



**SPIEF'23**  
ST. PETERSBURG  
INTERNATIONAL  
ECONOMIC  
FORUM

**ПМЭФ'23**  
ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
МЕЖДУНАРОДНЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
ФОРУМ

 **РОСКОНГРЕСС**  
Пространство доверия



# Энергодебаты

Карьера и развитие молодого специалиста  
в компаниях реального сектора экономики:  
сегодня и завтра

## Исходными данными для формирования статистики

послужил опрос и анализ ответов руководителей 7 отраслевых компаний России – АК «АЛРОСА» (ПАО), АО «МХК «ЕвроХим», ПАО «СИБУР Холдинг», ОАО «РЖД», ГК «Росатом», АО «СО ЕЭС» и ПАО «Газпром нефть», а также 150 молодых специалистов компаний.

### Условные обозначения презентации:

Ответы руководителей

Ответы молодых специалистов

Дополнительная информация опроса

# Как компания продвигает бренд социально-ответственного работодателя?

- ✓ Сотрудничество с вузами
- ✓ Дни карьеры в вузах/ссузах
- ✓ Площадки в социальных сетях (ВКонтакте, Телеграмм, Ютуб)
- ✓ Ярмарки вакансий
- ✓ HH.ru
- ✓ Карьерный портал
- ✓ Чемпионат «CASE-IN»

# Как молодые специалисты узнали о своей компании?

- ✓ Из вуза (35%)
- ✓ Иное (рабочие династии/аутсорсинг/советы знакомых/приглашения на работу) (30%)
- ✓ Проходил практику/стажировку (20%)
- ✓ Из рекламы (10%)
- ✓ Из-за участия на мероприятии (5%)

# Каким способом молодежь общается?

- ✓ ВКонтакте (100%)
- ✓ Телеграмм (100%)
- ✓ Корп. мессенджеры (70%)
- ✓ Корп. порталы (70%)

- ✓ Телеграмм (60%)
- ✓ Вотсапп (15%)
- ✓ Корп. Мессенджеры (15%)
- ✓ ВКонтакте (10%)
- ✓ Иное (<1%)
- ✓ Яндекс.Телемост (<1%)

# Какие молодые специалисты приходят на работу в компанию?

- ✓ **Целеустремленные**, амбициозные и мотивированные (70%)
- ✓ **Коммуникабельные**, открытые к взаимодействию (55%)
- ✓ **Инициативные** (40%)
- ✓ Заряженные (готовы к большим делам, не боятся сложностей) (30%)
- ✓ **Обладают цифровой грамотностью** (30%)
- ✓ Знают английский язык (30%)

Дополнительные ответы:  
Мобильность, соответствие  
ценностям компании, широта  
мышления

# Какие личные качества хочет видеть работодатель?

- ✓ Ответственность (81%)
- ✓ Исполнительность (65%)
- ✓ **Техническая грамотность (64%)**
- ✓ **Инициативность (63%)**
- ✓ **Целеустремленность (60%)**
- ✓ Работа в команде (46%)
- ✓ **Коммуникабельность (46%)**
- ✓ Активная жизненная позиция (37%)
- ✓ Креативность (32%)
- ✓ Мобильность (29%)
- ✓ Иное (1,5%)

# Какое время уходит на адаптацию молодого специалиста?

✓ До 1 года – 2 лет (40%)

✓ До 6 месяцев (30%)

✓ До 9 месяцев (15%)

✓ До 3 месяцев (15%)

✓ До 3 месяцев (55%)

✓ До 6 месяцев (30%)

✓ До 9 месяцев (10%)

✓ До 1 года – 2 лет (5%)



# Существует ли в компании прописанный карьерный маршрут?

- ✓ Да, существует (60%)
- ✓ В разработке (40%)
- ✓ Не существует и не в разработке (0%)

- ✓ Возможно есть, но я не видел (40%)
- ✓ Да, существует (20%)
- ✓ Да, но не в открытом доступе (20%)
- ✓ Нет (20%)

# Существует ли в компании стратегия развития молодых специалистов?

✓ Да, существует (85%)

✓ Не существует (15%)

✓ Возможно есть, но я не видел (35%)

✓ Да, существует (25%)

✓ Да, но не в открытом доступе (25%)

✓ Нет (15%)

# Оценка молодежной политики внутри компании



Две компании (30%)



Две компании (30%)



Три компании (40%)



5 баллов (30%)



4 балла (30%)



3 балла (20%)



2 балла (15%)



1 балл (5%)

# Что сегодня мотивирует молодежь работать максимально эффективно?

- ✓ Профессиональное и личностное развитие (70%)
- ✓ Участие в крупных и интересных проектах (70%)
- ✓ Признание в области (55%)
- ✓ Денежное вознаграждение (40%)
- ✓ Коллектив (30%)
- ✓ Карьерные перспективы (15%)
- ✓ Поддержка инновационной деятельности (15%)

Бренд работодателя, получение ресурсов для реализации своих идей и проектов, участие в крупнейших мероприятиях федерального и международного масштабов, возможность посетить разные страны и включиться в интернациональное экспертное сообщество.

- ✓ Денежное вознаграждение (70%)
- ✓ Карьерные перспективы (65%)
- ✓ Профессиональное и личностное развитие (55%)
- ✓ Коллектив (50%)
- ✓ Социальные гарантии (35%)
- ✓ Бренд работодателя (30%)
- ✓ Иное (5%)

# Ключевые инструменты для профессионального роста молодого специалиста внутри компании

- ✓ Обучение/тренинги/курсы (85%)
- ✓ Корпоративный форум/чемпионат/конкурс/конференция (85%)
- ✓ Развивающие мероприятия (40%)
- ✓ Наставничество (30%)
- ✓ Реализация организационных и инвестиционных проектов (30%)

Решение инженерных кейсов, ИПР, стажировки

- ✓ Обучение/тренинги/курсы (80%)
- ✓ Внешние мероприятия (65%)
- ✓ Корпоративный форум/чемпионат/конкурс/конференция (55%)
- ✓ База знаний компании (50%)
- ✓ Наставничество (50%)
- ✓ Иное (5%)

# В каких внешних мероприятиях принимают участие молодые специалисты?

✓ Чемпионат «CASE-IN»

✓ Молодежные дни форумов (РЭН, ВНОТ, ММЭФ)

✓ Региональные форумы

✓ Проекты АНО «РСВ», Росмолодежь

✓ Чемпионат «CASE-IN» (30%)

✓ Социальные проекты (30%)

✓ Молодежные дни форумов (РЭН, ВНОТ, ММЭФ) (25%)

✓ Управленческие конкурсы (15%)

✓ Иное (5%)

# Какие, на взгляд руководителей, требуются еще форматы внешних мероприятий для развития молодых специалистов?

- ✓ **Отраслевые молодежные форумы и/или слёты**
- ✓ **Спортивные мероприятия с другими предприятиями**
- ✓ **Чемпионаты и хакатоны**
- ✓ **Волонтерские программы**
- ✓ **Экскурсии для обмена опытом**
- ✓ **Кросс-корпоративные мероприятия**
- ✓ **Стажировки на других предприятиях отрасли**
- ✓ **Участие в международных мероприятиях**

Одна из опрошенных компаний считает, что им не нужны дополнительные форматы внешних мероприятий или не может сформулировать итоговый перечень

# В каких еще внешних мероприятиях молодые специалисты принимали бы участие?



**Технические конкурсы и/или чемпионаты**



Тренинги и мероприятия



«Лидеры России»



**Спортивные мероприятия**



Обучение по международным программам



Выставки



**Отраслевой молодежный форум и/или слёт**



Таврида



# Существует ли и чем занимается молодежный совет?

- ✓ Развитие (70%)
- ✓ Научные разработки (55%)
- ✓ Здоровый образ жизни и спорт (40%)
- ✓ Социальные проекты (40%)
- ✓ Повышение узнаваемости бренда работодателя (30%)
- ✓ Культурно-массовые мероприятия (30%)
- ✓ Развитие международного молодежного сотрудничества (30%)

В одной из опрошенных организаций не существует собственного молодежного совета компании

- ✓ Культурно-массовые мероприятия (25%)
- ✓ Социальные проекты (25%)
- ✓ Профориентация и развитие молодежи (25%)
- ✓ Здоровый образ жизни и спорт (20%)
- ✓ Иное (5%)

# Чем увлекаются молодые специалисты компании?

- ✓ **Спорт (киберспорт) и туризм**
- ✓ Интеллектуальные игры/соревнования/чемпионаты
- ✓ Волонтерство и социальная деятельность
- ✓ **Искусство и творчество**, клубы по интересам
- ✓ Экологические проекты
- ✓ Решение интересных рабочих задач

# Чем увлекаются молодые специалисты по вашему мнению?

- ✓ Спорт (45%)
- ✓ Творчество (20%)
- ✓ Туризм (10%)
- ✓ Иное (10%)
- ✓ Музыка (5%)
- ✓ Игры (в т.ч. ПК) (5%)
- ✓ Рыбалка (<1%)
- ✓ Коллекционирование (<1%)

# С помощью каких инструментов компании собирают бизнес-идеи от молодых специалистов?

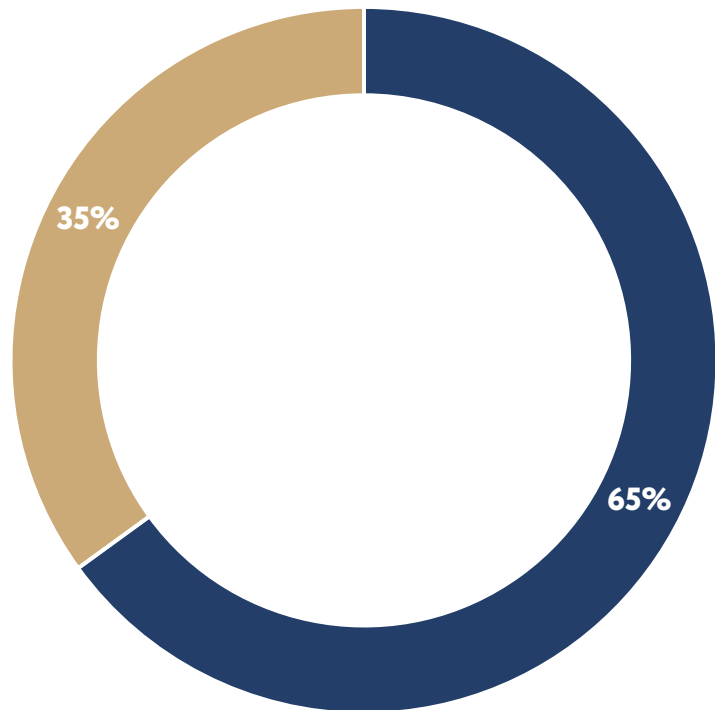
- ✓ Фабрика идей
- ✓ Форум молодых специалистов
- ✓ Кейс-чемпионаты
- ✓ Молодежные конкурсы
- ✓ Стратегические сессии
- ✓ Программы обучения молодежных советов
- ✓ Рабочие группы с перспективными сотрудниками
- ✓ Внутренние акселераторы

55% опрошенных молодых специалистов заявляют, что они знакомы с форматами сбора бизнес-идей в компании

Одна из компаний выделяет федеральные конкурсы для школ и вузов, где собирает идеи молодежи для развития собственного бизнеса

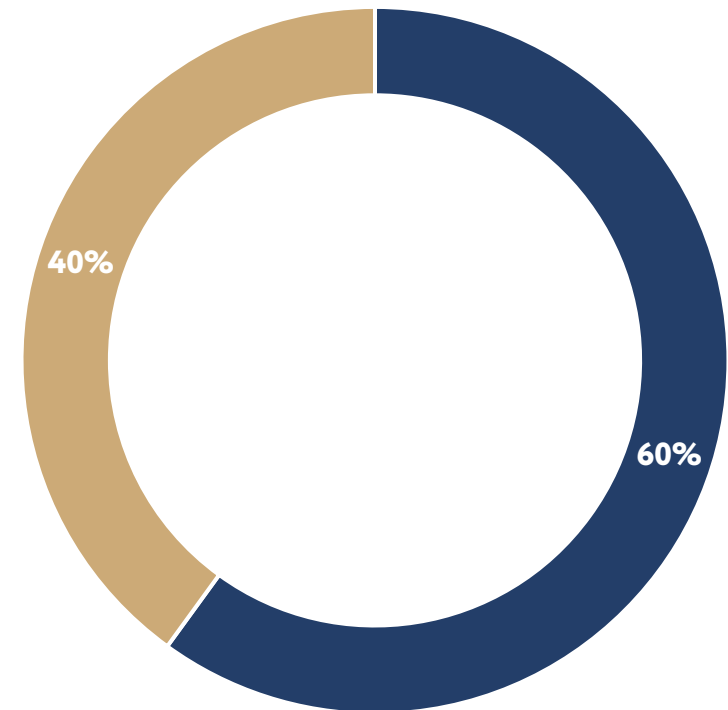
# Какому формату обучения компания отдает предпочтение?

## Ответы руководителей



■ Внутреннее ■ Внешнее

## Мнение молодых специалистов



■ Внутреннее ■ Внешнее

# Как компания выявляет молодежных лидеров?

**АК «АЛРОСА» (ПАО)**

Рейтинг достижений  
АЛРОСА.force

Потенциал АЛРОСА

Лучший по профессии  
АЛРОСА

**АО «МХК «ЕвроХим»**

Ассесмент-центр

Оценка руководителями

**ПАО «СИБУР Холдинг»**

Ассесмент-центр

**АО «СО ЕЭС»**

Ассесмент-центр

Тестирование PIF/  
Бизнес-профиль

Оценка молодежными  
советами

**ОАО «РЖД»**

Лидеры перемен РЖД

**ГК «Росатом»**

Оценка 360

Школа лидеров  
молодежных сообществ

Оценка молодежными  
советами

**ПАО «Газпром нефть»**

Оценка 360

Кейс-чемпионаты/  
Конкурсы

# Как компания выявляет молодежных лидеров?

- ✓ Участие в различных мероприятиях (30%)
- ✓ Тестирование, центры оценки персонала (30%)
- ✓ Лидеры не выявляются (20%)
- ✓ Лидеры выявляются, но я не знаю как (20%)

# Разрабатываются ли для лидеров среди молодых специалистов планы развития?

✓ Да (100%)

✓ Нет (0%)

✓ Нет (40%)

✓ Не знаю (30%)

✓ Да (30%)

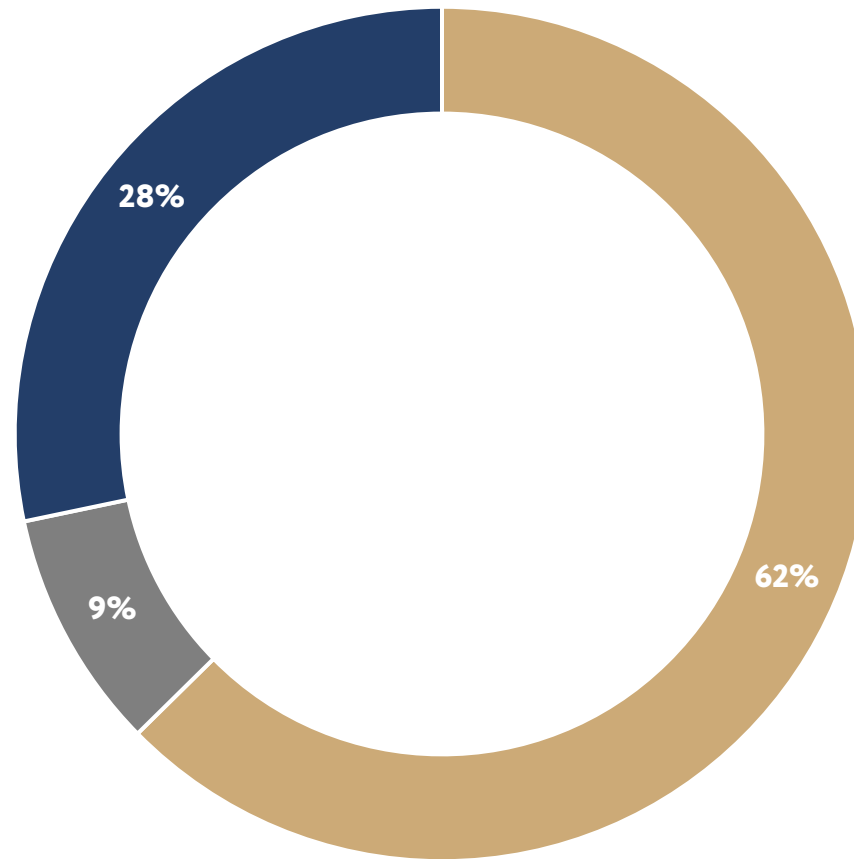


# Какие у компании существуют форматы оценки удовлетворенности молодых специалистов?

- ✓ Пульс-опросы
- ✓ Оценка уровня вовлеченности
- ✓ Исследования мнений
- ✓ Очные встречи с руководством/мол. советами

Одна из организаций дополнительно проводит внутренние исследования для выявления уровня стресса и профессионального выгорания с целью разработки мероприятий для профилактики стресса своих сотрудников

# Существует ли в организации система ОС с руководством?



■ Да ■ Не знаю ■ Нет

# Как молодому специалисту стать руководителем?



Проактивность



Умение брать на себя ответственность



Обладать высокими профессиональными знаниями



Постоянно повышать квалификацию



Пройти оценку от внутренних центров развития персонала



Быть частью молодежных советов



Проявить себя на проектах



Заявить о себе через внутренние программы для лидеров

# Как молодому специалисту стать руководителем?

- ✓ Проявить себя в работе (60%)
- ✓ Попасть в управленческий резерв (25%)
- ✓ Иное (10%)
- ✓ Проявить себя на мероприятии (5%)



**SPIEF'23**  
ST. PETERSBURG  
INTERNATIONAL  
ECONOMIC  
FORUM

**ПМЭФ'23**  
ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
МЕЖДУНАРОДНЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
ФОРУМ

 **РОСКОНГРЕСС**  
Пространство доверия



# Какие озарения

для вашей работы вы смогли  
получить по итогам  
нашей сессии?