЛОЖЕНИЯ

к опросу целевых аудиторий:

- Школьников
- Студентов
- Молодых специалистов
- Работодателей

топливно-энергетического комплекса  
Российской Федерации

# Как представляют молодые специалисты ТЭК свой карьерный маршрут в компании?

- ✓ Горизонтальное развитие себя как сотрудника
- ✓ Через качественное выполнение поставленных задач
- ✓ Участие в проектах под руководством наставника
- ✓ ИПР сформировала моя компания
- ✓ Достиг «верха» возможностей развития
- ✓ Через обучение до топ-менеджмента
- ✓ Минимум через 3-4 года после начала работы в компании
- ✓ Не до конца представляю свой ИПР
- ✓ Через внутренний кадровый резерв компании
- ✓ Через приобретение новых профессиональных компетенций
- ✓ Рост ограничен средним менеджментом
- ✓ Через участие в соревновательных проектах

## Существует ли по мнению молодых специалистов в их компании стратегия развития молодежи?

- ✓ Да (61%)
- ✓ Затрудняюсь ответить (30%)
- ✓ Нет (9%)

# Что мотивирует молодых специалистов ТЭК работать максимально эффективно?

- ✓ Зарплата
- ✓ Интересные задачи
- ✓ Комфортные условия труда
- ✓ Собственная ответственность
- ✓ Карьерный рост
- ✓ Уважение к труду и коллективу
- ✓ Личностное развитие
- ✓ Приятный коллектив
- ✓ Обратная связь от руководителя
- ✓ Дополнительные бонусы
- ✓ Престижность работы
- ✓ Призвание
- ✓ Самореализация
- ✓ Цели
- ✓ Похвала
- ✓ Амбициозные проекты
- ✓ Наставничество
- ✓ Быть полезным

## В каких молодежных мероприятиях принимают участие молодые специалисты ТЭК?

- ✓ Экосистема CASE-IN
- ✓ Российская энергетическая неделя
- ✓ Всероссийская неделя охраны труда
- ✓ Горная школа
- ✓ Научно-технические конференции
- ✓ ТИМ Бирюса
- ✓ Грантовые конкурсы

## Какие причины могут побудить молодого специалиста ТЭК покинуть компанию?



Отсутствие карьерного роста



Заработная плата



Токсичный коллектив



Семейные обстоятельства



Неуважение к труду



Снижение уровня и интереса поступающих задач



Появление интересных задач в другой компании