ВЕДОМОСТИ

СПРАВОЧНИК **КАРЬЕРИСТА**



ПРОФЕССИИ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ

2022/23

BELOMOCTI конференции

PEOPLE & ORGANIZATION FORUM (HR-ФОРУМ)^{*}

XXXIII регулярный проект «Ведомостей»

24 НОЯБРЯ 2022, МОСКВА

The St. Regis Moscow Nikolskaya





* Форум по трансформации работы

Слово редактора

икакого набора личных качеств, предопределяющих успешное продвижение по службе, не существует. Ни эмпатия, ни готовность к освоению нового опыта, ни установка на постоянное развитие, ни многочасовые тренировки лидерских качеств не гарантируют результата. Единственное качество, помогающее сделать карьеру, – добросовестность, написал в своей книге «Восемь шагов к высоким результатам» основатель и президент Talent Strategy Group Марк Эффрон.

Книга вышла в 2018 г., задолго до пандемии COVID-19, специальной военной операции, санкций и последовавшего за ними кризиса в экономике и на рынке труда. А эти события показали, что в джентльменский набор карьериста должна входить помимо добросовестности еще и стрессоустойчивость. Крепкие нервы сейчас самый ценный ресурс, потому что объективных причин для беспокойства прибавилось. По данным августовского опроса SuperJob, 37% респондентов испытывают на работе сильный или очень сильный стресс. Постоянная тревожность приводит к апатии и потере интереса к работе. Не случайно крупнейшие российские работодатели в 2020–2022 гг. обзавелись штатными психологами или стали оплачивать персоналу сеансы психотерапевта. Изза стресса продуктивность сотрудников снижается, о повышениях в долж-

ности и назначениях в перспективные проекты речь не идет. И никуда не исчезла проблема тех, кто только начинает карьеру, - страх показаться глупым и незнающим перед коллегами, начальством или клиентами. Вы боитесь задавать вопросы, которые помогли бы вам разобраться в деле. вносить предложения, которые могли бы оказаться полезными для компании и привлечь к вам заслуженное внимание. Этот страх надо давить, потому что он мешает самореализации. Лучше задать глупый вопрос, чем не задать никакого, и высказать вслух идею, которая кажется вам стоящей, чем промолчать, опасаясь прослыть наивным или некомпетентным. От переживаний и обиды можно абстрагироваться, постоянно напоминая себе, что работа – это не дружба или отношения с близкими и родными людьми. Ничего личного. Эффрон называет это «надеть маску». Хотя, конечно, легче сказать – абстрагироваться от обид, чем сделать.

По данным международного исследования TIMSS, продолжительность образования (а значит, и карьерные перспективы) у 25-летних молодых людей положительно связана с уровнем математической грамотности. То есть всем следует изучать математику независимо от того, чем придется заниматься – филологией, историей или журналистикой. Системный подход и логика нужны в любой профессии. ■



Юлиана Петрова главный редактор «Справочника карьериста», редактор отдела «Карьера и менеджмент» газеты «Ведомости»

содержание

| | Слово редактора |
|----------------------|-------------------|
| | слово редактора |
| Генеральный директор | ПРОФЕССИ |
| Михаил Нелюбин | Дефицитные спец |
| Главный редактор | Организаторы имі |
| Юлиана Евгеньевна | |
| Петрова | Какие инженерно |
| Менеджер по рекламе | наиболее значимы |
| Екатерина Кабанова | |
| Менеджер по печати | куда пой |
| Татьяна Бурнашова | Что рынок труда с |
| Обложка и верстка | Как изменились п. |
| Максим Федоряка | у крупнейших раб |
| Корректор | Очень полезный к |
| Светлана Борщевская | |
| Фоторедактор | КАРЬЕРНЫ |
| Наталья Рыхлик | Девять образоват |
| Фотографии | Как молодому спе |
| Ведомости | |

Unsplash

Wikimedia

личные архивы

Freepik

| ПРОФЕССИИ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ | |
|--|----|
| Дефицитные специальности — 2022 | 6 |
| Организаторы импорта и импортозамещения | 20 |
| Какие инженерно-технические профессии | |
| наиболее значимы для российской экономики | 24 |
| | |
| КУДА ПОЙТИ РАБОТАТЬ | |
| Что рынок труда сейчас предлагает молодым соискателям | 30 |
| Как изменились планы найма молодежи | |
| у крупнейших работодателей | 40 |
| Очень полезный китайский язык | 46 |
| | |
| КАРЬЕРНЫЙ ПРАКТИКУМ | |
| Девять образовательно-карьерных траекторий молодежи | 54 |
| Как молодому специалисту правильно составить резюме | 61 |
| Чем заинтересовать работодателя, если нет диплома по профилю | 64 |
| Семь практических карьерных рекомендаций | |
| для студентов и молодых специалистов | 68 |

содержание

ИСТОРИИ УСПЕХА

«Металлоинвест»

| Орий Горбунов, Роман Школин | 71 |
|--|-----------|
| Трубная Металлургическая Компания, Олия Сафонова, Елизавета Емелина, Екатерина Копалова, Татьяна Корнева | 72–73 |
| - руппа «ФосАгро», Иван Сульдин, Евгения Захарова | 74–75 |
| Объединенная металлургическая компания (ОМК), Егор Осипов, Николай Волков | 76–77 |
| «Юникон», Александр Слесарев, Валерия Попович | 78 |
| РАБОТОДАТЕЛИ | |
| - руппа «ФосАгро» | 80–81 |
| Объединенная металлургическая компания (OMK) | 82–85 |
| «Металлоинвест» | 86–87 |
| «Юникон» | 88–89 |
| «Россети» | 90–91 |
| Трубная Металлургическая Компания 3-я обложка, 4-я об | ложка, 96 |
| ОБРАЗОВАНИЕ | |
| Особая экономическая зона «Технополис Москва» | 92 |
| Московский финансово-юридический университет МФЮА | 93 |

Московский информационно-технологический университет – Московский

архитектурно-строительный институт МИТУ-МАСИ.

Приложение к газете «Ведомости» – «Справочник карьериста» № 20, сентябрь 2022 г.

Подписано в печать 1 сентября 2022 г.

Учредитель и издатель: AO «Бизнес Ньюс Медиа»

Адрес учредителя, издателя и редакции: 127018 Москва, ул. Полковая, 3, стр. 1, этаж 2. пом. 1. ком. 21

Рекламный отдел: тел. +7 (495) 956-34-58. Права на публикуемые материалы принадлежат издателю. Перепечатка и воспроизведение материалов, а также любых отрывков и фрагментов из них возможны лишь с письменного разрешения

Сборник зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-63865 от 25 декабря 2015 г.

Отпечатано:

редакции.

ООО «МДМ-Печать» Адрес: 188640 Ленинградская обл., Всеволожский р-н, г. Всеволожск, Всеволожский пр-т, 114. Тел.: +7 (812) 459-95-60, +7 (813-70) 3-27-00 Тираж – 50 000 экз.

Распространяется бесплатно в вузах РФ.

ПРОФЕССИИ новой РЕАЛЬНОСТИ

Дефицитные специальности – **2022**

После начала специальной военной операции список перспективых профессий обновился. В каких специалистах работодатели будут нуждаться в ближайшие годы?

Елена Федотова Справочник карьериста

В «Атласе новых профессий», составленном экспертами Агентства стратегических инициатив и Московской школы управления «Сколково», среди наиболее актуальных специальностей назывались ІТ-медик, молекулярный диетолог, дизайнер гаджетов, экологический аналитик, специалист по валютным и криптовалютным переводам и менеджер кросс-культурной коммуникации, обеспечивающий общение и сотрудничество представителей разных народов, культур и стран. После начала спецоперации почти все эти специальности потеряли смысл. Сейчас компании решают новые задачи и нуждаются в совсем других профессионалах. Как изменился рынок труда и на кого спрос в следующие несколько лет окажется выше всего?

на кого учиться

Опрошенные «Справочником карьериста» компании и рекрутеры чаще всего называли самыми востребованными специалистов по логистике и банкротствам, юристов-международников, инженеров-ремонтников, исследователей

данных, химиков-технологов и профессионалов по информационной безопасности. Всего на сайте hh.ru опубликовано 1,5 млн вакансий по этим специальностям.

В «Справочнике карьериста» 2020 г. список профессий будущего из «Атласа новых профессий» напоминал футуристические фантазии. Нынешний перечень выглядит как пожарный. Но руководителя проекта «Атлас новых профессий» Дмитрия Судакова это не удивляет. Если во время пандемии говорилось, что всеобщий переход в онлайн только приблизил рождение новых специальностей, то с началом спецоперации нас существенно откинуло назад – компаниям не до развития, они тушат пожары, считает Судаков. Его слова подтверждают ответы самих предприятий. Они все чаще ищут сотрудников, которые способны разобраться с недавно возникшими проблемами: наладят новые маршруты доставки, найдут аналоги иностранным сервисам и продлят жизнь зарубежным станкам.

Творческая составляющая менеджмента важна всегда. Но в относительно спокойные времена для системы товародвижения более

значимы технологическая надежность, дисциплина исполнителей, пунктуальность реализации планов и программ. Креатив же становится наиболее востребованным в периоды проблем и кризисов, рассказывает Александр Колик, замминистра транспорта России с 1999 по 2004 г., профессор Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ. Сейчас российская экономика переживает не просто кризисный этап развития, а своего рода «идеальный шторм», вызванный наложением трех системных вызовов: последствий пандемии, санкций и стратегического поворота «на Восток», продолжает Колик. По словам эксперта, сейчас необходимо выстраивать новые отношения с партнерами по логистике, искать транспортные коридоры, тщательно планировать запасы и вкладываться в новые цепочки поставок.

В сфере digital теперь появилась новая боль: нужно искать аналоги ушедшим из России сервисам, рассказывает HR-партнер банка «Точка» Эльвира

Фарвазова. Сейчас нужно перестраивать процессы, которые выстраивались годами, например продвижение бренда или работу с соцсетями.

Также возрос интерес к локальным менеджерам по инновациям и разработкам новых продуктов. Во многих иностранных компаниях эти разработки проводили централизованно, где-нибудь в Швейцарии или Гамбурге, а сейчас компании вынуждены развивать центр экспертизы здесь, в России, говорит Елена Евстюхина, глава группы консультантов Апсог. По ее словам, интересны и сервисные инженеры, которые способны продлить срок службы оборудования.

Весной 2022 г. изменились и запросы к юристам, отмечает Денис Архипов, управляющий партнер московского офиса адвокатского бюро ЕПАМ, соруководитель судебно-арбитражной практики. Среди наиболее востребованных запросов сегодня – реструктуризация активов, релокация бизнеса и сотрудников, налаживание новых цепочек



поставок. В новых экономических реалиях все чаще требуется оценка потенциальных рисков при заключении договоров и проведении сделок с иностранными контрагентами. Частные клиенты чаще всего обращаются к юристам за помощью по оспариванию ограничительных мер, защите зарубежной собственности и изменению налогового резидентства, говорит Архипов.

Планы найма пересматриваются вслед за изменениями бизнес-целей и приоритетов в развитии, говорят представители ВТБ. Сегодня ВТБ, как и вся экономика, работает в новой реальности. Основная задача в текущей ситуации – структурная трансформация. Поэтому потребности в специалистах не сократились, а видоизменились и приобрели технологичное и цифровое направления, рассказывают представители ВТБ.

За полгода банк нанял около 5000 человек, и сейчас открыто еще примерно 1200 вакансий по всей

России – это соответствует средним показателям по открытым вакансиям за три предыдущих года. Основной фокус направлен на привлечение профессионалов в области ІТ, финансов, big data, информационной безопасности и операционной поддержки. Где готовят новые кадры?

ШКОЛА ВНУТРИ КОМПАНИИ

Пока экономика находится в стагнации, работодатели пересмотрели свои структуры и оптимизировали затраты на фонд оплаты труда, говорит Екатерина Карабанова, управляющий партнер компании Ventra. Еще весной многие заморозили открытые вакансии и сегодня стараются эффективно распоряжаться текущим ресурсом, неохотно открывая новые позиции, продолжает она.

Фокус на переобучение штатных сотрудников взяли как минимум четыре из 40 опрошенных «Справочником карьериста» компаний. По словам представителя «Сбера»,



сильные внутренние системы обучения и адаптации сейчас становятся большим преимуществом. С 2019 г. в банке работает «Школа новых профессий». На старте она называлась проектом «Перезапуск». В школе сотрудники переучиваются на IT- и data-специальности, осваивают agile, кампейнинг и дизайн. Сейчас там готовится 6000 сотрудников. X5 Group также делает фокус на обучении действующих сотрудников - от проведения открытых мастер-классов до точечной отработки компетенций в небольших группах. РЖД по всей России принимает специалистов без специального образования и обучает их внутри компании.

Но переобучение нынешних сотрудников не панацея и всех проблем не решит. В ОМК обучают сотрудников там, где это возможно, но в случае, когда нужной экспертизы в компании недостаточно, компания все равно выходит на внешний рынок, говорит представитель ОМК. Способны ли российские вузы подготовить специалистов с нужной экспертизой?

ПЕРЕСТРОЙКА ВУЗОВСКИХ ПРОГРАММ

Российское правительство каждый год выделяет все больше средств и увеличивает количество бюджетных мест в вузах, говорит представитель Минобрнауки России. На 2022/23 учебный год Минобрнауки выделило 588 044 бюджетных места – на 11 546 больше, чем в прошлом году. Более 64% выпускников российских школ в этом году могут претендовать на бюджет. На 2023 г. выделено более 590 000 мест – таким образом, обучиться профессии бесплатно смогут 67%

выпускников российских школ. Но тем ли профессиям обучают?

По словам представителя Минобрнауки, вузы самостоятельно разрабатывают программы в соответствии с государственными стандартами. Они вправе менять специализации в зависимости от потребностей рынка труда и запросов конкретного работодателя. На взгляд Минобрнауки, пока они справляются с этой задачей.

На рост спроса на специалистов, владеющих навыками анализа больших данных, в РЭУ им. Г. В. Плеханова обратили внимание еще до 2018 г., когда была открыта межфакультетская группа Data Science. рассказывает Денис Максимов, декан специального факультета талантливой молодежи «Высшая школа «Форсайт» РЭУ им. Г. В. Плеханова. Затем вуз продолжил двигаться в этом направлении и открыл специальный факультет «Высшая школа «Форсайт». С 2022 г. студентам также доступны программа бакалавриата «Аналитика больших данных в экономике» и две программы магистратуры - «Data Science для экономики» и «Машинное обучение и суперкомпьютерное моделирование в экономике». Своевременный и комплексный подход позволяет подготовить специалистов к социально-экономическим задачам повышенной сложности, в том числе при нарастающем санкционном давлении, не сомневается Максимов.

ВШЭ находится в постоянном контакте с консалтинговыми, промышленными, торговыми и логистическими компаниями и следит за потребностями работодателей, говорит Виктория Герами, профес-

56 520

руб. в месяц в среднем предлагают специалистам по логистике, по данным банка зарплат hh.ru

сор Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ, академический руководитель программы «Управление цепями поставок и бизнес-аналитика». В начале 2022 г. была преобразована программа «Логистика и управление цепями поставок». Сменили название и дисциплины. По словам Герами, теперь это единственная в России программа, которая сочетает подготовку в области логистики с системным изучением методов бизнес-анализа. По ней обучается примерно 500 человек.

ИНТУИЦИЯ И АДАПТИВНОСТЬ СТУДЕНТА

Студенты ориентируются в новых реалиях не хуже самих вузов, считают преподаватели. Учебный курс «Интеллектуальный анализ данных» (Data Mining) последние годы очень популярен, рассказывает Валерий Калягин, профессор НИУ ВШЭ, завкафедрой прикладной математики и информатики на профильном факультете НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде. На 380 мест заявления подают студенты всех кампусов и всех направлений подготовки. В итоге отбор идет по рейтингу студента (его общей успеваемости), говорит Калягин.

Компании, в свою очередь, советуют обращать внимание на то, чему не научишься в аудитории. Сейчас помимо профессиональных качеств становятся востребованными такие компетенции, как «управление изменениями» и «адаптивность к изменениям в процессах», отмечают представители «Сбера».

Мгновенная адаптация к изменениям – это новый вызов, который те-

перь актуален для всех сфер. Сейчас сложно делать прогнозы даже на полгода вперед, поэтому все переходят на краткосрочное планирование и готовы перестраивать формат работы под новые условия, подтверждает Фарвазова из «Точки».

САМЫЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 2022 Г.

После начала спецоперации многие компании пересмотрели список приоритетных профессий. «Ведомости» специально для «Справочника карьериста» опросили рекрутеров и примерно 40 компаний о том, какие вакансии окажутся наиболее востребованными в следующие несколько лет, сколько зарабатывают представители этих специальностей и какие задачи они начнут решать в ближайшее время.

ПО ЛОГИСТИКЕ

По данным банка зарплат HeadHunter, в среднем им предлагают 56 520 руб. в месяц. На каждую вакансию претендует 3,04 специалиста.

Согласно данным Минобрнауки, специалистов по логистике готовят по направлениям:

- «техника и технологии наземного транспорта» (18 191 бюджетное место в 2021 г. и 20 000 мест в 2022 г.);
- «техника и технологии кораблестроения и водного транспорта» (5000 мест в 2021 и 2022 гг.);
- «управление в технических системах» (10 500 мест в 2021 г. и 13 000 в 2022 г.);
- «экономика и управление» (23 283

места в 2021 г. и 24 500 – в 2022 г.);

• «сервис и туризм» (6348 мест

в 2021 г. и 7000 – в 2022 г.). В логистической компании СДЭК работает 20 специалистов по логистике. Сейчас компания пересмотрела некоторые логистические цепочки и международные маршруты, говорит Анна Тюляева. глава службы подбора и адаптации персонала СДЭК. В штат приняли несколько специалистов по Китаю и ищут экспертов по параллельному импорту. По словам Тюляевой, изменения зависят не столько от внешних обстоятельств, сколько от потребностей клиентов. Поэтому нельзя однозначно сказать, что февральские события изменили функции сотрудников, говорит она. В год штат СДЭК прирастает примерно на 40% по ключевым позициям.

S7 Logistics – сервис экспресс-доставки грузов для бизнеса по России регулярными рейсами S7 Airlines. По словам руководителя S7 Logistics Ильи Лазарева, в отрасли усилился спрос на срочную доставку, из-за санкций также закрываются старые и открываются новые логистические маршруты. Все это привело к дополнительной нагрузке на действующих логистов и появлению новых рабочих мест, говорит Лазарев. Кроме того, изменился портрет эффективного специалиста. Сейчас от него ждут адаптивности к новым инструментам, знания правовой базы и отслеживания нормативных актов, способности самостоятельно анализировать и оптимизировать логистические процессы в компании, считает Лазарев.

В «Почте России» специалисты по логистике должны планировать грузопотоки, оптимизировать работу транспортного парка, а также заниматься автоматизацией сети логистических почтовых центров, рассказывает Оксана Дубровина, глава департамента подбора и адаптации персонала «Почты России». Сейчас в «Почте России» работает около 45 000 таких сотрудников по всей России и открыто еще около 1000 вакансий.

В компании Splat работает 40 специалистов по логистике. Сейчас компания планирует нанять еще двух. География работы сотрудников логистики поменялась, фокус сместился на азиатские рынки, на рынки Среднего Востока и другие развивающиеся рынки, говорят представители Splat. О возросшей потребности в специалистах по международным рынкам «Ведомостям» также сообщила ОМК.

72 001

руб. в месяц в среднем предлагают исследователям данных, по данным банка зарплат hh.ru



ИССЛЕДОВАТЕЛИ ДАННЫХ

По данным банка зарплат HeadHunter, в среднем исследователям данных предлагают 72 001 руб. в месяц. На каждую вакансию претендует 4,81 специалиста.

Согласно Минобрнауки, исследователей данных (data scientists) готовят в магистратуре по направлениям:

- «математика и механика» (13 193 бюджетных места в 2021 г. и 15 000 мест в 2022 г.):
- «информатика и вычислительная техника» (47 200 мест в 2021 г. и 51 625 – в 2022 г.):
- «управление в технических системах» (10 500 мест в 2021 г. и 13 000 – в 2022 г.);
- «экономика и управление» (23 000 мест в 2021 г. и 24 500 – в 2022 г.). В маркетплейсе Ozon сейчас работает не менее 1000 аналитиков различных специализаций, среди них – 150 исследователей данных. По словам представителей компании, основными задачами считают ся работа с источниками данных и повышение качества их интерпретируемости. Например, аналитики формируют портреты покупателей и продавцов онлайн-платформы Ozon. Точные представления о них позволяют оперативно адаптировать продукты под текущий запрос рынка, говорят представители маркетплейса.

Задачи, которые стоят перед специалистами, носят прикладной характер и имеют ценность на горизонте трех, шести или девяти месяцев. Поэтому сейчас важно продолжать искать инсайты из данных и минимизировать риск

ошибки, чтобы бизнес становился эффективнее на базе этих знаний, считают представители Ozon. По их словам, основные инструменты, которыми должны владеть аналитики. - SOL. Python, a также различные системы Business Intelligence.

По словам Дубровиной из «Почты России», кандидаты должны знать языки программирования SOL, Python, SAS и R, обрабатывать данные и электронные таблицы, управлять аналитическими системами и хранилищами, а также визуализировать информацию с помощью витрин данных. Сейчас в штате «Почты России» 252 data-аналитика и открыто еще 11 вакансий.

В Промсвязьбанке позиции data-аналитиков открыты не только в IT-подразделении, но и в розничном, малом и среднем, корпоративном блоках. Эти специалисты собирают, обрабатывают и делают выводы на основании больших данных, определяют тенденции потребительского поведения и способствуют выбору дальнейшего вектора для развития банка, говорит представитель Промсвязьбанка.

В «Тинькофф» работает примерно 8000 IT-специалистов - от начинающих разработчиков и аналитиков до опытных senior-специалистов. Банк не приостанавливал набор в начале года из-за запуска новых продуктов и роста клиентской базы. Всего за 2022 г. он нанял 2500 человек и после переоценки точек роста планирует привлечь еще 2000 специалистов. В частности, востребованы

SRE-инженеры, бэкенд-разработчики, мобильные разработчики и системные аналитики.

ЮРИСТЫ-МЕЖДУНАРОДНИКИ

По данным банка зарплат HeadHunter, в среднем им предлагают 120 000 руб. в месяц. На каждую вакансию претендует 2,89 специалиста.

Согласно Минобрначки, юристов-международников готовят в магистратуре по направлению:

• «юриспруденция» (4114 бюджетных мест в 2021 г. и 4529 мест в 2022 г.).

Юристам сейчас нужно разбирать ся в особенностях не только российского права, но и международного. Им нужно отслеживать все изменения в законодательстве, связанные с санкциями. Новые вводные появляются буквально каждую неделю, поэтому нужно постоянно держать руку на пульсе, говорит Фарвазова. Она считает юристов-международников наиболее востребованной для «Точки» профессией.

10 лет назад основной задачей юриста считали толкование сложных законодательных актов, сегодня же адвокат становится антикризисным менеджером, говорит Архипов из ЕПАМ. Будущим адвокатам нужно развивать навык глубинного анализа, чтобы моделировать различные варианты развития событий и предлагать решения. не лежащие на поверхности. Все больше ценится не только глубокая экспертиза юриста в конкретной отрасли, но и многопрофильность понимание разных сфер права и

умение видеть между ними связи, говорит Архипов.

В штате СДЭК также работает два юриста-международника. Их приняли на работу еще до февральских событий, так как компания активно развивается в международном направлении, говорит Тюляева из СДЭК.

В компании Splat сейчас работает семь юристов-международников. В планах - нанять еще одного. Компания производит средства для чистки зубов и импортирует их примерно в 70 стран, включая Китай.

Вопросы чаще всего возникают в области патентного права, соблюдения международного законодательства, рассказывают представители Splat. С начала 2022 г. компания вышла на несколько новых международных рынков, при быстро меняющихся и тяжелых внешних факторах нужно всегда быть на шаг впереди событий, предугадывать риски и внедрять планы, позволяющие поддержать непрерывность бизнеса, говорит представитель Splat.

Некоторые вузы реализуют специальные программы по приоритетным странам. Например, в СПбГУ разработаны программы с углубленным изучением языка и права Китая и Японии.

СПЕЦИАЛИСТЫ ПО БАНКРОТСТВАМ

По данным банка зарплат HeadHunter, в среднем им предлагают 46 205 руб. в месяц. На каждую вакансию претендует 0,77 специалиста.

Согласно Минобрнауки, специалистов по банкротствам готовят в магистратуре по направлению:

• «юриспруденция» (4114 бюджет-

ных мест в 2021 г. и 4529 мест в 2022 г.).

Компании неохотно говорят о таких специалистах. Прямо о необходимости специалистов по банкротствам «Справочнику карьериста» заявил только «Сбер». Зато рекрутеры подтверждают, что спрос на этих профессионалов растет. По данным hh.ru, в первом полугодии 2021 г. на сайте разместили 245 вакансий. В первом полугодии 2022 г. их число выросло до 311. Многие иностранные компании уходят с российского рынка, в итоге растет количество запросов по сопровождению сделок продажи или передачи их бизнеса и активов российскому менеджменту, рассказывает Архипов. После принятия закона о введении внешнего управления в иностранных компаниях увеличится спрос на юридические услуги по внедрению внешнего управления. В связи с риском банкротств и с целью предупреждения возможной субсидиарной ответственности юридические фирмы фиксируют рост запросов на аудит устойчивости компаний, прогнозирует он. Российские вузы обучают специалистов по банкротствам по разным программам – иногда юридическим, иногда финансовым. Например, менеджеров-аналитиков по программе «Экономика и управление на предприятии» готовят в СПбГУ. Студентов по ней обучают современным методам управления организациями, в том числе диагностике банкротства предприятий, говорит представитель вуза.

5 СПЕЦИАЛИСТЫ ПО ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

По данным банка зарплат HeadHunter, в среднем им предлагают 63 330 руб. в месяц. На каждую вакансию претендует 2,18 специалиста.

Согласно Минобрнауки, специалистов по информационной безопасности готовят по направлениям:

- «математика и механика» (13 000 бюджетных мест в 2021 г. и 15 000 мест в 2022 г.);
- «информатика и вычислительная техника» (47 000 бюджетных мест в 2021 г. и 51 500 мест в 2022 г.);
- «информационная безопасность» (8654 бюджетных места в 2021 г. и 9166 мест в 2022 г.).

Как минимум 70% сотрудников компании «Код безопасности» – специалисты по информационной безопасности. Это 22 человека. Они отвечают за сбор и анализ информации о текущем состоянии информационной безопасности в инфраструктуре заказчика; обнаружение, предупреждение и ликвидацию последствий компьютерных атак; оперативное реагирование на инциденты информационной безопасности; сбор информации для расследований компьютерных инцидентов; поиск их причин.

Как отмечают руководители подразделений «Кода безопасности», события февраля 2022 г. побудили многих заказчиков сместить вектор от формального к реальному обеспечению безопасности. В итоге резко возрос спрос на аналитиков и специалистов, которые хорошо знают способы детектирования злонамеренных действий и могут

выделять признаки атак в огромном потоке данных, говорит Элеонора Русанова, директор по персоналу компании «Код безопасности».

По словам Русановой, во время обучения в вузе многое зависит от самого студента: работал ли он во время учебы, проходил ли практику по специальности, изучал ли какие-то технологии, следил ли за новостями в области IT и информационной безопасности, участвовал ли в каких-то специализированных мероприятиях и т. д. Молодые специалисты легче осваивают большой поток данных, быстрее ишут и находят информацию. Как правило, их привлекают к работам по отслеживанию новых атак, исследованию способов эксплуатации уязвимостей, изучению защищенности существующих инфраструктур, рассказывает Русанова.

Спрос на специалистов по кибербезопасности растет со стороны банковского сектора и госкомпаний. Опытный специалист может зарабатывать до 350 000 руб. в месяц до вычета НДФЛ, подтверждает Феликс Кугел, управляющий директор кадровой компании Unity. Сейчас в специалистах по кибербезопасности нуждаются Промсвязьбанк, СЛЭК и банк «Точка».

6 СПЕЦИАЛИСТЫ ПО РЕМОНТНЫМ РАБОТАМ

По данным банка зарплат HeadHunter, в среднем им предлагают 59 774 руб. в месяц. На каждую вакансию претендует 4,27 специалиста.

Согласно Минобрнауки, специалистов по ремонтным работам готовят по инженерным направлениям:

- «машиностроение» (20 363 бюджетных места в 2021 г. и 22 087 мест в 2022 г.);
- «прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия» (15 813 бюджетных мест в 2021 г. и 16 995 мест в 2022 г.);
- «техника и технологии наземного транспорта» (5233 бюджетных места в 2021 г. и 5147 мест в 2022 г.);
- «авиационная и ракетно-космическая техника» (5625 бюджетных мест в 2021 г. и 5732 места в 2022 г.);
- «аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники» (2645 бюджетных мест в 2021 г. и 2691 место в 2022 г.);
- «техника и технологии кораблестроения и водного транспорта» (5233 бюджетных места в 2021 г. и 5147 мест в 2022 г.):
- «сельское, лесное и рыбное хозяйство» (28 180 бюджетных мест в 2021 г. и 30 000 мест в 2022 г.);
- «экономика и управление» (23 283 бюджетных места в 2021 г. и 24 591 место в 2022 г.).

Специалисты и инженеры по ремонтным работам отвечают за сроки и качество выпускаемой продукции, говорит представитель ОМК. Новые задачи потребуют от таких сотрудников особого упорства, стремления к результату и готовности к переобучению, продолжает он. Всего в штате ОМК около 1000 человек с ремонтными специальностями.

Притока молодежи на вакансии на производствах не наблюдается – это негативная тенденция, потому что старение производственных кадров

не компенсируется высокими темпами автоматизации и роботизации, говорит Кугел из Unity. Но в долгосрочной перспективе автоматизация должна смягчить проблему дефицита кадров, считает он.

Ряд производственных операций уже сейчас выполняют роботы, но труд людей остается необходимой частью создания продуктов машиностроения, говорит Наталия Шишлакова, заместитель гендиректора по трансформации и проектной деятельности – член управляющей коллегии «Трансмашхолдинга» (ТМХ). Например, на заводе «Метровагонмаш» (входит в ТМХ) выпускают поезда метро «Москва-2020». Каждый вагон поезда состоит из рамы, боковины и крыши, все эти элементы соединяют сваркой. Если крышу и боковину варит робот, то дальнейшая «доварка» невозможна без участия высококвалифицированных сварщиков, рассказывает Шишлакова.

Всего в ТМХ около 40 000 сотрудников. Из них около 1500 специалистов-ремонтников различного

профиля, говорит Шишлакова.

Строительство энергетических объектов, модернизация оборудования уже действующих станций, разработка принципиально нового энергетического оборудования – все эти направления требуют привлечения дополнительного персонала, отмечает представитель компании «Силовые машины». В первом полугодии 2022 г. она приняла на работу 620 человек и, как ожидается, до конца года примет еще 740. В течение трех лет планируется нанимать не менее 1000 человек в год. Среди них – представители инженерно-технических специальностей.

Технологии, которые внедряет и использует РЖД, повышают эффективность работы компании, говорит представитель РЖД. Но вместе с ними меняются и задачи. Например, появление нового подвижного состава требует от работников новых знаний и навыков, продолжает он. Приобрести навыки часто можно прямо внутри компании. РЖД прини-

мает на работу не только готовых специалистов, но и кандидатов без специального образования и опыта работы. За счет компании они получают знания в одном из 67 обучающих центров. Это помогает сбалансировать устремления и возможности соискателей, помогает им устроиться и реализовать себя в компании, говорит представитель РЖД.

7 химикитехнологи

По данным банка зарплат HeadHunter, в среднем специалистам из фарминдустрии предлагают 46 713 руб. в месяц. На каждую вакансию претендует 2,94 специалиста.

Согласно открытым источникам, химиков-технологов готовят по направлениям:

- «медицинская химия»;
- «органическая химия»;
- «фундаментальная и прикладная химия»;
- «фундаментальная физико-химическая инженерия»;



- «химическая технология»;
- «химия, физика и механика материалов» и др.

В группе компаний «Р-фарм» работает около 2500 человек. Примерно две трети сотрудников имеют высшее инженерное образование. На фармацевтическом производстве на первый план выходят такие инженерные специальности, как биотехнологи, химики-технологи, технологи по производству различных форм лекарственных средств. В службах качества нужны хими-

КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ ПО ВОСТРЕБОВАННЫМ ПРОФЕССИЯМ

| Вакансии | Первое полугодие 2021 г. | Первое полугодие 2022 г. | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------|
| Исследователи данных | 4509 | 5223 | |
| Инженеры | 148 331 | 168 523 | |
| Рабочий персонал | 646 719 | 712 612 | |
| Специалисты по информационной безопасности | 15 902 | 13 378 | |
| Специалисты по банкротствам | 245 | 311 | \supset |
| Специалисты по логистике | 13 479 | 14 218 | HH.RU |
| Специалисты по ремонтным работам | 371 | 352 | |
| Юристы-международники | 119 | 155 | источник: |
| Специалисты фарминдустрии | 237 307 | 206 759 | MCT |

КОЛИЧЕСТВО РЕЗЮМЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ

| Вакансии | Первое полугодие 2021 г. | Первое полугодие 2022 г. |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| Исследователи данных | 8032 | 25 116 |
| Инженеры | 128 046 | 312 075 |
| Рабочий персонал | 650 386 | 1 345 982 |
| Специалисты в сфере информационной безопасности | 9736 | 29 230 |
| Специалисты по банкротствам | 94 | 241 |
| Специалисты по логистике | 18 828 | 43 186 |
| Специалисты по ремонтным работам | 648 | 1503 |
| Юристы-международники | 176 | 448 |
| Специалисты фарминдустрии | 205 458 | 607 283 |

ки-аналитики со знаниями хроматографии и других методов исследований, биохимики и микробиологи. В технических службах требуются инженеры по работе с критическими системами: холодильным и компрессорным оборудованием, водоподготовкой, автоматизацией, рассказывают представители «Р-фарма». По предварительным прогнозам, группа в течение года создаст примерно 500 новых рабочих мест. Всего для фармспециалистов на сайте hh.ru опубликовано более 206 000 вакансий.

МАССОВЫЕ И РАБОЧИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

По данным банка зарплат HeadHunter, в среднем рабочий персонал получает 55 895 руб. в месяц. На каждую вакансию претендует 1,89 специалиста.

Представителей массовых и рабочих специальностей готовят в средних специальных заведениях.

Наибольший спрос наблюдается не на представителей офисных профессий, а на синих воротничков, разнорабочих без специальных навыков и опыта работы. К ним относятся представители массовых специальностей, говорит Кугел. По словам Карабановой из Ventra, среди массовых специальностей наиболее востребованы работники пищевого ритейла и электронной коммерции (сбор и доставка товаров и продуктов). По ее словам, спрос на молодых специалистов заметен в регионах, в то время как в Москве и Санкт-Петербурге рабочие места сократили.

На фулфилмент-фабриках, в сортировочных центрах, пунктах выдачи и дарксторах Оzon работает около 15 000 сотрудников массовых специальностей: операторы склада, сборщики, комплектовщики, специалисты пунктов выдачи заказов. В СДЭК рабочие и массовые специальности – водители-курьеры и кладовщики – составляют около 60% штата, или 3000 человек. В высокий сезон их число возрастает, особенно в крупных городах, говорит Тюляева.

В X5 Group работает около 328 000 сотрудников. Сейчас в компании принят план первоочередных действий. Они направлены на обеспечение непрерывности бизнеса и повышение доступности товара на полке. Наиболее востребованы продавцы-кассиры, администраторы, заместители директора магазина, операторы склада, водители электроштабелера и др.

В РЖД около 700 000 сотрудников. Самые востребованные – машинисты, помощники машиниста, монтеры пути, осмотрщики вагонов, представители других железнодорожных профессий. Сотрудники рабочих и массовых профессий составляют более 60% от всего персонала компании. Самые распространенные профессии в компании можно назвать и самыми дефицитными – здесь всегда нужны люди, говорит представитель РЖД.

По словам представителя ОМК, компания нуждается в операторах поста управления, машинистах металлургических кранов, электрогазосварщиках, токарях, электромонтерах и других рабочих специальностях.

На производство в «Силовые машины» в первую очередь требуются сварщики с удостоверением Национального агентства контроля сварки, операторы станков с числовым программным управлением, токари-фрезеровщики, токари-расточники, токари-карусельщики, дефектоскописты, а также слесари механосборочных работ.

На предприятиях ТМХ 3000 представителей рабочих специальностей: слесари механосборочных работ, слесари-электромонтажники и электросварщики.

На Брянском машиностроительном заводе вскоре потребуются операторы 3D-станков со знанием основ 3D-печати, умением строить 3D-модели и навыками в прикладных программах.

По словам Шишлаковой, быть рабочим сегодня – не значит освоить несколько алгоритмов и работать по ним десятки лет. Меняются технологии и специалисту нужно постоянно учиться, говорит она. На предприятиях ТМХ такое обучение проходит в лицензированных центрах. ■

ДИНАМИКА СРЕДНИХ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ЗАРПЛАТ (руб. в месяц)

| Вакансии | 2021 г. | 2022 г. |
|--|---------|---------|
| Специалисты фарминдустрии | 34 749 | 46 713 |
| Рабочий персонал | 48 735 | 55 895 |
| Специалисты по логистике | 49 449 | 56 520 |
| Специалисты по ремонтным работам | 69 743 | 59 774 |
| Инженеры | 57 575 | 65 875 |
| Специалисты по банкротствам | 44 514 | 46 205 |
| Исследователи данных | 65 284 | 72 001 |
| Специалисты по информационной безопасности | 59 481 | 63 330 |
| Юристы-международники | 100 000 | 120 000 |

ДИНАМИКА ЗАРПЛАТНЫХ ОЖИДАНИЙ (руб. в месяц)

| Вакансии | 2021 г. | 2022 г. |
|---|---------|---------|
| Специалисты фарминдустрии | 33 875 | 40 197 |
| Рабочий персонал | 42 419 | 49 859 |
| Специалисты по логистике | 48 051 | 52 162 |
| Специалисты по ремонтным работам | 57 660 | 69 492 |
| Инженеры | 58 559 | 70 502 |
| инженеры Специалисты по банкротствам | 60 000 | 64 000 |
| | 64 024 | 77 441 |
| Исследователи данных Специалисты по информационной безопасности | 72 928 | 72 703 |
| В Юристы-международники | 100 000 | 100 000 |

Организаторы импорта и **импортозамещения**

В России растет спрос на специалистов по параллельному импорту и импортозамещению. Чего ждут от них работодатели?

Юлиана ПетроваВеломости

В России появились первые вакансии для специалистов по параллельному импорту, а также после начала специальной военной операции и ввода санкций в 1,5 раза выросло количество предложений о работе в сфере импортозамещения, фиксирует портал поиска работы и подбора персонала hh.ru

За период с 1 марта по 30 июня 2022 г. набралось 40 вакансий, где в должности кандидата значится словосочетание «параллельный импорт», из них 16 – в Москве.

Отрасли работодателей – IT, электроника и приборостроение, производство товаров массового спроса (непищевые), услуги для бизнеса, перевозки, логистика, склад, внешнеэкономическая деятельность (ВЭД).

Соискатели тоже начали проявлять интерес к новому направлению: сегодня в России размещено почти 200 резюме с упоминанием параллельного импорта.

Вакансий с упоминанием импортозамещения в 40 раз больше, и их число растет. В марте – июне 2022 г. их насчитывалось 1576 единиц против 983 в марте – июне 2021 г., по данным hh.ru

ПАРАЛЛЕЛЬНЫЙ И ПРОСТОЙ ИМПОРТ

«Средние предлагаемые зарплаты специалистов по логистике и ВЭД (в описаниях вакансий которых не упоминается параллельный импорт) составляют 55 000—90 000 руб. в месяц, жалованье тех, кто приглашается на параллельный импорт, выше — 80 000—120 000 руб. в месяц, следует из данных hh.ru.

Судя по описаниям вакансий, от специалистов работодатели ждут чрезвычайно широких знаний и умений. В Санкт-Петербурге, например, открыта вакансия логиста по мультимодальным перевозкам, специалисту предстоит прорабатывать новые схемы перевозок, в том числе для параллельного импорта. Среди требований – налаженные связи с морскими линиями и агентами в Юго-Восточной Азии, США, Канаде и Индии, а также связи с агентами по железнодорожному транспорту; понимание новых схем импорта с использованием логистики СНГ, Турции, Ирана и Прибалтики; знание английского и (желательно) китайского. Предлагаемая зарплата - от 80 000 руб. после вычета НДФЛ.

В Москве открыта вакансия ведущего экономиста по ВЭД в торговую

компанию, он будет заниматься ведением параллельного импорта: расчетом, учетом, контролем. Среди требований – глубокое знание ВЭД, понимание логистики и свободный английский язык. Предлагаемая зарплата – от 100 000 руб. после вычета НДФЛ, говорится в описании вакансии.

Другая московская компания находится в поиске менеджера по закупкам, которому предстоит работать с параллельным импортом из Европы и Китая, среди требований – свободный английский язык (китайский желателен), знание китайских и европейских рынков. Предлагаемая зарплата – от 100 000 руб. после вычета НДФЛ.

Генеральный директор компании EKF Group China Егор Переверзев отмечает, что в международных цепях поставок практически никогда не бывает универсальных специалистов. Каждый отвечает за узкий сегмент. И требования, чтобы кандидат знал и китайский, и европейский рынки, имел налаженные связи с агентами по морским, авиаи железнодорожным перевозкам сразу во множестве стран, Переверзев считает неоправданно широкими. Он не видит принципиальной разницы между специалистами по импорту и по параллельному импорту: «Это игры слов, в которых работодатели хотят подчеркнуть то, что у них болит». Правовые нюансы и выстраивание отношений с ФТС и надзорными органами при параллельном импорте – сфера ответственности не рядовых специалистов, а директоров департаментов по логистике и ВЭД. Эти люди должны иметь широкий кругозор,

хорошие связи в своих отраслях и гибкий подход к потребностям бизнес-заказчиков. На них сейчас действительно большой спрос, который сложно удовлетворить существующему пулу кандидатов, считает Переверзев.

СЕРВЕРЫ, ПО, ЭЛЕКТРОНИКА

За январь – июнь 2022 г. в России было открыто более 1800 вакансий, в которых упоминается импортозамещение, – на 48% больше, чем год назад. Чаще всего их ищут ІТ- и интернет-компании, системные интеграторы (31% вакансий), предприятия, занимающиеся электроникой, приборостроением, бытовой техникой, компьютерами и оргтехникой (11%), а также производители и продавцы промышленного оборудования, станков и комплектующих к ним (8%).

В 95% вакансий слово «импортозамещение» встречается не в названии должности, а в перечне требований или пожеланий работодателя. Около 100 вакансий – узкие специалисты именно по импортозамещению: эксперт по ІТ-рискам и ІТ-импортозамещению, архитектор по импортозамещению, менеджер по продаже решений для импортозамещения, руководитель практики импортозамещения и т. д. По сравнению с июнем 2021 г. спрос на них вырос примерно в 4,5 раза. Такие вакансии открыты у «Алросы», «Ростелекома», «Норникеля» и других крупных компаний.

Зарплаты в описаниях подавляющего большинства позиций не указаны, а в вакансиях, где приводятся цифры, оклады варьируются от 30 000 до 200 000 руб. в месяц после вычета НДФЛ.

20 000

руб. в месяц после вычета НДФЛ – такова максимальная зарплата, указанная в вакансиях для специалистов по импортозамещению Судя по описаниям вакансий крупных компаний на hh.ru, кандидатам, пусть это и узкие специалисты, предстоит делать все – от концепции до внедрения и подготовки отчетности, и проекты импортозамещения часто нахолятся на начальном этапе.

Например, ПАО «Туполев» сейчас ищет ведущего инженера в отдел обеспечения применения электронно-компонентной базы и импортозамещения на оклад от 89 000 руб. до вычета налогов. Он должен заниматься всем набором разрешительных документов для применения иностранных электронных компонентов в вооружениях, военной и специальной технике (ВВСТ) и подготовить план действий, обеспечивающих технологическую независимость при применении импортных компонентов в ВВСТ. Он также должен взаимодействовать с разработчиками техники, производителями комплектующих и квалифицированными поставщиками иностранных электронных компонентов.

А хозяйственная служба администрации Вологды хочет нанять специалиста по импортозамещению на зарплату 30 000–40 000 руб. после вычета НДФЛ. Ему предстоит провести аудит ІТ-инфраструктуры, составить план перехода администрации Вологды на отечественные оборудование, инфраструктурное и прикладное программное обеспечение (ПО), оценить трудозатраты, провести тестирование оборудования и ПО, а потом участвовать во внедрении новых продуктов.

Системный интегратор транспортной отрасли «Защитаинфотранс» приглашает руководителя центра по импортозамещению ПО. Он должен разбираться в серверном оборудовании и прикладном ПО, ему предстоит

проводить аудит информационных систем заказчиков, подбирать и оценивать отечественные аналоги в сравнении с иностранными продуктами, контролировать проекты импортозамещения на транспорте.

«Алроса информационные технологии» сейчас в поиске архитектора в направление «Импортозамещение программного обеспечения и ІТ-оборудования». Фронт работ – от разработки концепции развития IT-инфраструктуры, в которой нужно заместить импортные продукты, анализа рисков использования иностранного ПО до тестирования отечественных аналогов на предмет совместимости с имеющимися системами и составления аналитических заключений для руководства компании. По словам ІТ-директора «Алросы» Максима Каданцева, должность архитектора направления импортозамещения появилась в компании в 2019 г. Он занимается поиском отечественных решений для автоматизации процессов группы «Алроса» и следит за соблюдением принципов импортозамещения при разработке и внедрении информационных систем. Компания уже реализовала множество проектов полностью на российском ПО, сообщил Каданцев.

Ведущий специалист по импортозамещению в АО «Уралтрансмаш», как следует из описания открытой вакансии на hh.ru, должен иметь опыт работы инженером-технологом или конструктором на предприятиях машиностроения. Ему придется готовить организационно-распорядительные документы, как снизить зависимость от продукции иностранного производства в выпускаемой технике; решения о возможности применения продукции иностранного производства в ВВСТ; изучать рынок в целях поиска отечественных аналогов иностранных материалов и комплектующих иностранного производства, необходимых для выпуска техники, и т. д.

Архитектор по импортозамещению в «Ростелеком информационные технологии» будет анализировать отечественное ПО с целью импортозамещения тех или иных информационных систем, применяющихся в «Ростелекоме», разрабатывать стратегию развития IT-инфраструктуры на своем участке ответственности, проектировать архитектуру нового ІТ-ландшафта, подбирать необходимое оборудование и оценивать затраты на внедрение. Представитель «Ростелекома» не раскрыл, в каких конкретно проектах будет участвовать такой специалист и сколько всего сотрудников компании занято импортозамещением: такие люди рассредоточены по многим подразделениям, сводной статистики нет. Он сообщил, что в компании «Ростелеком информационные технологии» трудится 3500 человек, сейчас открыто 155 вакансий.

«Норникель» хочет нанять главного специалиста по импортозамещению серверного оборудования. Он должен иметь опыт администрирования серверных ОС Windows, разновидностей OC Linux, разбираться в серверном оборудовании HPE, Dell, Huawei и ІВМ, иметь опыт работы с системами хранения данных иностранного производства. Ему предстоит разработать требования для импортозамещения серверов, методику тестирования, оценить производительность серверов, которые должны будут заменить имеющееся импортное оборудование, а также участвовать во внедрении и запуске новых серверов, следует из описания

вакансии. Представитель «Норникеля» сообщил, что импортозамещение важно для компании и что для решения возникающих сложностей и поиска новых партнеров компания в конце июня провела специальный форум по импортозамещению в Норильске, в котором приняло участие 100 крупнейших технологических компаний России, Казахстана и Белоруссии.

Основные подрядчики ушли с российского рынка, сейчас остро стоит вопрос о продолжении поставок телекоммуникационного оборудования, говорит представитель «Норникеля». Компания «Спутник» (входит в «Норникель») начала поиск специалистов со знанием инфраструктуры, которые сумеют проанализировать российских поставщиков и изучить возможности для организации локальных закупок.

Нужно посмотреть, как российское оборудование можно интегрировать или частично замещать в текущих проектах. А после закупки и установки оборудования необходимо будет провести миграцию всей инфраструктуры, рассказал представитель «Норникеля». ■

В ПАРАЛЛЕЛЬНОМ РЕЖИМЕ

28 июня 2022 г. президент Владимир Путин подписал закон, который легализует параллельный импорт — режим, предполагающий ввоз продукции без разрешения правообладателя. Ранее российское законодательство предусматривало ответственность за параллельный импорт: компания-импортер должна была выплатить компенсацию правообладателю в размере до 5 млн руб., а товары должны были быть уничтожены. В перечень товаров для параллельного импорта, который утвердил Минпромторг, вошло более 50 категорий, в том числе автомобили и запчасти различных марок, фармацевтическая продукция, бытовая техника, смартфоны, железнодорожные локомотивы и подвижной состав, трамваи, устройства и оборудование для железных дорог, лодки, живые деревья, саженцы и цветы и др.

Какие инженерно-технические профессии наиболее значимы для российской экономики

Столь востребованные сейчас на рынке труда программисты не входят в тройку наиболее важных специальностей

Елена ФедотоваВеломости

 Физики нужны российской экономике больше, чем программисты. выяснили исследователи Института статистических исследований и экономики знаний ВШЭ с помощью системы анализа больших данных. Исследование проводилось для подготовки «Атласа профессий будущего». Система проанализировала 80 000 публикаций из отраслевых медиа в России и за рубежом. Для каждой специальности был рассчитан индекс значимости, который принимает значения от нуля до единицы и показывает относительную встречаемость профессии в массиве источников с 2017 по 2021 г. Единица означает, что у профессии максимальное число упоминаний.

В мире самыми востребованными специалистами в области естественных наук, технологий, инженерии и математики (STEM) ожидаемо оказались разработчики программного обеспечения и аналитики данных (data scientists). Но в России их обошли физики, математики и химики. Чем занимаются современные физики и химики? И почему российская экономика нуждается в них сейчас больше, чем в программистах?

КАКИЕ ЭКОНОМИКИ – ТАКИЕ И ИНЖЕНЕРЫ

Единого списка STEM-профессий не существует: по различным классификаторам их число варьируется, достигая 100 и более. Например, Бюро статистики труда США опирается на перечень 100 профессий STEM, включая компьютерные и математические, архитектурные и инженерные профессии, специальности, связанные с естествознанием и физикой, управлением и преподаванием в высшей школе, с продажами в этих функциональных областях, требующие наличия научных или технических знаний.

Мировой и российский перечни необходимых для развития экономики STEM-профессий совпадают только наполовину. Самые востребованные в мире специальности – разработчики программного обеспечения и аналитики данных – занимают в российской версии только 4-е и 6-е места соответственно. Некоторые специальности из мирового топ-15 вовсе не встречаются в российском рейтинге: среди них – инженер по биомедицинскому оборудованию, специалист по актуарным расчетам (статистик), менеджер по инженерно-техническим

вопросам, специалист в области наук о материалах и инженер авиакосмической отрасли (с 10-го по 15-е место в мировом рейтинге).

Панлемия полняла значимость профессии эпидемиолога (7-е место в мировом рейтинге). С 2020 г. эти специалисты упоминаются в отраслевых источниках почти в 9 раз чаще, чем в 2019 г. Значимость специалистов по вопросам охраны окружающей среды растет в мире изза обострения ситуации с экологией и ускорения научно-технологического развития, отмечают авторы исследования. Но в российском рейтинге нет ни эпидемиологов, ни специалистов по охране окружающей среды. Хотя, по словам управляющего директора кадровой компании Unity Феликса Кугела, возглавляющие российский список самых значимых для экономики инженерно-технических профессий физики и химики также заняты в экологических инициативах – по внедрению биоразлагаемых материалов, переработке отходов, снижению вредных выбросов промышленных предприятий и восстановлению экосистем.

Существенные различия в списках обусловлены структурой национальной экономики, в частности значительной долей добывающей и обрабатывающей промышленности и сравнительно небольшим ІТ-сектором, считают исследователи ВШЭ. Поэтому в России высок спрос и на другие инженерно-технические профессии, связанные с добычей ископаемых или агросектором, но не попавшие в мировой рейтинг: инженер сельскохозяйственного производства (агроном; 5-е место в российском списке самых значимых

специальностей), геодезист-топограф, инженер-технолог (7-е и 8-е места соответственно), биофизик (10-е), биоинформатик (12-е), горный инженер (14-е). На производствах также востребованы технические писатели, инженеры-технологи и материаловеды, замечает Кугел.

В течение следующих 3—5 лет востребованность IT-специалистов сравняется или даже превысит запрос на остальные STEM-профессии, полагает Анна Горшкова, руководитель направления природных ресурсов и химии Апсог. По развитию IT российская промышленность только догоняет Запад. А технологические тренды задают присутствующие в России западные компании. Многие разработки, которые внедрялись в производстве потребительских товаров 5—10 лет назад, только сейчас доходят до российского рынка, говорит Горшкова.

ЦЕННЫЙ ФИЗИК

Физики одинаково нужны как за рубежом, так и в России. В мировом и российском рэнкингах они занимают 3-е и 1-е места соответственно. Высокое качество образования, системное мышление и широкий кругозор физиков делают их ценными специалистами на рынке труда, особенно в авиации, энергетике и космической отрасли, считает Кугел из Unity. По его мнению, в российской версии рейтинга физики, математики и химики обошли программистов и аналитиков из-за общей нехватки молодых ученых в России.

Число абитуриентов, сдающих химию и биологию, растет, но большинство из них рассчитывают стать медиками. А будущие физики

21 225

вакансий для разработчиков опубликовали работодатели на сайте hh.ru в июле 2022 г.

Справочник карьериста 2022-2023

могут резко изменить вектор карьеры, уйдя в ІТ-сферу, рассказывает Кугел. При этом восполнить нехватку физиков и химиков гораздо сложнее, чем нарастить приток ІТ-кадров. Порог входа в сферу высоких технологий существенно ниже: после годового курса в онлайн-школе специалист из другой отрасли может стать разработчиком младшего уровня, а физикам и химикам нужны фундаментальные знания, которые не получишь за год. Молодые специалисты всерьез не задумываются о научной карьере из-за невысоких заработков,

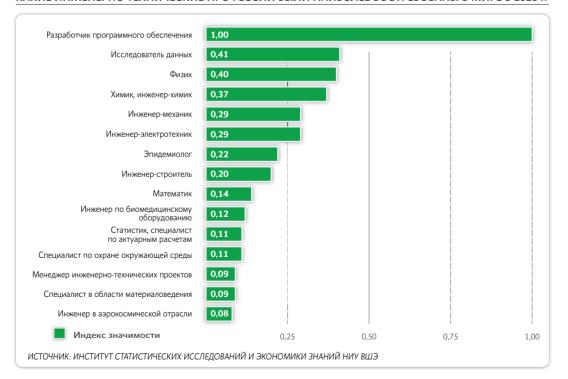
сложностей с получением грантов и неясной карьерной траектории, говорит Кугел.

В фармацевтической индустрии спрос на химиков вырос из-за пандемии и государственной политики импортозамещения, отмечает Кугел.

ИНЖЕНЕР НА ВСЕ РУКИ

Самая заметная группа перспективных как на мировом, так и на российском рынке STEM-профессий связана с инженерным делом: такие специализации прямо фигурируют в названиях шести профессий, входящих в

КАКИЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИИ БЫЛИ НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАНЫ В МИРЕ В 2021 Г.



мировой топ-15, и в семи из российского перечня. Но если в России растет значимость инженерных кадров для сельского хозяйства и инженеров-технологов, то на мировом рынке востребованы инженеры по биомедицинскому оборудованию и в авиакосмической отрасли, говорится в исследовании ВППЭ.

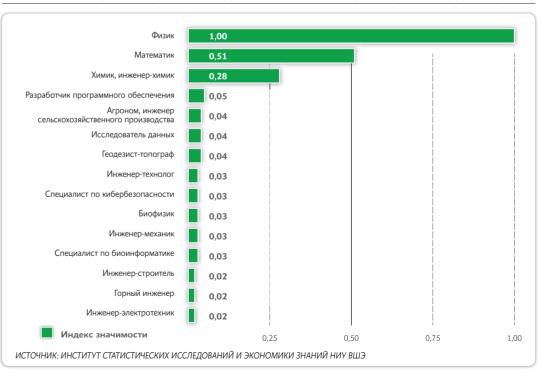
Невнимание россиян к статистикам и менеджерам по инженерно-техническим вопросам исследователи объясняют многозадачностью отечественных специалистов.
В России менеджерские функции в

технической сфере при необходимости берут на себя сами инженеры: понимание специфики отрасли оказывается важнее управленческих компетенций, поэтому на производстве профессиональные менеджеры не востребованы, говорится в записке к исследованию ВШЭ.

ОТЛОЖЕННЫЕ ВАКАНСИИ

Спрос на специалистов в области естественных наук появляется, если компаниям необходимо модернизировать оборудование, создавать новые продукты и материалы. Но внедрение инноваций

КАКИЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИИ БЫЛИ НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАНЫ В РОССИИ В 2021 Г.



требует от самих компаний создания определенной инфраструктуры и условий для исследовательской деятельности – это сложный процесс, и не каждая компания имеет ресурсы и прямо сейчас готова к такой трансформации. Поэтому нефтехимический сектор и тяжелая промышленность, как наиболее передовые, задают спрос на STEM-специалистов, говорит Кугел. Но о буме, по его мнению, речи пока не идет.

В июле 2022 г. работодатели опубликовали на сайте hh.ru 648 вакансий для физиков, а кандидаты – 957 резюме. На математиков приходится 1035 вакансий при 2575 резюме, на химиков – 1293 вакансии при 6478 резюме, на разработчиков – 21 225 при 73 094, на агрономов и инженеров сельскохозяйственного производства – 934 при 1232 резюме.

На предприятиях «Фосагро» по специальности «химия» трудится более 1200 человек, в том числе по направлениям «технология неорганических веществ и химических удобрений», «химическая технология высокомолекулярных соединений», «машины и аппараты химических производств» и «основные процессы химических производств и химическая кибернетика». Сейчас компании требуются аппаратчики синтеза и аппаратчики производства карбамида. Они ведут процесс производства карбамида или синтеза аммиака. Также на предприятиях «Фосагро» работает 180 физиков и математиков по направлениям «теплофизика», «информатика с дополнительной специальностью (математика)», «техническая физика», «физика с дополнительной специальностью (экономика)», «эксплуатация фи-

зико-энергетических установок», «радиофизика и электроника», «геофизика», «прикладная математика и информатика» и др. В основном эти сотрудники занимаются операционными процессами, роботизацией бизнес-процессов, аналитикой данных, сопровождением продаж, в том числе на экспорт, экономическим анализом. Представитель «Яндекса» сказал, что в техкомпании работает примерно 6000 разработчиков и открыто около 1000 вакансий - в том числе для математиков. Представители UC Rusal сообщили, что в ближайшие 3-5 лет на предприятиях компании увеличится спрос на инженеров-металлургов, экологов и химиков с учетом планов компании по перестройке четырех алюминиевых заводов в Сибири стоимостью около 380 млрд руб., продолжающейся экологической модернизации производства и цифровизации.

Анализ публикаций и вакансий показал, что от STEM-специалистов в ближайшие годы будет требоваться не просто широкий профессиональный кругозор, но и готовность отслеживать перспективные технологии как в своей, так и в смежных областях, говорит заведующая отделом исследований человеческого капитала ИСИЭЗ ВШЭ Наталья Шматко. Ядром навыков современных STEM-профессий является умение пользоваться различными информационными технологиями, программными продуктами и базами данных. Но, как ни парадоксально, в начале пандемии многие STEM-специалисты в России недостаточно ими владели и им пришлось в срочном порядке осваивать продукты и сервисы, необходимые для дистанционной работы, говорит Шматко.

КУДА ПОЙТИ РАБОТАТЬ

Что рынок труда сейчас

предлагает молодым

соискателям

Спрос на молодежь в этом году вырос. Но устроиться молодым на хорошую и денежную работу по-прежнему трудно. У кого наилучшие шансы?

Мария Подцероб Справочник карьериста

В первой половине 2022 г. молодые специалисты разместили на hh.ru 851 232 резюме – почти в 2 раза больше, чем в пандемийные 2020-2021 годы. Работодатели тоже предложили им больше вакансий, чем раньше. Молодежь оказалась более востребованной, чем даже в годы, предшествовавшие пандемии. Согласно данным hh.ru, за первое полугодие 2022 г. работодатели опубликовали 136 232 вакансии для молодых по сравнению с 79 221 год назад и 49 712 за аналогичный период 2019 г. При этом конкуренция между молодыми за место за год не изменилась, хотя традиционно была выше, чем в целом по рынку. В первом полугодии 2022 г., как и годом раньше, на одну вакансию претендовало семеро молодых людей. Для сравнения: в остальных возрастных группах конкуренция составляла пять кандидатов на место.

Интересу компаний к молодым соискателям в определенной степени способствовало подписанное премьер-министром Михаилом

Мишустиным в марте постановления правительства № 398 о субсидиях работодателям, которые будут нанимать в 2022 г. молодых людей не старше 30 лет с разным образованием и без опыта работы. По данным Минтруда, к 1 августа уже более 13 000 работодателей направили запросы на участие в программе, заявив около 90 000 рабочих мест для молодежи.

Важным стимулом для найма молодых стало и активное развитие импортозамещения: работодателям понадобились не только опытные специалисты, но и молодые таланты, замечает Екатерина Карабанова, управляющий партнер Ventra.

Но самый большой спрос на молодежь наблюдается в оживившихся во время и после пандемии отраслях: доставке, индустрии гостеприимства, продажах, констатирует Феликс Кугел, управляющий директор кадровой компании Unity. Очень нужны молодые представители рабочих специальностей: в этой сфере из-за демографической ямы, оттока трудовых мигрантов и непрестижности рабочих профессий кандидатов на рынке остро не хватает.

ВЫГОДНЫЕ КАДРЫ

Как в любой кризис, компании сегодня более избирательно подходят к найму персонала. Молодежи отдают предпочтение в тех сферах деятельности, где можно нанять человека без опыта. Но на позициях, где есть выбор между более опытными специалистами и молодыми, чаще отдают предпочтение опытным, говорит Кугел. По данным Росстата, безработица среди молодежи в 2022 г. по-прежнему выше, чем в среднем по России: например, в марте этот показатель составил 25,3% против 4,1% по всему рынку труда.

Однако нынешний, санкционный, кризис отличается от ковидного, продолжает Кугел. Отрасли, простаивавшие в пандемию, теперь активно набирают работников, и, поскольку в этих отраслях требуется много обслуживающего персонала, там открыто множество вакансий для молодых.

Молодежь чаще берут на массовые должности в продажах, клиентском сервисе, рознице, поясняет Анастасия Стасева, руководитель проекта по трудоустройству молодежи BrandUp & Go в хедхантинговой компании Kontakt InterSearch Russia. На этих позициях альтернативы молодым соискателям у компаний нет, так как это самая дешевая рабочая сила.

В кризис 2022 г. многие работодатели в очередной раз пересмотрели свои оргструктуры и оптимизировали фонд оплаты труда, еще весной заморозив многие вакансии и теперь неохотно открывая новые, говорит Карабанова. В этих условиях нанимать молодых специалистов выгоднее, потому что их зарплаты заметно ниже, чем у опытных работников.

По данным исследования hh.ru, 41% общего числа вакансий для молодых приходится на сферу продаж и обслуживания клиентов, еще 40% – на розничную торговлю, 13% – на домашний и обслуживающий персонал. При этом лишь в 0,9% вакансий молодежи предлагаются рабочие места на производстве, в 0,3% – в IT, в 0,2% – в медицине и фармацевтике.

Часто молодые люди устраиваются на такую работу без всякого опыта во время учебы в университете, на каникулах или сразу после окончания вуза. Это дает им возможность многому научиться и получить возможность быстрого карьерного роста и видимого увеличения дохода, рассказывает Анна Свергуненко, руководитель отдела подбора и адаптации кадрового холдинга «Анкор».

Поиск работы по профессии занимает сегодня немало времени, а подработки можно найти благодаря интернет-платформам буквально на следующий день и ежедневно получать оплату, соглашается Карабанова из Ventra. Для молодежи это хороший способ быстро получить финансовую независимость.

В малых городах России у молодых людей не так много выбора, поскольку бизнес там не так хорошо развит и работать можно только на складах, фабриках, заводах, в кафе и магазинах, замечает Виктория Меркулова, руководитель общего подбора персонала кадровой компании Мапроwer.

Тем не менее подобная работа не кажется молодежи такой же привлекательной, как раньше, замечает Кугел из Unity. Например, молодым людям уже не столь выгодно работать менеджерами по продажам: в

этой сфере переменная часть дохода выше фиксированного оклада, а зарабатывать премии и бонусы на кризисном рынке стало сложнее. Также все меньше привлекает молодых работа в ритейле: розничные компании теперь не предлагают кандидатам таких же гибких условий работы, как, например, службы доставки, добавляет эксперт.

Уже совсем скоро молодежь не сможет хорошо зарабатывать даже в массовом сегменте, поскольку и там пойдет сокращение позиций, прогнозирует Стасева. Сейчас многие предприятия розничной торговли и производители потребительских товаров покидают российский рынок, оставляя молодежь без заработка. Многие студенты переходят из ушедшей розницы на подработки курьерами и официантами. При этом большинство даже не рассматривают офисные позиции, поскольку боятся трудностей при трудоустройстве.

СТАЖИРОВКИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Ольга Буданцева, студентка 2-го курса магистратуры Тамбовского государственного университета по направлению управления в здравоохранении, начала работать еще в бакалавриате. По ее словам, студенту найти работу по профилю сложно, но возможно. Сейчас она в очередной раз ищет место и для этого регулярно просматривает объявления в интернете, изучает варианты стажировок и работ, которые появляются в рассылке вуза, и подписалась на Telegram-канал Минздрава, а также разные отраслевые Telegram-каналы, где предлагают и трудоустройство, и стажировки. По ее мнению, чтобы лидеры индустрии тебя заметили, нужно быть заметным, везде присутствовать и со всеми налаживать контакты.

Карина Кузьмина, выпускница факультета прикладной экономики Высшей школы экономики, начала



работать аналитиком, еще будучи студенткой магистратуры. По ее словам, тогда это была модная среди молодежи профессия, но устроиться на хорошую должность в хорошую компанию было нелегко, только через некоторое время ей удалось устроиться аналитиком в аэропорт «Шереметьево», который нашел ее резюме на hh.ru. На этом рабочем месте за несколько лет она сделала карьеру и выросла до должности главного аналитика аэропорта, рассказывает Кузьмина.

Найти работу в более интеллектуальной сфере для молодежи сегодня непросто, но возможно – в отраслях, где требуются белые воротнички, говорит Кугел. Там порог входа обычно выше, а условия труда не такие комфортные. Кроме того, нужно искать компанию, набирающую новичков, и пройти стажировку, за которую нередко платят меньше, чем за подработку не по профилю.

Таких стажировок стало сейчас меньше, рассказывает Свергуненко из «Анкора». Она приводит в подтверждение данные недавнего исследования рынка стажировок, проведенного «Анкором», которые показали, что число компаний, приглашающих стажеров, снизилось с 82% в 2021 г. до 76% в 2022 г. Чаще привлекают стажеров компании в ІТ-секторе, маркетинге и финансах и реже – работодатели, работающие в международной сфере, спрос на специалистов-международников ожидаемо уменьшился, говорит Свергуненко.

По данным hh.ru, количество стажировок сокращалось все последние

годы и сейчас дошло до минимальных значений. В 2019 г. стажировки составляли 12% от общего числа вакансий для молодых, в 2021 г. -5%, а в первом полугодии 2022 г. - и вовсе 1%.

При этом опрос крупных работодателей, проведенный «Ведомостями», показал, что большинство от стажировок и найма молодых специалистов не отказываются. Например, «Сибур» ежегодно принимает от 150 до 180 стажеров в Москве и от 300 до 350 стажеров из профильных вузов на предприятия компании по всей стране и надеется, что эта динамика сохранится и в этом году, рассказал представитель компании. «Фосагро» запланировала в этом году взять на работу более 250 выпускников вузов и ссузов. На первых придется 40% набора, а на вторых – 60%, сообщил представитель компании.

В «Сбере» молодые специалисты и студенты, как обычно, составят около 20% от общего числа нанятых. При этом 65% из них будут выпускниками вузов предпочтительно с профильным образованием в сфере экономики, финансов и кредита, рассказал представитель банка.

Большинство компаний не сообщили, сколько платят стажерам. Лишь Наталья Полякова, начальник управления по подбору, адаптации и высвобождению персонала ОМК, рассказала, что стажерская программа в ОМК для выпускников и студентов вузов предполагает выплату в 30 000 руб. без учета НДС при неполной занятости, что позволяет молодым людям совмещать работу с учебой.

76%

составляет число компаний, приглашающих стажеров, в 2022 г., по сравнению с 82% в 2021 г., по данным «Анкора»

ГИБКОСТЬ, СОЗНАТЕЛЬНОСТЬ И ПРОДУКТИВНОСТЬ

Как и во все предыдущие годы, работодатели прежде всего смотрят на социально-психологические качества (soft skills) молодых кандидатов, их грамотность и уровень владения компьютером. По данным исследования hh.ru, в 32% вакансий указан навык работы в команде, в 22% – грамотная речь, в 18% – умение пользоваться персональным компьютером, в 8% – навык продаж. При этом способность к обучению и развитию обозначена всего в 3,3% вакансий.

Однако крупные компании ответили на вопросы «Ведомостей» по-другому. Они считают важными не только умение работать в команде или грамотность, но также стремление к постоянному развитию и другие качества, нужные для работы на кризисном рынке. Например, в «Сбере» от молодого специалиста ждут

умения управлять своими эмоциями, в «Фосагро» – гибкости мышления, а в РЖД – адаптивности, умения работать в условиях неопределенности и мыслить системно и критически.

В последнее время на рынке труда помимо мягких навыков стали цениться еще и так называемые meta skills, или умения человека, позволяющие ему добиваться результатов в любой деятельности, объясняет Свергуненко. К этим навыкам можно отнести все смыслообразующие, глубинные компетенции, которые помогают преодолеть психологические трудности. Это осознанность, планирование, личная продуктивность, обучаемость и адаптивность. Развитие этих навыков, уточняет эксперт, позволяет молодому человеку быть всегда собранным и сконцентрированным на работе, что немаловажно для работодателя в нынешних обстоятельствах, когда компании пересматривают свою работу на ходу.

КАКИХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ В РОССИИ

| Специальность | Количество вакансий |
|--|---------------------|
| Специальность | Количество вакансии |
| Продавец-консультант, продавец-кассир | 247 448 |
| Официант, бармен, бариста | 39 734 |
| Курьер | 35 349 |
| Хостес | 4491 |
| Менеджер по продажам, менеджер по работе с клиентами | 2837 |
| Упаковщик, комплектовщик | 2248 |
| Оператор call-центра | 2093 |
| Водитель | 1667 |

ТЕХНАРИ И ЭКОНОМИСТЫ

Раньше профессиональные навыки кандидатов без опыта работы нередко отходили на собеседованиях на второй план. Большинство работодателей полагали, что обучать молодых профессии можно уже в стенах компании на корпоративных тренингах и в корпоративных университетах. Но в кризис ситуация изменилась.

Теперь компании подчеркивают, что баланс между профессиональными навыками и личностными качествами сотрудника важен им уже на входе в компанию. Например, в «Сибуре» особо ценят студентов, получающих среднее специальное и высшее образование по профильным для компании направлениям: химическим технологиям и химии, математике, физике, механике, промышленной энергетике, IT, объясняет представитель «Сибура». Профиль вуза важен, когда компания рассматривает молодых людей без

опыта работы на различные офисные должности, говорит Ирина Козина, заместитель гендиректора «Почты России» по кадровым и социальным вопросам. По ее словам, в «Почте России» сейчас востребованы аналитики, поэтому компания выделяет выпускников с высшим экономическим и техническим образованием. Учебные заведения этого профиля дают хорошую базу для успешного и быстрого старта работы в профессии.

А в РЖД, где 40% из всех 700 000 сотрудников составляют работники в возрасте до 35 лет, особо востребованы молодые люди с железнодорожным профилем (организация движения, управление подвижным составом, обслуживание инфраструктуры), а также выпускники технических вузов, рассказывает представитель РЖД. По его словам, статус «молодой специалист» каждый год получает в РЖД 6000 новых работников – выпускников вузов и

КАКУЮ РАБОТУ ИЩУТ МОЛОДЫЕ СОИСКАТЕЛИ В РОССИИ

| Специальность | Количество резюме |
|---------------------------|-------------------|
| Водитель | 166 229 |
| Курьер | 165 202 |
| Упаковщик, комплектовщик | 121 459 |
| Официант, бармен, бариста | 93 164 |
| Администратор | 80 137 |
| Оператор call-центра | 68 744 |
| Грузчик | 63 398 |
| Разнорабочий | 58 685 |

колледжей, которые только начали работать в РЖД.

Согласно исследованию hh.ru, техническое и экономическое образование сегодня наиболее востребовано работодателями, когда они нанимают выпускников. Требование технического образования указано в 2.2% вакансий для молодых. экономическое - в 1,5%. Чуть меньшим спросом пользуется медицинский диплом (1%). А выпускники с биологическим, гуманитарным, маркетинговым, физическим и лингвистическим образованием работодателям совсем не нужны. Требование такого образования в вакансиях не встречается, показатели равны 0%.

Предложений для молодых специалистов больше в технической области, менеджменте, финансах, администрировании, поэтому дипломы о техническом или экономическом образовании ценятся более всего, говорит Меркулова из Мапроwer. При этом экономическое образование универсально, с ним можно быть бухгалтером, аудитором, аналитиком и легко осваивать другие профессии.

Среди профессиональных навыков, которые сегодня в цене, Кугел отмечает также востребованность знания китайского языка. Бизнес, говорит он, сейчас ищет возможности сотрудничества с компаниями из Китая и по мере укрепления и развития связей с этой страной потребность в китаистах растет.

Выпускники же технических вузов и раньше были востребованы. А сейчас, когда перед многими компаниями встали задачи по импортозамещению, потребность в специалистах так называемых STEM-профессий (технические, научные и инженерные специальности) еще больше возросла, свидетельствует Свергуненко.

ЗАРПЛАТЫ МОЛОДЕЖИ В МОСКВЕ И РЕГИОНАХ

В этом году многие компании сокращают фонд оплаты труда и это неизбежно скажется на зарплатах молодых специалистов, делится наблюдениями Стасева из Kontakt InterSearch Russia. По ее прогнозу, в нынешний кризис традиционные схемы выплат, при которых студенты через несколько лет работы увеличивают доход в несколько раз, скорее всего, окажутся нежизнеспособными.

Работодатели вряд ли будут оттягивать индексацию зарплат, иначе они потеряют кадры, возражает Кугел. Опросы Unity показали, что как минимум треть сотрудников всех возрастов ожидают ежегодную индексацию зарплаты и считают, что кризис не повлияет на решение работодателя повысить оплату труда. А молодые люди обычно наиболее требовательны в этом вопросе: первого повышения зарплаты они ждут на службе уже через полгода.

По данным hh.ru, медианные значения зарплат, предлагаемых молодым специалистам на старте карьеры и студентам, в этом году традиционно ниже, чем медианные значения зарплат, предлагаемых кандидатам из других возрастных групп: 39 000 руб. в месяц против 50 000 руб.

Опрошенные «Справочником карьериста» работодатели заявили, что сохранили уровень зарплаты молодых сотрудников, в некоторых компаниях даже его повысили. Например, выпускники вузов, которых по корпоративной программе «Молодые талантливые специалисты» берет на работу «Фосагро», получают, как и прежде, не менее 52 000 руб. в месяц до вычета НДФЛ в течение всего периода действия программы, рассказал представитель компании. А в «Сбере» доходы всех сотрудников, включая молодых специалистов, с 1 июля этого года выросли на 8,5%, заявил

представитель банка.

Согласно банку данных заработных плат HeadHunter, динамика роста зарплат молодых специалистов пока сохраняется на уровне предыдущих лет. В Москве меньше всех зарабатывают на старте специалисты по транспортной логистике (39 000 руб. в месяц), персонал розничной торговли (44 000 руб. в месяц), а также бухгалтеры и специалисты по налоговому учету (46 000 руб. в месяц). Однако зарплаты всех этих специалистов значительно вырастают в первые же годы работы. Так, в транспортной логистике молодой человек через 1-3 года работы получает почти в 2 раза больше, чем на старте, – 69 000 руб. в месяц, а через 5–7 лет – 130 000 руб. в месяц. Работник розничной торговли через 1-3 года на службе зарабатывает 52 000 руб. в месяц (на 12 000 руб. в месяц больше, чем на старте), а через 5-7 лет - 84 000 руб. в месяц. Бухгалтеры и специалисты по налоговому учету могут через 1–3 года рассчитывать на 79 000 руб. в месяц (рост почти в 2 раза по сравнению со стартом карьеры) и на 158 000 руб. в

месяц через 5-7 лет.

Самыми высокооплачиваемыми в Москве начинающими специалистами можно считать юристов (63 000 руб. в месяц на старте), маркетологов, специалистов по связям с общественностью и рекламой (80 000 руб. в месяц) и разработчиков ПО (85 000 руб. в месяц).

Все эти специалисты тоже быстро растут в цене и значительно повышают свои заработки в короткие сроки. Юристы через 1–3 года работы получают 86 000 руб. В месяц, а через 5–7 лет – 184 000 руб. Маркетологи и специалисты по связям с общественностью и рекламе зарабатывают через 1–3 года 94 000 руб. в месяц и 217 000 руб. в месяц через 5–7 лет. Разработчики, как обычно, возглавляют список. Их заработки уже через 1–3 года взлетают до 147 000 руб. в месяц, а через 5–7 лет – до 378 000 руб. в месяц.

В регионах ставки традиционно ниже. Меньше всего зарабатывают на старте карьеры специалисты по обеспечению безопасности (19 000 руб. в месяц), по эксплуатации информационных систем (23 000 руб. в месяц) и по обслуживанию клиентов (24 000 руб. в месяц). Однако их зарплаты тоже быстро растут. Специалист по обеспечению безопасности получает через 1–3 года уже почти в 2 раза больше, чем на старте, – 38 000 руб. в месяц, а через 5–7 лет – 61 000 руб. в месяц. Специалист по эксплуатации информационных систем тоже

39 000

руб. в месяц составляет медианное значение зарплат, предлагаемых молодым специалистам на старте карьеры, по данным hh.ru

зарабатывает через 1–3 года в 2 раза больше – 47 000 руб. в месяц, а через 5–7 лет – уже 94 000 руб. в месяц. Специалист по обслуживанию клиентов сначала увеличивает свой доход меньше, чем другие. Через 1–3 года он получает 37 000 руб. в месяц, т. е. всего на 13 000 руб. больше, чем на старте карьеры. Только через 5–7 лет работы его заработок почти что удваивается и достигает 71 000 руб. в месяц.

Больше всех получают сейчас в регионах на старте карьеры молодые логисты и закупщики (39 000 руб. в месяц) и традиционно разработчики (45 000 руб. в месяц). И те и другие потом значительно увеличивают свой доход. Логисты и закупщики через 1—3 года работы получают 44 000 руб. в месяц, а через 5—7 лет — 75 000 руб. Разработчики через 1—3 года зарабатывают 89 000 руб. в месяц, а через 5—7 лет — 161 000 руб.

В целом, согласно сведениям банка данных зарплат HeadHunter, фиксированный оклад молодых специалистов во всех регионах ниже, чем в Москве: в Санкт-Петербурге – на 8%, в Томской области – на 22%, в Ростовской и Самарской областях – на 30%, в Рязанской области – на 35%, в Калужской и Волгоградской областях – на 37%.

Тем не менее делать точные прогнозы в отношении роста зарплат нынешних выпускников в ближайшие годы сейчас сложно, полагает Свергуненко. Мы только с февраля живем в условиях текущего кризиса, и надо помнить, что рынок труда – производное экономики страны, которая переживает сейчас этап полной неопределенности.

БУМ ВАКАНСИЙ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Обычно спрос на молодых специалистов выше всего в Москве и Санкт-Петербурге. В первом полугодии 2022 г. прирост вакансий для молодых специалистов по отношению к первому полугодию 2021 г., по данным HeadHunter, составил в этих городах 86 и 89% соответственно. Однако лидерами по приросту вакансий на рынке труда молодежи в 2022 г. в соотношении с аналогичным периодом прошлого года неожиданно стали Хабаровск (149%) и Новосибирск (91%). Для сравнения: в первом полугодии 2021 г. прирост вакансий остальных кандидатов в Хабаровске составлял всего 17%, а в Новосибирске – 6%.

Всплеск интереса к молодым специалистам на Дальнем Востоке связан с несколькими факторами, предполагает Свергуненко. Во Владивостоке находится крупный студенческий центр – Дальневосточный федеральный университет на острове Русский. Рост вакансий - результат программ господдержки трудоустройства выпускников, предполагает Свергуненко. Кроме того, на востоке страны сейчас растет спрос на сотрудников самого разного, в том числе начального, уровня в логистике и транспорте. Это связано, напоминает эксперт, с перестройкой логистических цепочек компаний и налаживанием отношений с новыми торговыми партнерами в Азии. С учетом разницы в часовых поясах многим компаниям важно иметь местных сотрудников на Дальнем Востоке.

И наконец, после закрытия границ на Дальнем Востоке и в Сибири стал больше развиваться внутренний туризм, и сейчас работодатели активно приглашают студентов и выпускников на временные сезонные вакансии в сфере гостеприимства, в ресторанный бизнес и в продажи.

Прирост вакансий в регионах можно объяснить еще и активным развитием импортозамещающих предприятий, многие из которых расположены отнюдь не в Москве или Санкт-Петербурге, размышляет Карабанова. В обеих столицах произошло сокращение рабочих мест из-за ухода с рынка западных брендов, а в регионах спрос на молодых специалистов сохранился и теперь более заметен.

Спрос на молодых специалистов растет на Дальнем Востоке и в Сибири еще и потому, что местным компаниям остро не хватает молодых кадров, уверен Кугел. Многие абитуриенты, говорит он, уезжают с востока в другие регионы страны, чтобы поступить в вуз и начать карьеру в мегаполисе. Молодежь решается на миграцию, потому что видит для себя больше возможностей в центре и на западе России. Привлекают молодых также более яркая, насыщенная культурная жизнь и более комфортные условия жизни в центральных регионах России.

В то же время компании в центральных регионах все чаще сталкиваются с тем, что отдаленные районы на востоке не интересуют более квалифицированных сотрудников, которые отказываются от переезда на Дальний Восток из-за менее привлекательного теперь зарплат-

ного предложения в этом регионе. А многие просто не решаются уехать от семьи в турбулентные времена, говорит Стасева. Она предполагает, что в этой ситуации компании все чаще пристально смотрят на рынок труда молодежи, предлагая вакансии и новые карьерные возможности специалистам с меньшим опытом и более скромными запросами.

НАСКОЛЬКО ОКЛАД МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В РЕГИОНАХ НИЖЕ, ЧЕМ В МОСКВЕ

| Регион | % | |
|-------------------------|----|---|
| г. Санкт-Петербург | 8 | |
| Республика Карелия | 21 | |
| Томская область | 22 | |
| Свердловская область | 27 | |
| Тверская область | 29 | |
| Ростовская область | 30 | |
| Самарская область | 30 | |
| Мурманская область | 31 | |
| Новосибирская область | 32 | - |
| Новгородская область | 32 | 24 |
| Тульская область | 32 | F |
| Калининградская область | 33 | 2 |
| Нижегородская область | 33 | Ē |
| Воронежская область | 33 | 0 4 |
| Рязанская область | 35 | 2 |
| Краснодарский край | 35 | 114 |
| Республика Татарстан | 37 | ACTION TAIL TAIL TO THE TOTAL TAIL THE THE TAIL THE THE TAIL THE THE TAIL THE THE TAIL THE TAIL THE THE TAIL THE THE THE THE THE |
| Пермский край | 37 | |
| Волгоградская область | 37 | 7 |
| Калужская область | 37 | Ę |

Как изменились планы

найма молодежи

у крупнейших работодателей

Специальная военная операция, санкции и последовавший за ними экономический кризис иначе повлияли на рынок труда для молодежи, нежели пандемия COVID-19

Юлиана Петрова Наталья Заруцкая Марина Тюняева (Бочкарева)

Веломости

После начала специальной военной операции число вакансий для молодежи стало сокращаться. По данным hh.ru, в феврале 2022 г. молодым людям без опыта работы и студентам предлагалось в среднем 157 775 вакансий в день, а с 1 по 14 апреля – на 45,5% меньше: 85 978 вакансий в день.

Молодые специалисты – очень уязвимая категория работников, говорит управляющий директор кадровой компании Unity Феликс Кугел. В кризис компании отдают предпочтение опытным сотрудникам, которых не нужно переучивать и которым не нужно выделять наставников, считает Кугел.

В середине марта 2022 г. премьер-министр Михаил Мишустин подписал постановление № 398 о субсидиях для работодателей, которые станут нанимать молодежь в 2022 г. Речь идет о россиянах не старше 30 лет, в частности выпускниках колледжей и вузов без опыта работы, а также о молодых людях только со средним образованием. Согласно постановлению, субси-

дирование затронет не любого выпускника, а только того, кто не нашел работу за четыре месяца или более после получения диплома либо аттестата и стоит на учете в службах занятости. Чтобы получить господдержку, работодателю нужно обратиться в центр занятости для подбора кандидатов на имеющиеся вакансии и подать заявление в Фонд социального страхования.

За каждого трудоустроенного молодого человека работодатели получат субсидию в 3 МРОТа, увеличенных на районные коэффициенты и сумму страховых взносов. Первый платеж – через месяц после трудоустройства соискателя, второй – через три месяца, третий – через шесть месяцев.

Решение поддержит работодателей и поможет молодежи быстрее найти работу, говорится в сообщении правительства. «Ведомости» выяснили, как крупнейшие работодатели страны сегодня нанимают молодежь и станет ли новая льгота стимулом для увеличения набора молодых людей без профессионального образования.

КТО ВОСПОЛЬЗУЕТСЯ ЛЬГОТОЙ

По состоянию на 14 апреля более 2000 работодателей подали заявки на субсидии, рассказал «Ведомостям» представитель Минтруда. За три недели с начала старта программы они заявили около 15 000 рабочих мест для трудоустройства молодежи. Наибольшее количество рабочих мест заявлено в оптовой и розничной торговле, производстве хлеба и кондитерских изделий, строительстве, образовании, здравоохранении и пассажирских перевозках. Программа охватила 117 000 соискателей. На 1 апреля в центрах занятости было зарегистрировано 105 000 безработных в возрасте до 30 лет (15,8% от обшего числа безработных).

По мнению старшего консультанта по подбору персонала кадровой компании Мапроwer Виктории Меркуловой, субсидиями в первую очередь будет пользоваться госсектор, потому что частные компании реже обращаются в службы занятости за подбором персонала. А молодые специалисты, по наблюдениям Меркуловой, не обращаются в центры занятости, а ищут работу через рекрутинговые агентства или самостоятельно, это тоже ограничивает охват субсидий.

Постановление № 398 касается найма студентов, которые не трудоустроились в течение четырех месяцев после окончания вуза, а молодые люди, которые приходят в «Сбер», обычно уже имеют опыт работы на момент завершения учебы или устраиваются на работу сразу после выпуска, сказал представитель банка.

Из 18 крупных компаний и банков, ответивших на вопросы «Ведомостей»

по существу, три компании – РЖД, «Почта России» и Объединенная металлургическая компания (ОМК) – сообщили, что подадут заявки на субсидии для найма молодежи. Сейчас «Почта России» обсуждает вопрос с региональными центрами занятости по всей России, сообщил представитель ведомства. ОАО «РЖД» готовится подать заявки, чтобы получить субсидирование найма молодежи, рассказал представитель компании.

Директор по управлению персоналом ОМК Светлана Николашина говорит, что предприятия ОМК заинтересованы в субсидиях найма молодежи, в частности, такую возможность рассматривает крупнейшее предприятие ОМК – завод в Выксе (Нижегородская обл.) с 13 000 сотрудников. Завод ОМК в Благовещенске (Республика Башкортостан), где работает более 1000 металлургов, уже принял решение обратиться за льготой. Оба

45,5%

настолько сократилось число вакансий для молодежи на hh.ru в первые месяцы после начала специальной военной операции

Рынок труда в целом просел гораздо сильнее – на

64,4%



завода сейчас активно набирают сотрудников в связи с расширением производства, говорит Николашина.

Представитель «Россетей» ответил, что субсидии будут способствовать привлечению молодежи, не сообщив, собираются ли «Россети» воспользоваться льготой. Пять респондентов (ритейлер «Магнит», МТС, «МТС банк», Альфа-банк, «Ак барс банк») ответили, что сейчас прорабатывают вопрос о целесообразности обращения за субсидиями. Девять компаний и банков не ответили, собираются ли они подавать заявки на субсидии.

ОСОБЫЙ КРИЗИС

Во все предыдущие кризисы молодые специалисты раньше всех остальных работников подпадали под заморозку найма либо сокращения, говорит руководитель молодежного направления hh.ru Ирина Святицкая. Причины были разными: нехватка ресурсов на адаптацию молодежи, стремление сохранить наиболее квалифицированный персонал, к тому же молодежь занимала позиции начального уровня, а их сокращение наименее болезненно для бизнеса в кризис. В первую волну пандемии количество вакансий для молодежи сократилось на 42% (по всему рынку труда снижение составило около 20%), а конкуренция за молодежные вакансии достигала 16 человек на место.

Но в 2022 г. картина иная. Согласно данным hh.ru, число вакансий для всех категорий работников за время специальной военной операции снизилось гораздо сильнее, чем количество вакансий для молодежи. В феврале 2022 г. в день на hh.ru работникам предлагалось 1,04 млн вакансий, а в период с 1 по 12 апреля – на 64,4% меньше: 369 443. Уменьшение числа

вакансий для молодежи без опыта работы и студентов составило 45,5%.

Сейчас ситуация иная из-за демографической ямы, объясняет Святицкая. За год с сентября 2020 г. по август 2021 г. количество работников в возрасте от 20 до 29 лет уменьшилось на 460 500 человек, по данным Росстата. Работодатели, осознав за последние 1,5 года масштаб дефицита молодежи, не готовы сейчас делать резкие движения в отношении молодых специалистов.

Потребность в молодых специалистах сохранится не только из-за общего дефицита кадров, вызванного демографической ямой, но и потому, что молодежь приносит свежие идеи, новый взгляд на бизнес-процессы, полагает Кугел из Unity.

По мнению Святицкой, правительство субсидирует наем молодежи в ожидании грядущих увольнений. В объявивших об уходе иностранных компаниях из разных отраслей традиционно занято много молодежи, прежде всего в непродовольственной торговле и общепите, поясняет эксперт.

Вакансий для молодежи неминуемо станет меньше, говорит Кугел. Снижается спрос на ассистентов в административные отделы, департаменты маркетинга, РR и HR. Молодежь без опыта работы часто устраивалась на позиции продавцов-консультантов в магазинах одежды и косметики. Но с закрытием магазинов известных зарубежных брендов кандидатам придется переориентироваться на позиции кассиров и курьеров в российские компании, отмечает эксперт.

Из 18 крупных работодателей, опрошенных «Ведомостями», на вопрос о планах набора молодежи в 2022 г. ответило меньше половины. В 2021 г. на предприятия ТМК было

принято более 600 молодых специалистов без опыта работы, а в 2022 г. компания планирует принять 750 выпускников вузов и ссузов, рассказал представитель ТМК.

МТС собирается нанять 500 стажеров, планы найма после начала специальной военной операции компания не пересматривала, сообщил представитель МТС.

В 2021 г. «Почта России» приняла на работу более 15 000 молодых людей в возрасте от 18 до 23 лет, для многих из них «Почта России» стала первым местом работы. В этом году ведомство планирует нанять не менее половины от прошлогоднего числа принятых на работу молодых специалистов, рассказал представитель ведомства. Сейчас открыто около 11 000 вакансий по всей стране, не менее половины подходит для кандидатов со средним, средним профессиональным и незаконченным высшим образованием, говорит представитель «Почты России».

Розничная сеть «Магнит» в 2021 г. наняла 74 251 молодого человека, по словам представителя сети. Доля сотрудников моложе 30 лет составляет в компании 46% и в 2022 г. «Магнит» планирует поддерживать текущую долю молодых специалистов, сообщил представитель.

В 2021 г. Альфа-банк нанял несколько тысяч молодых сотрудников без опыта работы и в текущем году планирует нанять не меньше молодежи, чем в 2021 г., рассказал директор по персоналу Альфа-банка Марат Исмагулов. По отдельным направлениям, например в ІТ и digital, call-центрах и доставке, набор расширился. С начала 2022 г. банк взял на работу более 900 ІТ-специалистов, преимущественно молодежь. Также банк

усилил набор на позиции, связанные с клиентской поддержкой. Недавно открылось пять новых call-центров в городах России, где востребованы начинающие специалисты, говорит представитель Альфа-банка.

«Россети», крупнейший работодатель энергетической отрасли со штатом 220 000 человек, в 2021 г. наняли 24 700 человек, 52% из них – молодежь, в том числе 6000 человек – молодые люди без опыта работы, рассказал представитель компании. По его словам, в 2022 г. количество молодых специалистов, для которых предприятия группы станут первым местом работы, увеличится.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Большинство крупных работодателей принимают на работу молодежь только с профессиональным образованием – высшим или средним специальным. Меркулова из Мапроwer отмечает, что активнее всего работодатели нанимают молодых специалистов с высшим или незаконченным высшим образованием.

Банки и телекоммуникационные компании («Ростелеком», МТС, Tele2 и «Вымпелком») сообщили, что подбор молодежи происходит через стажировки для студентов-старшекурсников и выпускников вузов с последующим наймом лучших стажеров.

«Сбер» привлекает на работу молодежь через различные программы стажировок: Sberseasons, виртуальные стажировки, стажировки для студентов «Школы 21» и др. В 2021 г. очную стажировку прошло более 1500 студентов, из них по цифровым направлениям – свыше 1200. Виртуальную стажировку по направлениям Java и Data Science прошло более 1800 студентов.

МОЛОДЕЖИ СТАНОВИТСЯ ВСЕ МЕНЬШЕ

Следствие демографической ямы — за год с сентября 2020 г. по август 2021 г. число работников в возрасте от 20 до 29 лет уменьшилось на 460 500 человек, по данным Росстата



Молодых людей со средним профессиональным образованием берут на позиции начального уровня в call-центрах и отделениях, в отделы дистанционных продаж, поддержки клиентов. Выпускники финансовожономических колледжей устраиваются операционистами на должности младших специалистов, рассказали «Ведомостям» представители банков.

В прошлом году на предприятиях «Северстали» прошло стажировку 462 студента вузов и 1701 студент ссузов. Принято на работу 390 выпускников вузов и 441 выпускник ссузов. Компания приглашает молодежь со средним специальным образованием без опыта работы на рабочие позиции вальцовщик, оператор, машинист крана, сварщик, электромонтер, слесарь, станочник, автослесарь и т. д.

У «Ростеха» совместная программа с департаментом образования и науки Москвы по подготовке квалифицированных кадров для авиапрома. В этом году корпорация примет на целевое обучение рабочим специальностям 2600 студентов

колледжей Москвы с последующим трудоустройством в авиационный комплекс «Ростеха». Студенты пройдут оплачиваемую практику в «Ростехе», а после окончания колледжа будут приняты на работу. «Ростеху» нужны специалисты по монтажу, техобслуживанию и ремонту электронных приборов, промышленного оборудования, техобслуживанию авиадвигателей и т. д.

В группе «Россети» открыто более 10 000 вакансий разного уровня. Абсолютное большинство вновь принимаемых кадров – люди с профессиональным образованием, высшим или средним. Доля кандидатов без профессионального образования – около 20%. «Россети» – инфраструктурная компания, поддерживающая энергетическую безопасность страны, поэтому требования к персоналу регламентированы профессиональными стандартами, требованиями Ростехнадзора и др.

В Газпромбанке более 200 вакансий для молодых специалистов без опыта работы. Специфика банковской деятельности такова, что в большинстве случаев требования вакансий подразумевают наличие высшего образования у кандидатов. Одна из самых популярных стартовых позиций – аналитик.

В газовой отрасли неквалифицированный труд малоприменим, отметил представитель «Газпрома».

«Роснефть» в 2021 г. приняла на работу 1066 выпускников вузов. В основном это выпускники, изучившие нефтегазовое дело (в частности, бурение нефтяных и газовых скважин), геологию нефти и газа, химию, оборудование для добычи и переработки нефти и газа, информационные системы для нефтяной отрасли. Рабочие тоже должны обладать про-

фильной квалификацией: операторы скважин, бурильщики, машинисты технологических насосов и т. д. Компания также нанимает кандидатов с общими рабочими специальностями: водителей, слесарей-ремонтников, монтажников, сварщиков и т. д. По данным отчета об устойчивом развитии «Роснефти» за 2020 г., в компании работал 3621 молодой специалист и 5500 вновь принятых рабочих (более свежих данных нет).

КАНДИДАТЫ СО СРЕДНИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

Мало кто из крупных работодателей сейчас готов нанимать молодежь со средним школьным образованием, судя по ответам респондентов «Ведомостей». Привлечение молодежи без опыта работы со средним образованием требует серьезных инвестиций в программы корпоративного обучения, наставничества и адаптации, а в кризис такие программы урезаются первыми, отмечает Святицкая из hh.ru.

Четыре из 18 крупных работодателей рассказали, что нанимают и учат молодежь с общим средним образованием: «Почта России», РЖД, «Магнит» и ТМК.

ТМК принимает выпускников с общим образованием на большинство рабочих должностей – после подготовки в учебных центрах корпоративного университета ТМК2U, сообщил представитель компании.

«Почта России» приглашает людей со средним образованием и без опыта работы в почтовые отделения и логистические центры, говорит представитель ведомства. Им предлагают позиции почтальонов, операторов, курьеров и сортировщиков. Сразу после прихода в компанию все сотрудники массовых

специальностей (операторы связи, почтальоны) проходят обязательное обучение: курсы по работе с документами, компьютерными программами, тренинги по продуктам компании или навыкам продаж, по словам представителя «Почты России».

В РЖД сейчас открыто более 3000 вакансий, значительная часть – рабочие железнодорожные профессии, например помощники машиниста, электромонтеры, монтеры пути. РЖД принимает кандидатов со средним образованием и учит их в собственных учебных центрах (их 67). Ежегодно компания также принимает более 7000 выпускников вузов, техникумов и колледжей, сообщил представитель РЖД.

85% вакансий сети «Магнит» для соискателей без опыта работы — это позиции в магазинах и распределительных центрах и 15% — в офисах. По словам представителя сети, на позиции продавцов в магазинах, кладовщиков-отборщиков в распределительных центрах принимаются кандидаты с общим средним образованием.

Меркулова из Manpower говорит, что больше всего заинтересованы в привлечении молодежи без профессионального образования сферы продаж, обслуживания клиентов, консультирование, логистика, слабо заинтересованы промышленность, производство, медицина и финансовый сектор.

Директор по продажам и маркетингу стаффинговой группы Ancor Наталья Щербакова полагает, что демографическая яма и отток трудовых мигрантов обострили кадровый голод практически во всех отраслях настолько, что работодатели будут по-прежнему нанимать молодых людей без опыта работы и учить их, чтобы закрыть потребность в работниках. ■

Очень полезный китайский язык

Специалисты со знанием китайского языка стали особенно нужны российским компаниям после ввода санкций, и этот интерес надолго

Юлиана Петрова Валерия Бородина Ксения Потаева

Ведомости

Компания «Профиль евро» занимается таможенным оформлением и международными перевозками грузов. 80% клиентов – российские структуры международных компаний: McDonald's, Volvo Trucks, Tetra Pak, Dupont, 3M, L'Oreal, Yves Roche, Continental и др., многие из которых уже ушли из России. На ЕС приходилось 80% оборота таможенного оформления и 40% перевозок. Сейчас доля перевозок из ЕС сократилась до 20%, а таможенное оформление европейских грузов – до 50%, рассказал исполнительный директор «Профиль евро» Владимир Басов. С апреля основная масса запросов приходится на перевозки из Китая в Россию. Компания в ближайшее время подаст документы на регистрацию юрлица в КНР и откроет офис с директором-россиянином. Ему в помощь рекрутеры ищут местного специалиста по логистике, который будет подбирать для российских клиентов китайских поставщиков и товары. В России для взаимодействия с клиентами компания наймет специалиста по

ВЭД с опытом работы на китайском рынке, говорит Басов.

Примеров, когда российские компании, отрезанные от поставок или клиентов из ЕС, перестраиваются на Китай, много. Эксперты, опрошенные «Ведомостями», уверены, что все больше компаний будет переориентироваться на Азию, а количество запросов на специалистов со знанием китайского языка с каждым месяцем будет только расти.

МЕСТНЫЙ КАНДИДАТ

В I квартале 2022 г. специалистам со знанием китайского языка предлагалась 2451 вакансия против 1625 в том же квартале 2021 г., следует из данных hh.ru. В апреле 2022 г. вакансий для кандидатов с китайским языком было больше по сравнению с тем же месяцем прошлого года почти вдвое – 1072 против 597. А в период с 1 по 17 мая разрыв оказался четырехкратным (787 против 186). Наибольшее число вакансий для специалистов со знанием китайского языка предлагают логистические и складские

операторы, перевозчики и внешнеторговые фирмы (323), ІТ-компании и системные интеграторы (254). производители и продавцы бытовой техники и электроники (209), а также производство (200).

Российская компания China Professionals обучает специалистов, желающих работать с Китаем, и занимается подбором кадров в России и КНР. После ввода санкций в 2.5 раза вырос спрос на учебный курс «менеджер ВЭД для закупок в Китае», а число заявок на подбор кадров для работы с Китаем с начала спецоперации выросло вдвое, говорит директор компании Алия Арсаева. Абсолютное количество заявок она не называет, поясняя лишь, что 80% найма приходится на кандидатов в КНР (остальные - в России). В свою очередь, половина подбора в КНР приходится на русскоязычных кандидатов, другая – на местных жителей.

Российские компании ищут русскоязычных кандидатов, находящихся в Китае, либо нанимают специалистов в России на удаленную работу, говорит партнер China Window Consulting Group Михаил Дроздов. Организовать релокацию российских специалистов в Китай сейчас очень сложно из-за ковидных ограничений. которые до сих пор действуют в некоторых регионах страны, и местной бюрократии, объясняет он.

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ КИТАИСТ

В транспортной отрасли наибольший спрос на менеджеров со знанием китайского языка и навыками управления всей цепочкой поставок, говорит директор филиала логистического оператора ПЭК в Китае Алексей Музеев. В обязанности такого специалиста входит подбор поставщика, проверка качества изделия, оформление сопроводитель-



ных документов и т. д., рассказывает он. ПЭК увеличил штат филиала в Китае на 32% за январь – апрель, наняв клиентских менеджеров, складской персонал и специалистов по снабжению. Численность офиса ПЭК в КНР Музеев не раскрывает, но утверждает, что количество заявок на перевозки из Китая у ПЭК выросло в 2,5 раза за март – апрель по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Гендиректор ЕТГ Group China Егор Переверзев говорит, что в Китае логисты со знанием китайского языка и с опытом работы до трех лет начального уровня могут рассчитывать на зарплату \$2000 в месяц. А начальник отдела логистики имеет оклад в \$4000 в месяц.

Дарья Остроменская – основатель российских брендов натуральной косметики Ecolatier, Cafe mimi и EO Laboratorie. Ее компания около трех лет назад взяла на работу несколько специалистов со знанием китайского

языка для покупки оборудования, сырья и продаж. Компания рассматривает возможность найма помощника логиста со знанием китайского языка в ближайшее время. По данным hh.ru, 75 000 руб. в месяц – медианная зарплата для сотрудников, работающих в России.

По словам Переверзева, также востребованы российскими компаниями продакт-менеджеры. Такой специалист ищет для клиента производителей, закупает продукцию, разрабатывает новинки и улучшает качество уже выпускающихся товаров, работает с отделами контроля качества и т. п. Он налаживает общение между московским руководством и фабриками в Китае, договаривается об упаковке, маркировке, таможенном оформлении – обо всех сопутствующих ОЕМ-производству в Китае процессах. Хорошая зарплата опытного продакт-менеджера – \$4000, знает Переверзев.

ТОП-10 ПРОФЕССИЙ С НАИБОЛЬШЕЙ ПОТРЕБНОСТЬЮ В КИТАИСТАХ

(число вакансий за период)

| Профессиональная область | I кв. 2021 г. | I кв. 2022 г. |
|---|---------------|---------------|
| Продажи | 346 | 841 |
| Транспорт, логистика | 239 | 749 |
| Административный персонал | 236 | 455 |
| Производство и сельское хозяйство | 155 | 377 |
| Закупки | 213 | 375 |
| IT, интернет, телеком | 226 | 268 |
| Маркетинг, реклама, PR | 203 | 191 |
| Начало карьеры, студенты | 90 | 158 |
| Наука, образование | 184 | 151 |
| Бухгалтерия, управленческий учет, финансы | 43 | 65 |

Пользуются спросом именно специалисты с хорошим знанием китайского языка и опытом в профессии: юрист со знанием китайского языка, инженер со знанием китайского языка и др., рассказывает руководитель китайского направления Московской школы управления «Сколково» Олег Ремыга. Подобные специалисты могут рассчитывать минимум на 30–50% премии к средней стоимости аналогичного специалиста без знания китайского языка, продолжает он.

Клиент China Professionals – фабрика, которая из-за санкций осталась без комплектующих, у нее запрос на всех специалистов – от юристов по Китаю, менеджеров по продажам до гендиректора китайского филиала. Сейчас работодателям нужны в большей степени специалисты по закупкам, нежели по экспорту. Около 20 крупных российских работодателей из сырьевого и государственного секторов нанимают аналитиков китайского рынка, знает Арсаева.

Например, в Ozon Global сейчас открыт ряд вакансий для специалистов, знающих язык и местные рынки, сообщил представитель компании. Ozon Global расширяет бизнес в Китае. Более 90% ассортимента на витрине Ozon Global приходится на китайских продавцов, рассказал представитель. За 2022 г. число активных продавцов из Китая выросло в 1,5 раза. В апреле 2022 г. количество заказов на китайские товары выросло в 5 раз по сравнению с апрелем 2021 г.

«Сибур» сейчас нанимает сотрудников с китайским языком в подразделения, которые сфокусированы на развитии продаж и отношений с партнерами в Китае, открыто несколько позиций для специалистов по продажам и административной поддержке руководителей, сообщил представитель компании.

Компания «Союзснаб», которая занимается производством и поставкой пищевых ингредиентов, поставляет в Китай заквасочные культуры для йогуртов, рассказал руководи2451

вакансия предлагалась специалистам со знанием китайского языка в I квартале 2022 г. против 1625 в том же квартале 2021 г., по данным hh.ru

НАСКОЛЬКО ХОРОШО СОИСКАТЕЛИ ВЛАДЕЮТ КИТАЙСКИМ ЯЗЫКОМ

(по оценкам самих соискателей в резюме)

| (по одетнам самих солскателем в резолие) | |
|---|------------------------------------|
| Уровень знаний | Количество резюме в мае 2022 г. |
| А1 – начальный | 16 926 |
| А2 – элементарный | 11 778 |
| В1 – средний | 9429 |
| В2 – среднепродвинутый | 6338 |
| С1 – продвинутый | 4022 |
| В2 – среднепродвинутый C1 – продвинутый C2 – в совершенстве Родной | 1454 |
| Родной | 150 |
| | |

тель департамента ВЭД Анатолий Моисеев. У «Союзснаба» зарегистрировано две компании в Китае: Green Line и «Союзснаб-Чанчжоу». В штате обеих 15 человек – русских и китайцев: директор, менеджеры по продажам и технолог. В России работу китайских офисов обеспечивает более 30 человек. В КНР трудно найти квалифицированных технологов по производству молочной продукции. говорит директор отдела внешнего экспорта «Союзснаба» Светлана Пась. До пандемийных ограничений специалисты «Союзснаба» регулярно ездили в командировки в КНР. Потом наняли человека через кадровое агентство на зарплату более 15 000 юаней (около \$2300) в месяц. Сейчас компания расширяет штат менеджеров по продажам в КНР.

КИТАЙСКАЯ ГРАМОТА

Сейчас специалистов со знанием китайского языка на рынке довольно

много. По данным hh.ru, в мае на портале было доступно 50 097 резюме кандидатов, знающих китайский язык. Львиная доля приходилась на переводчиков и педагогов, специалистам по продажам и работе с клиентами принадлежало 1693 резюме, снабженцам – 1199 резюме. Большинство указало, что у них начальный или средний уровень владения языком, на долю кандидатов с продвинутым или совершенным уровнем владения приходилась одна пятая всех резюме – 5476. 150 человек написали, что китайский их родной язык. Но сотрудников со знанием китайского языка в ближайшее время станет еще больше.

Российские университеты расширяют программы для обучения китайскому языку. Китайский язык преподается более чем в 200 вузах России, говорит и. о. директора Института стран Азии и Африки (ИСАА) МГУ профессор Алексей

ТОП-10 ОТРАСЛЕЙ С НАИБОЛЬШЕЙ ПОТРЕБНОСТЬЮ В КИТАИСТАХ (число вакансий за период)

| Отрасль | I кв. 2021 г. | I кв. 2022 г. |
|--|---------------|---------------|
| Перевозки, логистика, склады, ВЭД | 201 | 323 |
| IT, системная интеграция, интернет | 212 | 254 |
| Розничная торговля | 133 | 211 |
| Электроника, приборы, бытовая техника, компьютеры | 108 | 209 |
| Непродовольственные потребительские товары | 120 | 183 |
| Услуги для бизнеса | 141 | 157 |
| Образовательные учреждения | 76 | 130 |
| Автомобильный бизнес | 102 | 117 |
| Промышленное оборудование, техника, станки и комплектующие | 62 | 105 |
| Маркетинг, реклама, PR, дизайн | 33 | 92 |
| Строительство, недвижимость | 59 | 67 |



Маслов. Ежегодно число заявлений студентов, желающих изучать китайский язык в МГУ, растет на 10–15%, а на 2022/23 учебный год ожидается еще больший рост. Но китайский язык является не ключевым карьерным навыком, а частью специальности или будущей профессии.

Минобрнауки России ведет учет студентов только по двум укрупненным группам специальностей и направлений подготовки (УГСН), по которым могут готовить специалистов со знанием китайского языка, сообщил представитель министерства. По УГСН «Языкознание и литературоведение» в российских вузах готовят переводчиков, в том числе с китайского языка. Всего в этой группе в 2021 г. было 11 296 бюджетных мест, в 2022 г. – 11 658. На платные места в этой УГСН в 2021 г. было принято 19 263 человека. Также будущие специалисты со знанием китайского языка учатся по УГСН «Востоковедение и африканистика». На бюджетные места в этой группе поступило в 2020 г. 805 человек, в 2021 г. – 851. Бюджетных мест на 2022 г. выделено 861. На платные места в 2021 г. было принято 1034 человека, сообщил представитель министерства.

МГУ ежегодно выпускает около 35 китаистов со специализацией в экономике, политике, филологии и истории. Среди китаистов ИСАА процент трудоустройства составляет до 75–80% в первый год, если рассматривать любую работу с китайским языком – от переводчика до аналитика или служащего государственных ведомств. Если же брать специализацию (например, политологию или историю), процент меньше, так как работодателям нужнее люди с практическими навыками работы с Китаем.

По словам декана филологического факультета РУДН Виктора Барабаша, филологический факультет РУДН за последние три года подготовил

67 китаистов. 27 из них работают переводчиками в Huawei, экспортно-импортных торговых домах, логистических компаниях и школах, девять продолжили обучение в магистратуре РУДН, три поступили в магистратуру в китайские университеты. Кафедра иностранных языков филфака сотрудничает со средними оптовыми компаниями Китая, которые работают в сфере аграрного оборудования, производства полупроводников, пластиковых изделий, тканей и т. д. Обычно эти компании не имеют дилеров и представительств в России, им нужны переводчики для деловой переписки.

В России китайский язык очень популярен, и многие факультеты и кафедры РУДН открыли преподавание китайского языка: аграрный факультет, кафедра экономики и бизнеса, юридический институт.

За три года в НИУ ВШЭ подготовлено не менее 300 специалистов со знанием китайского языка. Партнерами по трудоустройству выпускников Школы востоковедения НИУ ВШЭ выступают научные институты РАН, такие как Институт Дальнего Востока, Институт востоковедения и др., практические организации, например МИД, информационные агентства, СМИ, а также бизнес, который может привлечь самую большую часть выпускников.

РАНХиГС ежегодно выпускает специалистов со знанием китайского языка, уверяет представитель вуза. Выбрать для изучения китайский язык в качестве второго иностранного языка могут, например, студенты Института отраслевого

менеджмента РАНХиГС, Института обшественных наук, факультета экономических и социальных наук, Высшей школы финансов и менеджмента, Института права и национальной безопасности РАНХиГС. Кроме того, на факультете международных отношений Института бизнеса и делового администрирования РАНХиГС реализуется программа «Политика и бизнес в странах Востока (Китай)», большинство выпускников которой находят работу в течение трех месяцев после окончания вуза. Они устраиваются в федеральные и региональные органы власти, Российско-китайский деловой совет, крупнейшие российские компании, сотрудничающие с Китаем, китайские корпорации с представительствами в России, туристические фирмы, сообщил представитель вуза.

В МГИМО китайский язык преподается на кафедре китайского, вьетнамского, тайского и лаосского языков. В 2021/22 учебном году китайский язык в бакалавриате и магистратуре МГИМО изучали 189 человек. В 2019/20 учебном году выпустилось (бакалавриат и магистратура) 47 человек. В 2021/22 учебном году выпустили 43 человека. Основные направления бакалавриата – зарубежное регионоведение, международные отношения, экономика, торговое дело и журналистика. В магистратуре изучаются еще финансы и менеджмент. Практику студенты проходят в МИДе, Минэкономразвития, Минцифры, Минсельхозе, Минпромторге, посольствах России, ЦБ, «Роснефти», «Росатоме» и др.

КАРЬЕРНЫЙ ПРАКТИКУМ

Девять образовательнокарьерных траекторий

молодежи

Высшая школа экономики изучила, как складывалась карьера 25-летних и какие факторы на нее повлияли. Что лучше для карьеры и заработка — найти работу сразу на 1-м курсе или отучиться в бакалавриате и магистратуре и только потом начать трудовую жизнь?

Анастасия Баннова Александра Финаева Справочник карьериста

Высшая школа экономики (ВШЭ) провела исследование, как формировались трудовые биографии 25-летних молодых людей. которые были девятиклассниками в 2012 г. и к 25 годам успели получить высшее образование. В течение девяти лет, с 2012 по 2020 г., авторы ежегодно опрашивали в среднем 2000 молодых людей, как развивались их учеба и работа, и выявили девять типовых карьерно-образовательных траекторий. Цель - выяснить, какая траектория приводит к наибольшему успеху (наиболее быстрому продвижению по службе и наибольшему доходу).

ТРИ ТИПА МАРШРУТОВ

К 2020 г. степень бакалавра успели получить 64% опрошенных 25-летних, 17,2% – степень магистра, а 18,8% окончили специалитет. При этом 78,6% опрошенных в 2020 г. завершили образование и вышли на рынок труда, а 20,2% продолжали

обучение на программах высокого уровня – магистратуры, интернатуры и аспирантуры. 55,4% респондентов к 2020 г. имели постоянную работу, а 14,6% совмещали работу с учебой. В 2020 г. четверть участников выборки находились в прекариальном, нестабильном, положении, т. е. имели только временную занятость, или не предпринимали никаких действий по трудоустройству, или были безработными.

Исследователи ВШЭ разделили девять карьерно-образовательных траекторий студентов на три укрупненных типа: короткое обучение и работа, длительное обучение и смешанный.

К первому относятся студенты, которые после получения высшего образования вышли на рынок труда без последующего продолжения обучения, – таких набралось 33,4%. В данную группу входит три образовательно-карьерные траектории. Это

студенты, которые вовсе не работали во время обучения (так называемый линейный паттерн – 15%), подрабатывали на 3-м и 4-м курсах вуза (линейный паттерн с совмещением – 11,9%), а также те, кто работал на протяжении всего периода обучения, начиная с 1-го курса (карьерный – 6,5%).

Ко второму типу относятся студенты, которые после получения первого высшего образования решили продолжить обучение. Эта группа оказалась самой большой – 45.6% респондентов. Она включает в себя четыре образовательно-карьерные траектории: тех, кто не совмещал учебу с работой (так называемый отложенный паттерн – 15,3% респондентов); тех, кто начал работать только во время получения второго высшего образования (длинный линейный паттерн – 9,7%); тех, кто трудится с 1-го курса бакалавриата и продолжает совмещать учебу с работой в магистратуре (длинный карьерный паттерн – 12,1%), и тех, кто после первого высшего образования устроился работать и решил получить второе высшее, совмещая и учебу, и работу (реверсивный – 8,5%).

В третий тип, смешанный, исследователи определили представителей двух образовательно-карьерных траекторий: студентов, которые получали высшее образование после окончания колледжа на базе девяти классов (транзитный паттерн – 7%) и к 2020 г. окончили вуз, совмещая учебу и работу как в период обучения в колледже, так и на старших курсах вуза; а также респондентов с разным образовательным опытом, которые долгое время пребывали в

прекариальном состоянии, т. е. не имели постоянного места работы, либо бездействовали по разным причинам (например служили в армии), либо были безработными (прекариальный паттерн – 14%). Эта группа самая малочисленная – 21% респондентов в целом.

Владлена, студентка 3-го курса факультета кибертехнологий, математики и статистики РЭУ им. Плеханова, - представитель первой группы, траектории «линейный паттерн с совмещением». Она полгода работает системным аналитиком в консалтинговой компании на полставки. Участвовала в проекте автоматизации кредитного конвейера крупного российского банка, кредитующего малый и средний бизнес. С декабря по март Владлена проходила стажировку, во время которой ей платили 20 000 руб., после она была зачислена в штат, и ее зарплата выросла до 35 000 руб. Работать можно дистанционно, четкого графика нет, что позволяет успешно совмещать работу с учебой в университете, говорит Владлена. Заканчивать работать Владлена не собирается, потому что уверена, что опыт, который она получит сейчас, позволит ей в будущем претендовать на хорошую должность в крупной компании.

ЧЕТЫРЕ КРИТЕРИЯ

Все девятилетние образовательно-карьерные маршруты различаются по четырем критериям: учеба в магистратуре (продолжают или нет), работа во время учебы (совмещают или нет), длительность опыта работы,

занятость (имеют стабильную работу или долго пребывают в бездеятельности, занимая прекариальное положение на рынке труда).

1. МАГИСТРАТУРА

Участники паттернов первого типа в отличие от паттернов второго в подавляющем большинстве не продолжили обучение в магистратуре. Охват программами магистратуры в этих паттернах варьируется от 62,3 до 75,2%, включая уже завершенное и продолжающееся образование. В отложенном и реверсивном линейном паттернах 40% участников уже имеют диплом магистра. Рекордно много продолжает обучение в магистратуре (75,2%) в длинном линейном паттерне - это самый «образованный» кластер во всей выборке выпускников вузов. Учеба в магистратуре оформилась в отдельную образовательную траекторию. Обучение в магистратуре, получение более высокого уровня образования – экономически обоснованное решение. Выпускники вузов с магистерской степенью имеют ощутимое зарплатное преимущество на российском рынке труда, хотя оно сильно зависит от специальности и вуза.

2. УЧЕБА ПЛЮС РАБОТА

Распространенность подработки сильно варьируется: одни работали в течение всего времени обучения в вузе, другие начали с середины бакалавриата или специалитета, третьи – только в магистратуре, а иные вообще не имели опыта работы вплоть до окончания вуза. Отдельный случай – транзитный паттерн: студенты совмещали учебу и работу как в колледже на старших курсах,

так и после – в вузе. Совмещение учебы и работы – значимая часть образовательно-карьерного перехода выпускников российских вузов. Приобретение опыта работы во время обучения полезно по финансовым соображениям, а также облегчает последующий переход к постоянной занятости. Более того, выпускники, совмещавшие учебу и работу, особенно по специальности, при выходе на рынок труда имеют зарплатное преимущество перед своими ровесниками без опыта работы.

3. РАБОЧИЙ СТАЖ

Самый большой опыт работы (пять и более лет) у тех респондентов, кто работал в течение всего времени учебы в вузе. Это первая группа образовательно-карьерных траекторий – короткое обучение и работа. У таких респондентов средний стаж постоянной занятости после окончания вуза превысил два года. Респонденты с траекториями второй группы (длительное обучение) только выходят сейчас на рынок труда в основном весь их рабочий опыт получен путем совмещения учебы и работы. У преодолевших лишь одну ступень высшего образования более длительный стаж работы, но и среди тех, кто продолжает образование и формально не вышел на рынок труда, многие имеют близкий по длительности опыт работы, хоть и полученный при совмещении учебы с работой. Продолжительность обучения и длительность профессионального стажа составляют основу для моделирования заработных плат: при прочих равных чем выше уровень образования и продолжительнее опыт работы, тем выше трудовой доход.

4. УСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ

По данным исследования ВШЭ, выпускники находились в прекариальном статусе от 13 до 64% продолжительности их трудовой биографии. при этом они не проходили учебу. Меньше всего проводят в бездействии респонденты с траекториями первого типа – они вышли на рынок труда раньше остальных из-за короткого обучения (паттерн линейный с совмещением). В паттернах второго типа, участники которого только выходят на рынок труда после завершения магистратуры, относительная продолжительность периода нестабильности доходит до 54%. Самый нестабильный паттерн – прекариальный: здесь среднее время, в течение которого респондент не имеет стабильной занятости, безработен или бездействует, превышает год (более 64% от времени нахождения на рынке труда).

МЕСТО НА РЫНКЕ ТРУДА

В 2020 г. на рынок труда успели выйти только представители коротких образовательных траекторий, активно совмещавшие работу и учебу. Остальные продолжают учиться и трудиться в свободное от учебы время либо находятся в прекариальном состоянии.

Согласно исследованию, большинство выпускников, не продолживших обучение после получения первого высшего образования (тип первый), трудоустроены: доля занятых на постоянной работе варьируется от 79% (паттерн карьерный) до 95% (линейный с совмещением). Наиболее низкая занятость у студентов, которые начали совмещать работу и учебу с первых курсов бакалавриата и продолжили совмещение во время учебы в магистратуре (паттерн длин-

ный карьерный – 27%), и у тех респондентов, кто получает следующее образование и не устраивается на работу (паттерн отложенный – 31%).

Среди представителей линейных траекторий практически нет тех, кто бы находился в прекариальном положении. Среди паттернов с длительным обучением наименьшая доля прекариата наблюдается в длинном линейном паттерне и наибольшая – 37,8% – в отложенном, участники которого не спешат с выходом на рынок труда. Наибольшая нестабильность – в одноименном прекариальном паттерне: здесь более половины выпускников в 2020 г. имели лишь временные заработки, бездействовали или были безработными.

Во время пандемии число вакансий для молодежи сократилось, а работодатели, пострадавшие от кризиса, первым делом расставались с самыми неопытными и неквалифицированными кадрами – с новичками и молодежью. Трудности студентов с поисками работы возросли. В 2020 г. 20% участников исследования перешли из временной занятости в бездеятельность, тогда как в 2019 г. таких переходов было лишь 5%.

По данным исследования ВШЭ, главный работодатель выпускников вузов – сфера услуг: в ней в зависимости от паттерна занято от 63,9 до 88,5% респондентов. Сфера услуг оттягивает больше выпускников в паттернах первого типа – с коротким обучением, тогда как в паттернах с продолжением обучения доля занятых в промышленности выше средней по выборке. Респонденты, получающие два образования подряд (паттерн длинный линейный), втрое чаще идут в промышленность и сельское хозяйство, нежели респонденты

с карьерным паттерном, начавшие работать еще в вузе и не захотевшие продолжать учебу после бакалавриата (36,1% против 11,5%).

Исследователи делят всю сферу услуг на две: социальные услуги (образование, здравоохранение, госслужба) и прочие услуги. Оказалось, занятость в этих сферах существенно различается у разных образовательно-карьерных траекторий. Сфера социальных услуг оттягивает треть работников с высшим образованием в России и часто требует длительного обучения из-за квалификационных

требований. Неудивительно, что среди респондентов, чьи траектории включали длительное образование (второй тип паттернов), доля занятых в сфере социальных услуг выше, чем в остальных траекториях, а в двух паттернах с коротким обучением и транзитном паттерне доля таких занятых в 2 раза ниже средней по России.

Полине 24 года, она заканчивает обучение в магистратуре и работает в здравоохранении. В 2015 г. она поступила в ЯрГУ им. Демидова на факультет фармацевтической химии. По окончании 3-го курса Полина организовала для своей группы практику: сама договорилась с фармацевтической компанией «Р-фарм», которая взяла в лабораторию нескольких студентов. Сразу после выпуска девушка устроилась на работу в ту же компанию в отдел обеспечения качества. Ее главная обязанность – готовить документальное подтверждение, что процесс и оборудование помещений приводят к производству лекарств надлежащего качества, рассказывает Полина. Спустя год работы она окончательно решила, что хочет работать на производстве лекарств, поэтому поступила в магистратуру РУДН на направление «промышленная фармация». Полина трудится в «Р-фарме» уже третий год. Хотя обучение на магистра не принесет повышения в должности или увеличения зарплаты, оно дает знания и навыки, которые полезны в работе уже сейчас, поясняет Полина.

ОБРАЗОВАНИЕ И ЗАНЯТОСТЬ ДВАДЦАТИПЯТИЛЕТНИХ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ ПО ДЕВЯТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-КАРЬЕРНЫМ ТРАЕКТОРИЯМ Тип 2. Короткое Ллинное обучение Смешанный источник: высшая школа экономики, 2022 г. Прекариат Совмещение работы и учебы Постоянная работа Учеба без работы

КТО БОЛЬШЕ ЗАРАБАТЫВАЕТ

Критерий успеха образовательно-карьерной траектории – жалованье. Как показало исследование ВШЭ, средний трудовой доход оказался выше у тех выпускников, кто вышел

на рынок труда после получения первого высшего образования и не стал поступать в магистратуру (тип 1). Он варьируется от 44 168 руб. в месяц (паттерн карьерный) до 47 299 руб. в месяц (паттерн линейный с совмещением). Это объясняется более продолжительным трудовым стажем. Самый низкий доход был у тех, кто получал высшее образование после окончания колледжа (транзитный паттерн), – 31 657 руб. в месяц.

Работа по специальности – второй фактор, влияющий на заработки выпускников. Доля работающих не по специальности варьируется в образовательно-карьерных траекториях от 28,1 до 62,8%. Меньше всего таких среди представителей

длинного линейного паттерна – кто начал работать только во время получения второго образования. Больше всего – среди выпускников с отложенным паттерном, не работавших во время получения первого и второго высшего образования. Исследование показало, что чем больше в группе представителей той или иной траектории доля работающих не по специальности, тем ниже был средний трудовой доход в 2020 г.

Владу 23 года, в 2022 г. у него было два высших образования, он окончил бакалавриат по государственному и муниципальному управлению и магистратуру по направлению «государственное управление социально-экономическим



развитием». Работать по специальности начал с 1-го курса магистратуры в МКУ «Единая служба заказчика городского округа Красногорск» на должности главного эксперта отдела дорожной деятельности. Отработал чуть меньше года и уволился, хотел получить новый опыт в другом месте. На 2-м курсе магистратуры устроился в Главное управление содержания территорий Московской области на должность консультанта, но спустя три месяца получил повышение до советника государственной гражданской службы Московской области 3-го класса. По его словам, его заработок увеличился больше чем на 30%, с тех пор как он работает по специальности.

Как показало исследование, выпускники, не продолжившие обучение, демонстрировали более устойчивые позиции на рынке труда в сравнении с теми, кто только получил диплом магистра или еще учился в магистратуре и на других программах высокого уровня. Почти все из них были заняты на постоянной работе и имели более высокий трудовой доход. Но это не значит, что выпускники, выбравшие более длительное обучение, заведомо проигрывают в карьере и заработках. Они имеют возможность реализовать преимущество - полученные знания – на последующих этапах карьеры. Однако, как показал пандемийный 2020 год, переход от учебы к постоянной работе может оказаться болезненным для тех, кто не имеет никакого трудового опыта и никогда не совмещал учебу с работой.

КУЛЬТУРА СЕМЬИ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ УЧЕБЫ

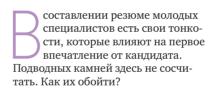
По данным доклада ВШЭ, длительность образовательного трека тесно связана с так называемым культурным капиталом семьи: чем он выше, тем продолжительнее период формального образования. Культурный капитал авторы исследования измеряют по количеству бумажных книг дома. Если их больше 200, то семья имеет высокий культурный капитал, пишут авторы исследования. Так, у респондентов с самым коротким шиклом высшего образования и быстрым выходом на рынок труда (паттерны линейный и карьерный) наименьшая доля семей с высоким культурным капиталом (23 и 25% соответственно). У длинного карьерного паттерна один из самых длительных образовательных процессов, доля семей с высокой культурой в этой группе максимальна – 37%.

Длительное обучение означает, что выпускник может рассчитывать на более высокий уровень образования и заработков в будущем. Если молодой человек долго учится и идет в магистратуру, скорее всего, у него высокая успеваемость и он получил первое образование в хорошем вузе. Однако и успеваемость, и выбор вуза также тесно связаны с культурным семейным капиталом. А значит, социально-экономическое неравенство сказывается не только на образовательных траекториях, но и на последующих карьерных маршрутах, говорится в докладе ВШЭ. ■

Как молодому специалисту

правильно составить резюме

10 подсказок, как произвести благоприятное впечатление на работодателя, даже если нет опыта работы



1. конструктором резюме

На hh.ru есть конструктор резюме. Это существенно облегчает жизнь тем, кто составляет резюме впервые. Нужно лишь зарегистрироваться на сайте, а затем вбить ответы на вопросы в соответствующие поля. После того как вы указали персональные данные, автоматизированная система поинтересуется, имеете ли вы опыт работы. Рассмотрим, как вести себя в обоих случаях.

• Опыт работы есть

Укажите компании, в которых вы работали, в обратной хронологии. Например: с октября 2020 г. по настоящее время – курьер по доставке еды в компании X; с июля 2020 г. по сентябрь 2020 г. – аниматор в отеле Y.

Результаты и достижения – самое привлекательное в любом резюме. Поэтому не забудьте в графе «О себе» перечислить то, чего вы добились на прежнем месте работы, будь то увеличение объемов продаж или скачок трафика. Используйте глаголы совершенного вида. Подкрепите результат своих трудовых подвигов цифрами – работодателя необходимо убедить взять именно вас. Помните, что нет такой сферы деятельности, где нельзя было бы поставить акцент на достижениях. Например, курьер может указать среднее число выполняемых за час или за рабочую смену заказов, промоутер - количество привлеченных клиентов. Отлично, если на вашей полке красуется корпоративная награда. Упомяните ее среди достижений, напишите, когда и за что она получена.



Ирина Святицкая

руководитель молодежного направления hh.ru

• Опыта работы нет

Не нужно думать, что работодатели не хотят рассматривать кандидатов без опыта. Во-первых, вы можете указать, что были в армии или проходили обучение. Во-вторых, покопавшись в омутах своей памяти, вы обнаружите немало полезных навыков.

Были старостой класса или группы? Обязательно упомяните этот факт, ведь это говорит о ваших лидерских качествах.

Помогали соседским детям с уроками? Отлично! Значит, вы обладаете опытом репетиторства.

Бесплатно трудились в зооприютах или домах престарелых? Внесите в резюме строчку о волонтерстве, ведь это характеризует вас как человека не только отзывчивого, но и стрессоустойчивого, коммуникабельного и ответственного.

Обязательно перечислите (при их наличии) и такие пункты, как участие в олимпиадах и кейс-чемпионатах, курсы и тренинговые программы, стажировки и дипломные или курсовые проекты, знание иностранных языков. Они выделят вас среди других молодых кандидатов, которые не уделяют внимания самопрезентации.

2. желаемую позицию

Пункт «Желаемая должность» станет заголовком вашего резюме, который работодатель увидит в первую очередь Вы можете в этом поле оставить предложенный системой вариант «Начинающий специалист». Однако лучше уточнить: «Стажер отдела продаж», «Младший инженер», «Помощник повара» и т. д. Это конкретизирует ваши профессиональные предпочтения и повысит конкурентоспособность.

3. будьте честны

Не надо врать в резюме – не пишите, что освоили Google Analytics, понимаете принципы SEO или владеете французским, если этими навыками владеете только понаслышке. Вранье вскрывается быстро – порой хватает и тестового задания. Да и собеседования проводят профессионалы, которые разбираются в людях.

4. E-MAIL

Обратите внимание на контактный электронный адрес. Логинов типа «ромашка@...» или «noreply@...» лучше избегать – по ним работодатель может сделать вывод о вашей несерьезности. Оптимальный вариант – использовать в качестве никнейма фамилию: «petrov@...», «petrov_anton@...».

5. ФОТОГРАФИЮ

Многие публикуют резюме без фотографий. Но рекрутеры просматривают в день сотни заявок, и те, в которых есть портрет соискателя, автоматически цепляют их взгляд. Главное – грамотно подобрать фото. Никаких снимков с вечеринок и пляжей, темных очков, бокалов красного вина или кальянов. Уместны деловой стиль и спокойное доброжелательное выражение лица.

6. ошибок

Обязательно вычитывайте резюме перед тем, как его сохранить и откликнуться на вакансию. Орфо-

графические ошибки и досадные опечатки не лучший способ произвести первое впечатление.

7. ИСПОЛЬЗУЙТЕ НЕСКОЛЬКО ЗАГОЛОВКОВ

Если вы планируете, допустим, стажироваться в юридическом отделе и одновременно подрабатывать промоутером, аниматором или курьером, имеет смысл создать несколько резюме с разными заголовками – при разборе откликов работодатель прежде всего обращает внимание на релевантных соискателей.

О пишите сопроводительные

Покажите свою заинтересованность работодателю – отправьте сопроводительное письмо в дополнение к резюме.

Не стоит пользоваться общими формулировками из серии «Прошу рассмотреть мою кандидатуру на вакансию...» или «Я тот специалист, которого вы ищете...». Оба варианта не демонстрируют ваш интерес к данной компании и не характеризуют вас как профессионала. Скорее, наоборот, указывают на формальный подход. И работодатель может сделать вывод, что это проявится и в работе. Поэтому пишите индивидуальные сопроводительные письма. Откликаясь на конкретную должность, внимательно изучите требования, которые предъявляются к соискателям. В письме кратко подсветите свои качества или знания, которые продемонстрируют работодателю, что вы способны выполнять обязанности, указанные в вакансии. Кстати, есть работодатели, которые не рассматривают резюме без сопроводительного письма, а некоторые устраивают соискателям своеобразный тест на внимательность: указывают в описании вакансии кодовое слово, которое необходимо упомянуть в сопроводительном письме или в отклике.

Бывают такие сопроводительные письма, которые заставляют сразу позвонить кандидату. Поэтому дополнительно указывайте в них свой номер телефона. Контакты вообще должны присутствовать по максимуму: в резюме, письмах, подписях электронных почтовых ящиков.

9. РЕДАКТИРУЙТЕ ПИСЬМА В НЕСКОЛЬКО ЗАХОДОВ

Написав сопроводительное письмо, отложите его в сторону и вернитесь к нему спустя пару дней: что бы вы добавили и убрали? Перепишите и снова забудьте на некоторое время. Работайте до тех пор, пока не добьетесь идеальной формулировки. Но при отклике на вакансию не забывайте о том, что каждое письмо должно быть адресным, поэтому обязательно напишите, почему вы хотите работать именно на этой позиции.

10. ПЕРЕЧИТЫВАЙТЕ РЕЗЮМЕ

Составив список всех своих профессиональных достижений, регулярно просматривайте его – это подарит вам чувство уверенности в себе на предстоящем собеседовании. А оно может случиться уже завтра! ■

Чем заинтересовать работодателя, если нет диплома по профилю

Очень многие россияне работают не по специальности. Представителям каких профессий проще всего сделать карьеру в другой области?

Елена ФедотоваВедомости

Более трети выпускников российских вузов не работают по специальности, показал опрос 2583 соискателей из разных регионов России, проведенный порталом hh.ru. Больше половины (58%) выпускников пробовали работать по основному профилю, но передумали из-за маленькой зарплаты (46%), неясных карьерных перспектив (31%) и непривлекательных условий труда (24%).

Сервис Rabota.ru провел похожий опрос – но не среди выпускников, а среди всех имеющих работу. В исследовании приняло участие более 5000 пользователей сервиса старше 18 лет из всех регионов страны. И доля не работающих по специальности оказалась еще более внушительной, чем в опросе hh.ru. По данным Rabota.ru, по специальности никогда не работали 43% россиян. Еще 23% имеют опыт в профильной сфере, но сейчас в ней не работают.

Россияне идут в вузы не ради дальнейших карьерных перспектив,

а просто потому, что высшее образование считается престижным и само собой разумеющимся, и только после получения диплома задумываются о том, какие карьерные перспективы перед ними открываются, чем на самом деле придется заниматься на рабочем месте и сколько наниматели за это будут платить, считает исполнительный директор консалтинговой компании «ЛюдиРеорlе» Виктория Петрова.

слишком дорогой диплом

Примерно 39,3% молодых людей хотели бы сменить специальность уже при поступлении в магистратуру, показало совместное исследование, проведенное МГТУ им. Баумана, МАИ и МФТИ. Почти треть из них (26,5%) сказали, что хотят получить более престижную профессию, менее четверти (21,3%) видят отсутствие спроса на рынке труда по текущей специальности. Более 20% заявили, что исчерпали себя в своей нынешней специально-

сти, а 18,4% признались, что их специальность им неинтересна.

Отчасти смена профессии при поступлении в магистратуру - следствие раннего профессионального самоопределения, рассказывала ранее «Ведомостям» директор Центра трансформации образования Московской школы управления «Сколково» Ольга Назайкинская. Школы разделяют учеников с 7-8-го класса на технические, медицинские и гуманитарные классы. Знакомить их с разными профессиями уже в раннем возрасте правильно, говорит Назайкинская. Но часто в школах и вузах взрослые навязывают ученику, кем он должен стать в будущем, и вынуждают сделать выбор, к которому он не готов, отмечает она.

Как правило, у абитуриентов российских вузов практически нет жизненного опыта – они выбирают профессии по романтическим соображениям или из-за семейных традиций, соглашается Петрова. Но тренд постепенно меняется: молодые специалисты все чаще задумываются, окупятся ли затраченные на высшее образование силы и средства после выпускного. По некоторым гуманитарным специальностям, например филолога или историка, прогнозы неблагоприятны, предполагает Петрова.

В конце 2020 г. международная исследовательская компания Ipsos специально для Всемирного экономического форума опросила 21 507 человек из 29 стран мира, считают ли они оправданными затраты на очное высшее образование. Около 36% россиян сказали, что платное высшее образование стоило своих

денег, но таких оказалось меньше чем в 26 из 29 стран. Например, в Китае расходы на высшее образование считают оправданными 81%, в США – 45%. Каждый второй россиянин (51%) полагает, что высшее образование не стоит запрашиваемой за него цены. По всем 29 странам в среднем со стоимостью высшего образования согласны 53%, а завышенной ее считают примерно 36% исходя из аналитики Ipsos.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ

По специальности, указанной в дипломе, чаще всего продолжают трудиться работники сферы образования (16%), производства и промышленности (14%) и медицины (13%), выяснили аналитики Rabota.ru. По образованию также работает около 10% респондентов в сфере строительства, 8% в ІТ и телекоме, 6% в журналистике, 5% в банковском деле, финансах и инвестиционном секторе.

Около 40% из тех, кто не работает по специальности, сменили сферу деятельности из-за низких зарплат, четверть – из-за отсутствия хороших вакансий, показал опрос Rabota.ru. Около 13% вынужденно поменяли специальности из-за переезда в другой город или страну, а 11% выгорели или просто устали от профессии. Примерно 7% опрошенных сменили профессию, потому что начали зарабатывать на своем хобби.

Нет ничего страшного в том, что человек работает не по своей основной специальности, замечает Петрова. С ростом продолжительности жизни работники и в своей профессиональной жизни смогут

проявить себя в разных ипостасях и менять профессию согласно приметам времени, искать возможности больше зарабатывать и эффективнее реализовываться, считает она.

На практике разочаровавшиеся соискатели часто идут по простому пути: выбирают среди вакансий с высокой зарплатой компании, в которых уже работают их друзья, или те, куда можно быстро устроиться, говорит Петрова. По данным hh.ru, специалисты чаще всего уходят в сферу продаж (69%) и на административные должности (65%).

СЛОЖНОСТИ ПЕРЕХОДА

Чаще всего соискатели без профильного образования испытывают проблемы на старте карьеры, а потом решающую роль при найме начинает играть опыт, отмечают собеседники «Ведомостей».

Чем больше компания или предприятие, тем внимательнее она смотрит на то, что написано в дипломе молодого специалиста, говорит Игнат Зайончковский, сооснователь «Преактума» (организатор рекрутинговых конкурсов и виртуальных стажировок для молодежи). Но на малых и средних предприятиях редко смотрят на специальность в дипломе - там ценятся профильные навыки и социально-психологические качества. Лучше всего принимать решение о смене профессии как можно раньше - на практике или во время стажировки, считает Зайончковский. По словам его партнера Сергея Акопяна, смена

направления всегда подразумевает проигрыш в зарплате и должности и решиться на это проше на позиции начального уровня. К тому же работодатели проявляют терпимость, если молодые кадры владеют не всеми необходимыми навыками: как правило, образовательные программы вузов отстают на 2-3 года от уровня развития технологий, применяемых нанимателями, говорит Акопян. Высшее образование становится формальным минимумом, к которому позднее добавляются знания, полученные на практике и курсах менеджмента, маркетинга, разработки и др., отмечает он.

Профильное образование обязательно для работников со специальностями, где требуется фундаментальная подготовка, например для слесарей по обслуживанию и ремонту высокоточного роботизированного оборудования, инженеров-математиков или архитекторов, считает Петрова.

Непросто сменить специальность в тех случаях, если в отрасли работодатели привыкли сотрудничать с потенциальными кандидатами еще во время их вузовских стажировок. Из-за дефицита кандидатов многие ІТ-компании готовят потенциальных сотрудников еще во время их обучения в вузах, говорит основатель НRTесh-компании Skillaz Андрей Крылов. В этом сегменте занимаемые кандидатами должности чаще всего соответствуют их профильному образованию, заметил Крылов. Но в пандемию, по его словам, ком-

пании охотнее, чем прежде, стали рассматривать соискателей, готовых быстро адаптироваться и учиться, чтобы использовать полученные навыки под новые вызовы и задачи.

ДИПЛОМ РАДИ ПОВЫШЕНИЯ

Корочки все больше утрачивают важность – работодатели переходят к подходу, основанному на компетенциях, рассказывает руководитель проекта «Атлас новых профессий» Агентства стратегических инициатив Дмитрий Судаков. И если профессиональные навыки были необходимы всегда (повар должен уметь готовить, а инженер вести расчеты), то сейчас возрастает значимость социально-психологических качеств (soft skills), говорит Судаков. Вместе со «Сколково» он изучил около 10 000 резюме инженеров на LinkedIn. Выяснилось, что в резюме 10% навыков были профессиональными и повторялись во всех анкетах, тогда как 90% качеств были уникальными и не встречались в других резюме. Система образования не ориентирована на то, чтобы готовить специалистов с уникальным набором качеств. Нужные компетенции придется нарабатывать самостоятельно, например, навык работы в распределенной команде хорошо развивают компьютерные игры, а представителю сферы услуг полезно изучить психологию, полагает Судаков.

Тем не менее сотрудникам, попавшим в компанию благодаря саморазвитию и личным качествам, скорее

всего, придется получить диплом по профилю – ради продвижения по службе. Компании готовы вносить вклад в обучение сотрудников, которое непосредственно связано с работой на предприятии, говорит Кирилл Храмцов, директор по методологии компании Univertus, занимающейся обучением и оценкой персонала. Подниматься по карьерной лестнице практически нереально без профессионального образования. Поэтому компании иногда финансово участвуют в получении сотрудником необходимого образования, но с условием отработки в компании в течение нескольких лет. Подобная схема дает возможность организации сохранить хороших работников, а сотрудникам - продолжать развитие по специальности, отмечает Храмцов. ■

10 ОТРАСЛЕЙ, ГДЕ У СПЕЦИАЛИСТОВ ЧАЩЕ ВСЕГО ЕСТЬ ДИПЛОМ ПО ПРОФИЛЮ

| Отрасль | % респондентов |
|-------------------------------|------------------|
| Образование | 16 |
| Производство и промышленность | 14 |
| Медицина | 13 |
| Строительство | 10 |
| IT и телеком | 8 |
| Журналистика | 6 |
| Банки, финансы, инвестиции | 5 |
| Сфера услуг | 4 |
| Рестораны и кафе | 6 5 4 3 |
| Транспорт и логистика | 1 |
| | |

Семь практических карьерных

рекомендаций для студентов

и молодых специалистов

Они помогут найти интересную работу и продвигаться по службе в новой реальности



Алексей Миронов вице-президент по операционному управлению группы Ancor

ынок труда претерпевает значительные изменения, привычные консервативные стратегии построения карьеры уже не работают, приходит время новых решений.

Одно из главных наблюдений последнего времени – красивые, понятные карьерные траектории ушли в прошлое. Происходит огромное количество межотраслевых переходов, выигрышным оказывается непрямолинейное развитие. Рынок труда развивается настолько быстро, что успеха добиваются те люди, которые проявляют наибольшую гибкость и способны применить свой опыт, полученный в одной отрасли, в другой сфере.

Спланировать карьеру еще во время учебы в вузе на 20 лет вперед стало невозможно. Теперь важно не просто получать институтские знания, но и научиться ставить продуманные цели и регулярно пересматривать планы с учетом изменений на рынке. Вот семь конкретных рекомендаций, которые помогут вам выстроить эффективную стратегию развития карьеры на начальном этапе.

- 1. Разберитесь в конъюнктуре рынка труда, соберите данные о текущей ситуации в отрасли. Какова структура спроса и предложения, что чаще всего требуют работодатели? На лекциях в вузе этого не расскажут. Хорошая новость: вся информация находится в открытом доступе, например на порталах поиска работы и подбора персонала они охотно делятся открытой аналитикой по рынку труда. Другой вариант обращение к карьерным консультантам.
- Уточните свою проформентацию. Даже если вы уже учитесь в вузе, мы настоятельно рекомендуем проходить подобное тестирование раз в год у карьерных консультантов или в специализированных организациях. Важно адекватно соотносить текущие желания по карьере с имеющимися знаниями и навыками. Если между ними есть несоответствие, надо сразу анализировать причины. Случается, что уже после пары курсов студент понимает, что выбрал не свой путь. Причин может быть много, но чем раньше вы разберетесь, что подходит именно вам, тем лучше.

- 3. Уделяйте внимание развитию социально-психологических навыков (soft skills). На рынке труда сегодня очень востребованы развитые soft skills. Вузы больше ориентированы на предоставление профессиональных знаний (hard skills), а остальное развитие уже дело рук самих кандидатов. Сейчас в распоряжении студентов и молодых специалистов большое количество онлайн-платформ, бесплатных и платных тестов и т. д. Определите навыки, критичные для ваших потенциальных работодателей, и развивайте их.
- Обязательно используйте возможности студенческой практики и стажировок. Настоятельно рекомендую принимать в них участие с 1-го курса. На рынке и сейчас огромное количество программ для студентов и выпускников. Согласно исследованию Ancor, количество компаний со стажерскими программами сократилось с 82 до 76% по сравнению с прошлым годом. Но каждый четвертый работодатель, предлагающий стажировки, увеличил количество позиций для стажеров. Две трети компаний предлагают практикантам гибкий график, более половины – возможность работать удаленно: есть из чего выбрать. Важно помнить, что компания всегда отдаст предпочтение не красному диплому, а реальному опыту работы.
- 5. Составьте описание желаемого работодателя. Представьте, где бы вы хотели работать и, главное, почему. Тут вам снова помогут программы профориентации и полученный на стажировках опыт. Вопрос про мотивацию очень любят задавать на собеседованиях, чтобы понять ваши

цели, вашу логику. Рекрутер будет оценивать, понимаете ли вы последствия ваших желаний. Например, вы хотите связать свое будущее с известными азиатскими компаниями. Но понимаете ли вы специфику управления и национальной корпоративной культуры этих организаций?

- 6. Определите, чего вы ожидаете достичь в среднесрочной перспективе, в течение 3—4 лет. Траекторий развития может быть несколько. Хотите ли вы управлять людьми? Или вы стремитесь освоить как можно больше разных функций? Это очень важно не только для того, чтобы красиво преподнести себя работодателю. Осознанность поможет четко идти к поставленной пели. а не плыть по течению.
- . Правильно выбирайте первого работодателя. Мы привыкли считать, что западные компании – очень желанное место работы. Сейчас ценности на рынке труда серьезно переосмысливаются. Мой совет – постарайтесь смотреть шире, глубже. Среди российских компаний с не самыми известными брендами есть очень интересные предприниматели, которые построили в России перспективный бизнес. Не гонитесь за красивой вывеской. Возможно, попав в малоизвестную компанию на старте, вы сможете сделать намного более успешную и быструю карьеру, чем в международной корпорации.

Очень часто я вижу студентов и выпускников университетов, которые не знают, чем они хотят заняться и чего достичь. Дополнительное самостоятельное развитие во время учебы и выработка нужных социально-психологических качеств расширят выбор вариантов карьеры.

ИСТОРИИ **УСПЕХА**

«Металлоинвест»

На Михайловском ГОКе я начинал слесарем по ремонту автомобилей в управлении грузопассажирских перевозок. Узнал о возможностях роста, которые компания предоставляет каждому сотруднику – было бы желание! Прошел обучение, освоил методики построения производственных процессов, бюджетирование, программное обеспечение. Изучал технологии повышения эффективности производства и сокращения издержек.

Спустя всего год я уже руководил командой экспертов. Из рядового специалиста вырос до начальника управления. «Металлоинвест» – одна из тех немногих компаний, которая приветствует инициативу и продвигает активных сотрудников. Я точно знаю: здесь работает сплоченная команда, способная решать задачи любой сложности.

- →ФИО: Юрий Горбунов
- **→ ВОЗРАСТ:** 27 лет
- → ОБРАЗОВАНИЕ: Юго-Западный государственный университет
- →ДОЛЖНОСТЬ: начальник управления эффективности производственных активов
- СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:

5 лет



В студенческие годы я проходил практику в техническом управлении Михайловского ГОКа. И уже тогда понял: мне здесь нравится. Окончил институт и пришел на предприятие инженером. Приняли меня здесь как родного. В службе главного горняка научили работать с технической документацией, контрольными и проектными организациями. Уже через два года назначали ведущим инженером, а затем предложили должность главного специалиста по планированию производства.

С 2020 г. возглавляю производственно-аналитическое управление. Сфера ответственности включает оперативное управление производством и работу главной диспетчерской службы – от добычи руды до отгрузки готовой продукции. Не верьте тем, кто утверждает, что горное дело и металлургия – это рутина и скука. Наоборот, «Металлоинвест» – это про динамику и развитие. Здесь всегда рады людям, которые стремятся к развитию.

→ФИО: Роман Школин

→ ВОЗРАСТ: 34 года

→ ОБРАЗОВАНИЕ: Московский государственный горный университет

→ ДОЛЖНОСТЬ: начальник производственно-

производственно аналитического управления

→СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:10 лет



реклама



Трубная Металлургическая Компания



ФИО:

ВОЗРАСТ: 21 год

ОБРАЗОВАНИЕ:

Уральский федеральный университет Направление – прикладная экономика

должность:

специалист группы фактурирования продаж

СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:

3 месяца

О возможности прохождения стажировки в Центре бизнес-услуг (ЦБУ) ТМК-Синара я узнала на Юлия Сафонова сайте своего университета. Начав практику, я поняла, что в коллективе много начинающих специалистов, и все мы друг друга поддерживали. Особо хочу отметить отзывчивость коллектива и руководителей в процессе моего обучения как специалиста.

За время прохождения стажировки я получила много новых знаний и приобрела уникальный профессиональный опыт. Стажировка в ЦБУ ТМК-Синара – это отличная возможность для будущих выпускников определиться со сферой деятельности и построить успешную карьеру после выпуска из вуза.

Спустя четыре месяца я успешно освоила стажерскую программу и была принята на должность специалиста группы фактурирования продаж. В ближайшем будущем я бы хотела изучить все тонкости работы чтобы способствовать развитию своего отдела.



ФИО: Елизавета Емелина

ВОЗРАСТ: 21 год

ОБРАЗОВАНИЕ:

Уральский федеральный университет Направление – сервис

ДОЛЖНОСТЬ:

специалист отдела по управлению персоналом

→СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:

7 месяцев

О возможности работать в Центре бизнес-услуг (ЦБУ) ТМК-Синара я узнала от знакомых, и идея прохождения практики в крупной компании показалась мне захватывающей и интересной. Через некоторое время после подачи заявки меня приняли специалистом в группу по управлению персоналом, где я начала свою профессиональную деятельность.

Поначалу было сложно адаптироваться к атмосфере open space офиса и войти в новый темп жизни, однако мне очень повезло с компетентным наставником и коллегами по цеху. Меня обучили пользованию 1С и иными программами, помогающими в работе, а также познакомили с мобильным приложением Mobi2U и Корпоративным университетом ТМК2U.

За семь месяцев своей практики я многое узнала как о работе специалиста по управлению персоналом, так и о себе. Стажировка в компании дала мне понять, какие задачи я решаю быстро и легко, а какие требуют тренировки собственной концентрации и внимания.

О возможности прохождения стажировки в Центре бизнес-услуг (ЦБУ) ТМК-Синара я узнала через центр развития карьеры, действующий в нашем институте, и решила попробовать свои силы. В ходе собеседования в ЦБУ я четко поняла, какое направление работы подходит мне больше всего.

За время работы я прошла несколько полезных курсов Корпоративного университета ТМК2U на платформе SOTA2U, благодаря которым стала легко ориентироваться в корпоративной информационной системе и электронном архиве, изучила нормативно-правовую базу, а также узнала все тонкости и нюансы проверки документов в электронном архиве.

Особо отмечу участие в І Молодежной научно-практической конференции ЦБУ ТМК-Синара, где я стала победителем в треке «Бережливое производство», предложив мероприятия по оптимизации процесса документооборота по внутренним перемещениям.

После трех месяцев работы стажером меня приняли как полноценного сотрудника. Сейчас планирую развиваться в данной сфере и расширять свои знания, чтобы в будущем стать высококвалифицированным специалистом.

О возможности прохождения стажировки в Цен-

тре бизнес-услуг (ЦБУ) ТМК-Синара я узнала благода-

ря освещению программы стажировок в социальных

С первого рабочего дня меня активно стали вов-

лекать в рабочие процессы отдела. Отмечу высокую

адаптации стажеров. Особенно ценной была помощь

За время стажировки мне удалось не только упро-

чить мои профессиональные умения, навыки и при-

в крупном бизнесе. Благодаря программе я приняла

окончательное решение о дальнейшем карьерном

развитии и продолжила работу в ЦБУ ТМК-Синара.

Программа стажировки в ЦБУ – это отличная воз-

можность для студентов начать карьеру в современной

менить их на практике, но и приобрести опыт работы

моего наставника, к которому я всегда могла обра-

заинтересованность коллектива в полноценной

титься и получить необходимое содействие.

высокотехнологичной компании.

сетях института, когда училась на последнем курсе.

ФИО: Екатерина Копалова

ВОЗРАСТ: 21 гол

ОБРАЗОВАНИЕ:

Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, факультет ЭКОНОМИКИ И менеджмента Специальность – «экономическая безопасность»



специалист группы учета МПЗ и товаров SAP

СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:

4 месяца

•ФИО: Татьяна Корнева

ВОЗРАСТ: 21 год

ОБРАЗОВАНИЕ:

Уральский федеральный университет Направление прикладная экономика

должность:

специалист отдела по управлению персоналом

СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:

5 месяцев



реклама



vedomosti.ru/careerist/ [73]



→ФИО: <mark>Иван С</mark>ульдин

→ BO3PACT:
23 года

→ОБРАЗОВАНИЕ:

Вологодский государственный университет, инженерностроительный факультет, специальность «городское строительство и хозяйство»

→ДОЛЖНОСТЬ: ведущий специалист по

техническому надзору

→СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:

2 года

Группа «ФосАгро»

Иван Сульдин – один из перспективных молодых сотрудников компании, который начал карьеру, поднявшись по всем ступеням выстроенной «ФосАгро» образовательной парадигмы «школа – колледж/вуз – предприятие».

«ФОСАГРО-ШКОЛА»

Мой путь в профессию начался еще в школе, потому что мне повезло учиться в «ФосАгро-классе». Туда меня порекомендовала репетитор по физике. После нескольких занятий она сказала: «Я вижу в вас потенциал, стоит попробовать себя в школе, которую курирует «ФосАгро». Там углубленно изучаются профильные для химической отрасли предметы, а выпускники легко поступают в лучшие технические вузы». Я последовал ее совету и на своем опыте убедился и в высочайшем уровне преподавания в «ФосАгро-классах», и в уровне мотивации ребят, которые учились вместе со мной. Там все изначально знают, в какую профессию пойдут, какие знания им для этого нужны, и настроены выжать из учебы максимум.

ву3

Поступать решил в Вологодский государственный университет – меня всегда привлекало строительство, причем не столько проектирование, сколько именно работа «в поле». Выбрал специальность с упором на эксплуатацию, ремонт и реконструкцию зданий – это как раз то, что востребовано на производстве.

Со 2-го курса заключил ученический договор с «ФосАгро»: я проходил практику на производствах компании, мне было гарантировано трудоустройство после окончания вуза, по результатам сессии платили хорошую стипендию. В результате после выпуска из всех моих сокурсников самая престижная и хорошо оплачиваемая работа была у меня.

компания

Благодаря программе «Молодые талантливые специалисты» меня приняли в АО «Апатит» (Череповецкий комплекс «ФосАгро») ведущим специалистом по техническому надзору. Служба главного архитектора, в которой я работаю, занимается капитальными ремонтами: проводит экспертизу здания, выявляет и устраняет дефекты. Через несколько месяцев мне доверили курировать один из цехов – сернокислотное производство. Потом, на время отсутствия коллеги, попробовал силы в другом крупном подразделении - в производстве минеральных удобрений и остался там на постоянной основе. Это огромный цех с гигантскими агрегатами, с великим множеством задач. Помню, как первое время поражался масштабам производственного процесса и, соответственно, объемам работ по капитальному ремонту. И в какой-то момент я понял: теперь это зона моей ответственности и подвести людей, работающих здесь, я не имею права.

Молодой руководитель контрольно-аналитической лаборатории в Волховском филиале АО «Апатит» (компания «ФосАгро») Евгения Захарова – яркий пример того, как за пять лет можно построить карьеру от лаборанта до начальника лаборатории.

ШКОЛА/ВУЗ

Я окончила школу в Новой Ладоге. Всегда мечтала связать свою жизнь с химией. Поступила сразу на бюджет – 230 баллов ЕГЭ позволили пройти конкурс и стать студенткой Санкт-Петербургского государственного университета промышленных технологий и дизайна по специальности «химическая технология». После окончания учебы, как и все выпускники, стала искать работу.

компания

Узнав о том, что в Волхове есть завод по производству удобрений, я поняла, что это серьезное предприятие и там у меня будут стабильность, перспективы и развитие.

После трудоустройства я стала участником корпоративной программы компании «Молодые талантливые специалисты» (МТС) и за 1,5 года овладела профессией лаборанта.

То, что я полностью освоила свои обязанности, поняла, когда меня стали отправлять в другие лаборатории. Если знаешь специфику методов испытаний, то быстро вливаешься в работу.

Под каждого участника программы МТС разрабатываются индивидуальная стратегия развития и карьерный план, в котором написано, кем будет молодой специалист после окончания проекта. Я выбрала для себя профессию инженера-лаборанта.

Обязанности инженера-лаборанта гораздо шире, да и ответственности больше. Он должен знать, по какой методике работать, уметь анализировать данные, понимать, по какой причине в расчеты и анализы может закрасться ошибка и как ее исправить. Но в то же время эта профессия творческая и интересная.

Следующее повышение мне предложила начальник Центра аналитики и контроля качества Волховского производства, именно она разглядела потенциал. Сначала было страшно, но поддержка руководителя и коллег помогла поверить в себя. И вот уже почти два года я работаю начальником контрольно-аналитической лаборатории. А это уже совсем другой уровень ответственности.

Нужно уметь быстро принимать решения, при этом общие вопросы обязательно решать вместе с коллегами. А еще у нас в коллективе работают только женщины – каждой нужно уделять внимание и находить индивидуальный подход. Раньше я этого не понимала, но теперь знаю, что от настроения зависит не только атмосфера в команде, но и успешное выполнение обязанностей.

Я люблю свою работу, коллектив и Волхов и не хотела бы сменить его на жизнь в Москве или Санкт-Петербурге. Крупные города отнимают много эмоциональных и финансовых ресурсов. В Санкт-Петербург я езжу отдыхать, но для жизни и работы я выбрала город потише, тем более что с каждым годом Волхов преображается, и мне в нем комфортно.

Не планирую останавливаться на достигнутом. В мечтах – окончить магистратуру и получить второе высшее образование. Я продолжаю развиваться в выбранной профессии и не представляю своей жизни без завода.



→ФИО: Евгения Захарова

→ ВОЗРАСТ: 26 лет

→ ОБРАЗОВАНИЕ: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна / «химическая технология

органического синтеза»

→ ДОЛЖНОСТЬ: начальник контрольноаналитической лаборатории

→СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:

5 лет

реклама





→**ФИО**: **Егор Осипов**

→ BO3PACT:
26 лет

ОБРАЗОВАНИЕ:

Владимирский государственный университет, факультет информационных технологий

ДОЛЖНОСТЬ:

архитектор направления поддержки прикладных систем

→СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:

4 года

Объединенная металлургическая компания (ОМК)

О РАБОТЕ В ОМК

После окончания университета и службы в армии я находился в поиске работы. Для меня было важно не просто работать в сфере IT, а участвовать в разработке интересных цифровых проектов в крупной технологичной компании, где я мог бы работать в команде профессионалов и повышать свои компетенции. В ОМК я все это нашел. Более того, мне помогли с переездом в другой город и арендой жилья. Когда ты делаешь первые шаги в карьере, это сильно мотивирует.

Начал с должности специалиста поддержки систем электронного документооборота. Занимался обращениями, различными настройками систем. Я проявлял инициативу, предлагал улучшения. И руководство это заметило. Буквально через полгода меня повысили до ведущего специалиста, примерно через год предложили попробовать себя в роли архитектора. Это некое связующее звено между коммерческими подразделениями компании и IT. Получая задачу от коллег, архитектор выясняет все детали, пожелания, формирует техническое задание на разработку и передает его программистам. И вот уже два года я занимаю эту должность.

На своем опыте убедился, что в ОМК поощряют инициативность. Здесь возможен быстрый рост.

О ДОСТИЖЕНИЯХ И УСПЕХЕ

Своим главным достижением считаю внедрение системы обработки электронных сертификатов качества на продукцию. Это был большой сложный проект. Он охватил шесть крупных производств, при этом мы учитывали особенности каждого из них. Разработку осуществили полностью своими силами в довольно сжатые сроки. В результате сейчас в ОМК есть качественный сервис. Он помогает нашим клиентам получать сертификат качества на продукцию в электронном виде сразу в день отгрузки и 24/7. Считаю, что для достижения успеха важно ставить себе четкую цель. Амбициозную, но выполнимую.

О ГЛАВНОМ В РАБОТЕ И САМОРЕАЛИЗАЦИИ

Мне важно получать отдачу от работы. Когда я вижу, что моя идея работает и приносит пользу, это мотивирует двигаться дальше и получать новые знания. У нас в ОМК ты не просто помогаешь развивать компанию, но и получаешь все возможности для саморазвития.

Я, например, часто посещаю различные вебинары, участвую в корпоративной конференции для молодых специалистов и внешних тематических конференциях. Там выступаю в роли не только слушателя, но и докладчика. Прокачиваю таким образом свои технические навыки, а также soft skills. Это позволяет всегда быть на шаг впереди себя вчерашнего.

О НАЧАЛЕ ПУТИ

Работать в сфере продаж я начал еще во время учебы в институте. Понимал, что продажи – это двигатель любой компании. И успех в них зависит от собственных знаний и характера.

Сперва работал в ритейле, потом – в консалтинге. В металлургию попал случайно. Но сфера меня затянула. На металл всегда есть спрос. Здесь я могу ставить себе цель выше плана и достигать ее.

О РАБОТЕ В ОМК

Работу в ОМК начал с позиции менеджера по продажам. Предлагал клиентам нашу металлургическую продукцию, контролировал сроки выполнения и доставки заказа. Показал высокие результаты и чуть позже перешел на другое направление металлоторговли уже на должность старшего менеджера. Мне нравилось, что я могу работать в гибридном или полностью удаленном графике. Кроме того, я сам распределял свое рабочее время, ведь главное - достичь результата. Успешные встречи и переговоры помогали движению вперед. Несколько раз меня признавали лучшим менеджером по продажам. В должности старшего менеджера я – единственный из дирекции – стал лидером по отгрузкам металлопроката. В итоге менее чем за два года в ОМК я вырос до руководителя направления. Сейчас отвечаю за стратегические вопросы: поиск клиентов в новых регионах, участие компании в тендерах и выставках. Координирую работу нескольких человек.

Я вижу, как компания поощряет активных сотрудников. Мы получаем не только достойную оплату труда, но и премии за высокие показатели.

Очень часто проходим обучение с ведущими коучами Москвы, в том числе в корпоративном университете ОМК. У нас есть клуб любителей английского языка.

Новые знания и навыки, а также общение внутри команды настоящих профессионалов помогают дальнейшему развитию. Кроме того, в ОМК я всегда чувствую поддержку даже от коллег из других подразделений. Здесь очень развита корпоративная культура. Общие ценности являются элементом, который связывает наш многотысячный коллектив. Этим ОМК отличается от других металлургических компаний.

О ВДОХНОВЕНИИ

Меня сильно вдохновляет причастность к масштабной деятельности ОМК. Часто в Москве вижу офисные высотки и спортивные объекты, для строительства которых мы поставляли металл. Приятно видеть результаты своей работы.

Здорово, когда с коллегами можно не только вместе достигать высоких целей, но и отдыхать, волонтерить, заниматься спортом. Например, сейчас мы с коллегами из разных городов России участвуем в общекорпоративном велопробеге. Вместе нам предстоит «доехать до Луны» проехать за месяц более 380 000 км. Ежедневно в рабочих чатах делимся результатами, подстегиваем друг друга. А буквально месяц назад весь московский офис болел за нашу команду на корпоративной спартакиаде. На протяжении двух дней коллеги соревновались в девяти спортивных дисциплинах. Это было красивое, яркое событие. Такие активности определенно укрепляют нашу команду и заряжают энергией.



→ФИО: Николай Волков

→ ВОЗРАСТ: 31 год

→ ОБРАЗОВАНИЕ: НОУ ВПО Институт коммерции и права, факультет экономики

→ ДОЛЖНОСТЬ: руководитель направления продаж

→ СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ: 2.5 года

PEMIAI



vedomosti.ru/careerist/

Александр

BO3PACT: 31 год

Слесарев

ФИО:

ОБРАЗОВАНИЕ: МГУ им. М. В. Ломоносова

должность: директор отдела сопровождения сделок с капиталом

СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:

9 лет

«Юникон»

Я пришел в «Юникон» стажером по рекомендации знакомого – хотелось понять, как устроен бизнес и сделки М&А в частности. Разобрался, понравилось, втянулся, и за девять лет я дорос до директора. Сейчас я курирую проектные вопросы, отвечаю за контроль качества, развитие и расширение команды.

Больше всего мне нравится участие в процессе М&А и due diligence: приятно видеть, что мы приносим реальную ценность, освещая важные моменты для принятия решений. Очень вдохновляет команда: у нас полное взаимопонимание, поддержка всех начинаний.

Думаю, что для карьеры в консалтинге нужно большое желание докапываться до сути, искать чтото – порой не ясно что, но это лишь усиливает азарт! Важен баланс - здоровый максимализм при умеренном стремлении улучшить каждый процесс, порой без четко поставленной задачи.

Если меня попросят назвать пару главных вещей, сделанных в компании, я скажу так: каждый из результатов особенный, но мой идеальный отчет еще впереди!



реклама

unicon

ФИО: Валерия Попович

BO3PACT: 25 лет

ОБРАЗОВАНИЕ: МИР.ЭА

должность: специалист по аудиту

СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ: 2 гола

Профессия аудитора привлекла меня еще в вузе. Получив диплом, я откликнулась на вакансию «ассистент аудитора», прошла собеседование и присоединилась к «Юникону».

Выбор меня не разочаровал! За два года я серьезно углубила познания в области аудита, РСБУ, МСФО, трансформации отчетности. Увлеченность и знания помогают карьере – через 1,5 года мне доверили руководство проектами.

Как стать профессионалом? Прежде всего осознать, что вот эта профессия тебя по-настоящему привлекает, и на пути к успеху не будет преград! Главное – верить в себя и любить то, что делаешь. «Юникон» - отличное место для старта карьеры: компания заинтересована в развитии специалистов и дает все возможности для этого.

Лично я в будущем планирую пройти обучение и получить Единый аттестат аудитора, а также сдать экзамены АССА – это еще один шаг к профессиональным высотам.





Группа «ФосАгро»

Факты

- →Горно-обогатительный комбинат в Мурманской области, химические производства в Вологодской, Саратовской и Ленинградской областях, профильный научный институт АО «НИУИФ» им, проф. Я.В.Самойлова. крупнейшая в стране сеть дистрибуции.
- → Более 18 000 человек работает на предприятиях Группы
- → «ФосАгро» входит в топ-500 мировых работодателей по версии Forbes
- → Crossine 85% персонала довольны предоставляемым социальным пакетом
- →Более 200 млн руб. компания ежегодно выделяет на обучение персонала

«ΤΝΤΑΠΑ» ΟΑ

162622 Череповец, Северное шоссе, 75

Как с нами связаться

Направьте резюме по адресу: DDurnova@phosagro.ru и ожидайте ответа!

Кто мы

ФосАгро – российская вертикально-интегрированная компания, один из ведущих мировых производителей фосфорсодержащих удобрений. Направления деятельности включают полный цикл: от разработки месторождений руды до производства, доставки и реализации минеральных удобрений. В структуру ФосАгро входят горнодобывающие и перерабатывающие предприятия, разветвленная логистическая инфраструктура, а также крупнейшая в стране сеть дистрибуции готовой продукции. Кроме того, Группа включает в себя единственный в России и ведущий в Европе профильный научно-исследовательский институт им. Самойлова.

Миссией «ФосАгро» является забота о плодородии земли для процветания жизни. Для ФосАгро, многолетнего лидера по суммарным поставкам всех видов минеральных удобрений российским аграриям, внутренний рынок является безусловным приоритетом. При этом экоэффективная продукция компании, которая не содержит опасных для здоровья человека и почв концентраций токсичных веществ, помогает повышать объемы и качество урожая фермерам в 102 странах мира. «ФосАгро» производит 55 марок минеральных удобрений, аммиак, кормовые фосфаты, высокосортное фосфатное сырье.

Для студентов и молодых специалистов

Группа «ФосАгро» заинтересована в привлечении молодых специалистов, готовых предлагать и внедрять новое и помогать компании двигаться вперед. В рамках программы «Молодые и талантливые специалисты» на предприятия Группы приглашаются выпускники профильных вузов горнодобывающей, химической, энергетической, инженерно-технической отраслей.

Проект «Молодые и талантливые специалисты» предусматривает официальное трудоустройство. За весь период его существования свыше 40% участников были переведены на вышестоящие должности.

В рамках программы для каждого молодого специалиста разрабатывается индивидуальная карта развития профессиональных и управленческих компетенций, а также на весь период (два года) участника сопровождает высококвалифицированный наставник. Кроме этого участники работают над собственным проектом по усовершенствованию бизнес-процессов компании.

«Фестиваль молодых и талантливых специалистов» – это командообразующее мероприятие для участников программы, где предусмотрены спортивные и интеллектуальные активности, кейсы развития soft skills, квизы и квесты. Корпоративный конкурс «Молодой руководитель» - еще одна возможность для молодых специалистов продемонстрировать управленческие навыки.

К участию в программе приглашаются выпускники вузов последних двух лет, готовые к переезду. Для иногородних участников компания компенсирует переезд, аренду жилья и выплачивает подъемные.



ЗАБОТИМСЯ О ПЛОДОРОДИИ ЗЕМЛИ для процветания жизни













Объединенная металлургическая компания (ОМК)

Факты

- →Вхолит в топ-100 крупнейших работодателей России 2021 г. по версии HeadHunter
- →> 32 000 сотрудников. разделяющих единые ценности ОМК
- → 20 направлений оплачиваемых стажировок
- →75% стажеров остаются работать в ОМК
- →ОМК одна из самых безопасных компаний в российской металлургии

AO «OMK»

Интернет-сайты: www.omk.ru: www.omk-job.ru E-mail: job@omk.ru Телефон: 8 800 2008000



О компании

ОМК – одна из крупнейших промышленных компаний России. В составе – шесть металлургических и машиностроительных предприятий, а также сервисные и торговые сети. Это 32 000 сотрудников, которые работают в 30 регионах страны. Мы плавим сталь, производим трубы и металлопрокат. Нашу продукцию вы наверняка встречали в офисных и жилых зданиях, поездах дальнего следования и метро, на стадионах. Мы используем современные технологии и постоянно решаем сложные инженерные задачи. И приглашаем вас присоединиться к нашей профессиональной команде.

Что мы предлагаем

В ОМК все строится на взаимности. Компания реализует большие проекты благодаря вкладу сотрудников и стремится создавать среду для их развития. Это значит, что в ОМК вы будете не просто ходить на работу, но и постоянно развиваться:

- работая в команде профессионалов;
- реализуя уникальные проекты;
- занимаясь наукой;
- участвуя в социальных и экологических инициативах.

В ОМК мы предлагаем:

- достойную и стабильную заработную плату:
- хороший социальный пакет: бесплатное медицинское обслуживание или ДМС, корпоративную связь, санаторно-курортное лечение, дотации на питание. Есть также единовременная выплата молодым специалистам, которые переезжают в Нижегородскую область, чтобы работать на нашем крупнейшем предприятии;
- удаленный или гибридный формат работы для офисных сотрудников;
- работу в комфортабельных офисах;
- современное оборудование и безопасные условия труда на производстве;
- дополнительные привилегии: дополнительные дни отпуска, бесплатные занятия в клубе любителей английского языка, занятия в корпоративных тренажерных залах и участие в спартакиадах, корпоративные праздники и многое другое.

Кого мы приглашаем на работу

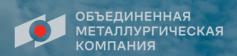
Мы приглашаем тех, кто захочет развиваться вместе с нами: реализовывать масштабные проекты, предлагать идеи, строить карьеру.

Если вы еще учитесь, вы можете пройти у нас стажировку. Первокурсников ждет ознакомительная стажировка. Выпускников и студентов старших курсов – более глубокое погружение в профессию.

Как стать частью команды ОМК

Узнайте об открытых вакансиях и стажировках на сайте www.omk-job.ru. Заполните анкету, пройдите отбор и ждите приглашения.

Следите за нашими анонсами в социальных сетях и на работных сайтах.



→ развитие это взаимно

Станьте частью ОМК реализуйте масштабные проекты!



Развиваем производство в России

30 лет



Помогаем развитию регионов

>2,5 млрд **3%** в год

ежегодные инвестиции ОМК в социальные и экологические проекты



Уменьшаем нагрузку на природу

снижение антропогенного



Строим команду профессионалов

>32 000

сотрудников, разделяющих единые ценности ОМК

www.omk-job.ru



«Металлоинвест»

Факты

- → CRHILIP 40 000 сотрудников
- → Nº 1 в мире по запасам железной руды
- → Мировой лилер по объему выпуска товарного ГБЖ
- **→ № 1** по объему выпуска окатышей и концентрата в России и СНГ
- → Золотой статус рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes в 2021 г.
- → 3-е место в Ежегодном рейтинге открытости экологической информации горнодобывающих и металлургических предприятий Всемирного фонда дикой природы (WWF)
- → Серебряный уровень рейтинга EcoVadis за 2021 □

«Металлоинвест» – ведущий производитель и поставщик железорудной продукции и горячебрикетированного железа (ГБЖ) на мировом рынке, один из региональных производителей высококачественной стали. В состав компании входят ведущие горно-обогатительные и металлургические предприятия России:

Лебединский ГОК (г. Губкин Белгородской области) – крупнейшее российское предприятие по добыче и обогащению железной руды. Единственный производитель ГБЖ в России и СНГ;

Михайловский ГОК им. А. В. Варичева (г. Железногорск Курской области) – второй по величине комплекс по добыче и обогащению железной руды в России;

Оскольский электрометаллургический комбинат им. А. А. Угарова (г. Старый Оскол Белгородской области) – единственное в России металлургическое предприятие полного цикла, на котором реализованы технологии прямого восстановления железа, ведущий российский производитель сортового проката премиального качества SBO.

Миссия «Металлоинвеста» – быть основой эволюции современной металлургии для будущих поколений.

Компания дает возможность:

- пройти стажировку/практику;
- попасть в кадровый резерв;
- получить предложение о работе и построить успешную карьеру.

Отправляй резюме на resume@metalloinvest.com, если ты:

- студент 4–6-го курсов / выпускник вуза;
- имеешь средний балл не ниже 4;
- владеешь английским языком не ниже уровня Intermediate;
- обладаешь развитыми коммуникативными навыками;
- открыт новым знаниям и легко обучаешься;
- готов ставить перед собой амбициозные задачи и решать их в команде профессионалов.

С нами ты сможешь:

- получить бесценный опыт работы в крупной промышленной компании;
- трудиться в команде профессионалов;
- на практике применить теоретические знания, полученные в вузе.

СОЦСЕТИ: ищите нас Vkontakte и Telegram









Твоя карьера в глобальной компании



«МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

Интернет-сайт:

www.metalloinvest.com F-mailresume@metalloinvest.com



«Юникон»

Факты

«Юникон» в цифрах

→ 5-й среди крупнейших аудиторских групп РФ в 2022 г.

\rightarrow 5.4 млрд руб. оборот группы в 2021 г.

- → 8 из 10 клиентов готовы рекомендовать нас деловым партнерам
- → ~1800 сотрудников работает в Москве и 5 региональных офисах

Кто мы

«Юникон» – крупнейшая российская аудиторско-консалтинговая группа компаний, основанная в 1989 г. Мы оказываем услуги аудита, налогового и правового консультирования, финансового и бизнес-консультирования российским и международным клиентам из всех ключевых секторов экономики.

Команда «Юникона» рада приветствовать опытных и молодых специалистов, разделяющих нашу философию: любовь к профессии, стремление расти, изучать и предвосхищать потребности клиентов.

Программы для студентов и выпускников

Более 50% вакансий «Юникон» предлагает студентам последних курсов экономи-

Аудиторам:

- специалистов. Прежде чем приступить к проектной работе, они проходят углубленное обучение методологии аудита, РСБУ, МСФО;
- ✓ зимне-весенняя стажировка программа для студентов последних курсов. Вы можете получить не только опыт в аудите и зачет практики, но и первую зарплату. Стажировку можно совмещать с учебой, если есть возможность работать 20-30 часов в неделю.

Консультантам:

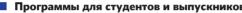
Мы ждем от вас:

- ✓ интереса к профессии, трудолюбия, здорового перфекционизма;
- ✓ внимательности, усидчивости, развитого логического мышления;
- ✓ навыков аналитической работы, хорошего уровня владения Excel;
- ✓ владения английским языком;
- ✓ умения работать в команде, чувства ответственности за общее дело.

Мы приглашаем вас к участию в интересных масштабных проектах для крупных компаний. У нас есть все условия для роста – от внутренних курсов для специалистов разных уровней до программ подготовки к сдаче международных экзаменов.

Работа в «Юниконе» – ваш шанс стать лучшим в профессии и добиться настоящих успехов!

Отдел подбора персонала: +7 (495) 797-56-65 E-mail: resume@unicon.ru



ческих факультетов и недавним выпускникам ведущих профильных вузов.

- ✓ UniconJunior ежегодная программа приема на работу и обучения молодых

✓ Вакансии стажеров регулярно открываются в практике правового и налогового консультирования, отделе сопровождения сделок с капиталом, стоимостного консультирования и др.

Ждем ваших резюме



ПОЧЕМУ ЮНИКОН?

Стабильность компании и профессии



Разумный подход к Work/Life Balance

СТАНЬ ЧАСТЬЮ НАШЕЙ КОМАНДЫ!

unicon

«ЮНИКОН»

площадь, 8

БЦ «ПРЕО-8»

Адрес: Москва,

Преображенская



«Россети»

Факты

→Почти 230 000 сотрудников

- →Мировой лидер по протяженности электрических сетей
- →76% вырабатываемой в России электроэнергии передается по сетям Группы «Россети»
- → Один из крупнейших работодателей и налогоплательшиков страны
- →Обеспечивает решение стратегических задач национального уровня в области развития электросетевого комплекса
- →Входит в первую десятку рейтинга «30 самых экологичных компаний России» по версии Forbes

ПАО «РОССЕТИ»

Адрес: 121353 Россия. Москва. ул. Беловежская, 4 Телефон: +7 (495) 995-53-33 www.rosseti.ru info@rosseti.ru

Группа «Россети» – один из крупнейших в мире электросетевых холдингов, обеспечивающий электроснабжение потребителей в 78 субъектах Российской Федерации. В управлении находится 2,45 млн км линий электропередачи и электрические подстанции общей мощностью более 825 000 МВА.

В состав Группы входит 33 дочерних и зависимых общества, в том числе 16 распределительных сетевых компаний и одна магистральная сетевая компания.

Материнская компания ПАО «Россети» входит в перечень стратегических акционерных обществ Российской Федерации. Контролирующим акционером является государство (владеет 88,04% в уставном капитале).

Миссия компании

Обеспечить надежное, качественное и доступное энергоснабжение для комфортной жизни людей и свободного роста экономики России с приумножением доходности акционеров и возможности профессионального роста работников. Мы используем передовые инновационные технологии, являясь опорой энергетической безопасности страны.

Компания дает возможность:

- пройти производственную практику;
- получить опыт работы на энергообъектах в составе студенческих отрядов;
- попробовать свои силы в решении актуальных практических задач в области электроэнергетики, став участником конкурсов и олимпиад;
- погрузиться в актуальную энергетическую повестку, приняв участие в корпоративных, отраслевых и международных форумах и конференциях;
- стать частью кадрового резерва с сопровождением со стороны компании;
- получить предложение о работе по профилю подготовки и построить успешную карьеру.

Отправляй резюме на info@rosseti.ru

Команда энергетиков ждет тебя!

Ищите нас в соцсетях:







ПЕРВЫЙ **ЭЛЕКТРОСЕТЕВОЙ**



@ROSSETI_OFFICIAL

Подписывайтесь через приложение Telegram или QR-код





Особая экономическая зона «Технополис Москва»

Факты

→ 1-е место

в международных и национальных отраслевых рейтингах (АКИТ. АЦ «Эксперт»)

- → 223 га площадь пяти плошадок
- → >200 высокотехноло гичных предприятий фармацевтической, приборостроительной микроэлектронной промышленности

Факты о проекте «ТехноРабота»

- → 11 500 рабочих мест на территории «Технополис Москва»
- → 300 вакансий открыто от резидентов ОЭЗ «Технополис Москва»
- → 69 компаний участвует в проекте «ТехноРабота»
- → 55 компаний «Технополис Москва» берут к себе на стажировку
- → 250 студентов уже прошли стажировку с начала 2022 г.

92

ОЭЗ «ТЕХНОПОЛИС **MOCKBA»**»

109316 Москва Волгоградский пр-т 42, корп. 13

Кто мы

Особая экономическая зона «Технополис Москва» – это не просто одна из производственных площадок столицы, а настоящий центр развития инновашионных технологий.

О проекте «ТехноРабота»

Помимо производства столичная ОЭЗ активно занимается образованием и подготовкой профессиональных кадров. Студенты, проходяшие практику у резидентов «Технополис Москва», в будущем успешно трудоустраиваются к ним.



Стажировки в «Технополис Москва»

Стажировка – это шанс поработать над реальными проектами резидентов, узнать больше о новинках в микроэлектронике и ІТ и о том, как устроены бизнес-процессы инновационных компаний, остаться на постоянной позиции после успешного прохождения стажировки, получить недостающие знания и навыки, работая с опытными наставниками.



Кого мы ждем

Студентов 3-5-го курсов колледжей/бакалавриата и специалитета, которые могут работать от 30 часов в неделю.

Что ждет на стажировке

- ✓ Активная работа над реальными проектами резидентов
- ✓ Возможность закрыть практику в вузе
 ✓ Дружный коллектив и атмосфера
- ✓ Апгрейд навыков и полное погружение в специальность

Справочник карьериста 2022–2023

По каким направлениям мы ждем

- ✓ Микроэлектроника, электронная аппаратура и оптика
- ✓ Нанотехнологии и современные материалы
- ✓ Энергоэффективные технологии
- ✓ Медицинские технологии, оборудование и биофарма
- ✓ Высокотехнологичное производство
- ✓ ИКТ
- ✓ IT

Как принять участие в проекте «ТехноРабота»

- ✓ Изучите открытые вакансии на https://technomoscow.ru/tech-work/
- ✓ Пришлите свое резюме с пометкой «ТехноРабота» на skuzmina@technomoscow.ru
- ✓ С вами свяжутся НR-специалисты

Подписывайтесь на наш Telegram-канал, чтобы быть в курсе новых вакансий: https://t.me/jobtechnomoscow





Московский финансовоюридический университет МФЮА



Московский финансово-юридический университет МФЮА -

научно-образовательный комплекс по подготовке специалистов для современного рынка труда с бессрочной лицензией и государственной аккредитацией.

Непрерывная образовательная система

МФЮА предоставляет образование на всех уровнях: школа «Наукоград», среднее профессиональное (колледж), бакалавриат, магистратура, специалитет, аспирантура. Институт дополнительного образования – это повышение квалификации и профессиональная переподготовка по востребованным профессиям рынка труда. Студенты МФЮА на особых условиях могут поступить в американский вуз-партнер Key West University и получить международный диплом параллельно с обучением по основной программе.

Чему здесь учат

Юриспруденция, экономика и финансы, реклама и журналистика, IT – востребованные направления МФЮА с бюджетными местами. Государственная аккредитация позволяет предоставлять отсрочку от армии, платить стипендии и выдавать дипломы государственного образца. Кстати, стипендии выплачиваются даже на платном отделении.

В университете МФЮА применяются современные методики преподавания, адаптированные к современным реалиям. Помимо теоретической подготовки студенты проходят обязательную практику, где получают первый опыт работы в лучших государственных и частных структурах. Для каждого направления подготовки предусмотрены профильные базы практики: департаменты г. Москвы, налоговые службы и инспекции, ФАС, «Сбер», «Малый бизнес Москвы», АО «Мосводоканал», МОЭК, ПАО «Россети», РЕН ТВ и др.

Среди выпускников – известные депутаты, журналисты, экономисты и юристы. Главное, чем владеют выпускники МФЮА помимо фундаментальных знаний, – это гибкость ума, способность подстроиться под изменяющуюся внешнюю обстановку, самообучение. Развитые soft skills позволяют быстро встроиться в рабочий процесс, организовать и презентовать проектную работу.

Для развития студентов МФЮА продвигает проектную и научную работу, участвует в конференциях и конкурсах, развивает внеучебную жизнь, приглашает успешных спикеров, что положительно сказывается на коммуникативных навыках, кругозоре, мотивации учиться, а главное – позволяет стать тем самым необходимым стране кадром.

Преимущества обучения в МФЮА

- 1. Диплом государственного образца, отсрочка от армии и бюджетные места.
- 2. Сильные юридический, финансовый и ІТ-профиль.
- 3. Практика и трудоустройство в госструктуры и крупные профильные компании.
- 4. Стипендии даже на платной основе.
- 5. Поступить легко: лично или в электронной приемной комиссии.
- 6. Преподаватели-профессионалы с опытом работы в бизнес-среде.
- 7. Общежитие для иногородних студентов недалеко от учебного корпуса.

Факты

- → 32 гола со лня. основания вуза
- → 5 филиалов в России и 12 корпусов в Москве
- →97 региональных представительств и центров дистанционного доступа
- → 114 000 руб, средняя стоимость за год
- → 12 спортивных направлений
- → 250 ежегодных студенческих мероприятий
- → 50 000 студентов
- → 260 000 BЫПУСКНИКОВ

УНИВЕРСИТЕТ МФЮА

Телефон: 8 (800) 200-80-66 E-mail: pk@mfua.ru OR-код: направления подготовки и адреса приемных комиссий





Московский информационно-технологический университет – Московский архитектурностроительный институт МАСИ

Факты

- →262 бюджетных места
- →75% преподавателей практики
- → **50** крупных партнеров: Graphisoft, департамент городского имущества, Университет 20.35, Cisco и др.
- → **5** уровней образования от колледжа до ученой степени
- →3 профильных института

УНИВЕРСИТЕТ МАСИ

Адрес: Москва, ул. Введенского, 1а; Волгоградский проспект, 32, корп. 11; ул. 3-я Кабельная, 1 Телефоны: +7 (495) 925-53-53 +7 (495) 671-74-20 E-mail: pk@masi.ru



Кто мы

Университет МАСИ объединяет профессионалов и студентов, традиции отечественной и европейской школ, чтобы стать одним из ведущих вузов Москвы по творческим и прикладным направлениям в сфере науки и образования.

Университет МАСИ объединяет три крупных института:

- 1. Московский архитектурно-строительный институт. Студентов обучают архитектуре, дизайну и строительству квалифицированные преподаватели, члены творческих союзов и советники РААСН. В 2022 г. вуз вступил в Союз московских архитекторов. МАСИ партнер СПК ЖКХ и Минстроя России, организатор конкурса «Моястрана моя Россия», форума «Экопроекты и устойчивое развитие территорий».
- 2. Международная академия свободных искусств. Студенты получают образование в перечне гуманитарных специальностей: лингвистика, психология, педагогика, актерское искусство, реклама, сфера услуг. Мастерами курсов актерского отделения ежегодно становятся профессиональные актеры и мастера из театров России: Ольга Великанова, Кирилл Соленов, Петр Борисенко, Тимофей Спивак и др. В 2022/23 учебном году курсы открывают заслуженный артист РФ Сергей Тезов, Илья Слободчаков, Вячеслав Терещенко и народная артистка РФ Анна Якунина.
- 3. Институт цифровых технологий. Студенты получают актуальные знания о программировании, системном администрировании и других востребованных информационных технологиях, а также изучают все области права, аспекты банковской, финансовой и управленческой деятельности. Выпускники трудоустраиваются в банки, суды и другие службы. Институт является партнером глобального цифрового Университета НТИ 20.35.

Цель МАСИ – выпускник с профессией

Выпускники всех направлений за годы обучения собирают портфолио и получают высокий уровень фундаментальных знаний и гибких навыков, таких как презентация проекта, коммуникация с командой и заказчиком, тайм-менеджмент, адаптация и креативность, что позволяет им быстро найти место на рынке труда.

Преимущества обучения в МАСИ:

- 1. Лицензия и аккредитация: диплом государственного образца, бюджетные места, стипендии и отсрочка от армии.
- 2. Качественная подготовка прикладных специалистов и творческих деятелей.
- 3. Образовательная система от колледжа до ученой степени. Повышай уровень компетенции, осваивай смежные профессии!
- 4. Практика и трудоустройство в частные профильные компании и госструктуры.
- 5. Широкий кругозор выпускников: насыщенная студенческая жизнь, мастер-классы, участие в чемпионатах по стандартам WorldSkills, смотр-конкурсах, театральных постановках, научных конференциях.

ВЕДОМОСТИ

ПОДПИСКА НА «ВЕДОМОСТИ» для преподавателей и студентов по льготной цене



2990 руб. 5590



▶ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ:

- Читайте только проверенные новости о финансах и экономике, инвестициях и бизнесе, менеджменте и технологиях.
- Получайте аналитику и прогнозы ведущих экономистов, политологов и экспертов, изучайте практики по управлению бизнесом и персоналом.
- Используйте эксклюзивные материалы для подготовки лекций и семинаров, для дискуссий со студентами и коллегами.
- Создавайте личную коллекцию материалов с помощью функции «Избранное», чтобы вернуться к понравившимся статьям, если нет времени читать сейчас.

СТУДЕНТАМ:

- Читайте эксклюзивную информацию о компаниях лидерах рынка. Вы сможете трудоустроиться в ту компанию, стратегии которой вы знаете, ценности которой вы разделяете.
- Перенимайте опыт у самых-самых. Эксклюзивные интервью с российскими и зарубежными бизнесменами, политиками и госслужащими – это лучший способ получать инсайты из первых уст.
- Новости индустрий, компаний и рынков, подробности крупнейших сделок и изменений в законодательстве. Уникальные материалы будут полезны при написании курсовых и дипломных работ.
- Получайте материалы об эффективных решениях в управлении компанией, профессиональном и личностном развитии.
 Будьте на шаг впереди!



гсканируйте QR-код и рормите подписку, чтобы роучать актуальные новости, спертные статьи и аналитику



Трубная Металлургическая Компания

Факты

- → В ТМК работает более 54 000 сотрудников
- → ТМК присвоен статус **«золотого»** работодателя по версии Forbes в 2021 г.
- → Собственный Корпоративный VHИВЕРСИТЕТ TMK2U предоставляет ШИДОКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ для обучения, развития и построения карьеры каждому сотруднику
- → ТМК не только належный бизнеспартнер, но и ответственный работодатель. Уже более

20 лет компания обеспечивает сотрудникам стабильность и **УВЕРЕННОСТЬ В** завтрашнем дне

ПАО «ТМК»

Адрес: 101000 Россия. Москва, ул. Покровка, 40, стр. 2а Телефон: +7 (495) 775-7600 Кто мы

ТМК является глобальным поставщиком стальных труб, трубных решений и сопутствующих сервисов для нефтегазового сектора.

ТМК объединяет более десятка крупных производственных площадок в семи регионах России (Белгородской, Волгоградской, Оренбургской, Ростовской, Свердловской, Смоленской и Челябинской областях) и за рубежом. Наибольшую долю в структуре продаж компании занимают нарезные нефтегазовые трубы (OCTG).

ТМК – высокотехнологичная компания и лидер в разработке и применении наукоемких продуктов, решений и технологий, который строит и развивает прочные отношения с клиентами на основе концепции долгосрочного партнерства, высокого качества продукции и услуг, постоянных инновационных разработок.

Какие сотрудники нам нужны:

- ✓ Сообразительные и целеустремленные
- ✓ Активные и вовлеченные
- ✓ Творческие и готовые развиваться

Что мы предлагаем нашим сотрудникам:

- ✓ Интересную работу на современных производствах и в комфортабельных офисах
- ✓ Достойную и стабильную заработную плату
- ✓ Карьерный и профессиональный рост
- ✓ Программы адаптации и развития персонала
- ✓ Социальную защищенность: программы санаторно-курортного лечения и отдыха, ДМС, широкий круг развивающих корпоративных мероприятий и многое другое!

Мы заботимся о наших сотрудниках и делаем все для того, чтобы каждый мог реализоваться на площадках ТМК. Для поддержания высокого уровня имеющихся компетенций сотрудников и развития новых в 2017 г. был создан Корпоративный университет ТМК2U, в функции которого входит формирование системы обучения в компании и управление талантами, а также выявление перспективных сотрудников для включения в кадровый резерв и дальнейшего их продвижения по карьерной лестнице.

Мы также уделяем огромное внимание развитию молодежи, организовываем международные конференции и чемпионаты профессионального мастерства.

Как отправить резюме:

С вакансиями компании вы можете ознакомиться на сайте



Если вы не нашли подходящую вакансию, но хотите попробовать свои силы в ТМК, заполните резюме www.tmk-group.ru/tmk-cv



Возможности Центра бизнес-услуг ТМК-Синара



Амбиции и идеи – это то, что мы поддерживаем!

Центр бизнес-услуг (ЦБУ) ТМК-Синара — это крупномасштабный проект предприятий ТМК и Группы Синара, направленный на объединение различных вспомогательных функций бизнеса в единый многофункциональный обслуживающий центр.

Несмотря на то что центр существует лишь год, ему удалось собрать лучших специалистов в своей профессиональной сфере, которые готовы использовать свои знания и умения на благо общей миссии компании.

Модель ЦБУ организована так, чтобы охватить наибольшее количество перспективных сотрудников по направлениям кадрового сервиса, финансового сопровождения, бухгалтерского учета и юридической поддержки. Это реализуется по принципу разделения на фронт- и бэк-офисы, где фронт-офисы располагаются на территории предприятий в городах Российской Федерации, а бэк-офис размещается в офисе ТМК и Группы Синара в центре Екатеринбурга.

В ЦБУ уже на протяжении года успешно реализуется стажерская программа для студентов уральских вузов.

В рамках данной программы мы предлагаем студентам:

- получить опыт и информацию по современным передовым технологиям
- определить для себя приоритетные направления будущего карьерного развития
- оценить свои шансы на получение желаемой должности или заработной платы
- получить опыт взаимодействия и коммуникаций внутри молодой амбициозной команды
- получить реальный опыт работы и заработать первые деньги

В конце практики у лучших стажеров есть возможность стать частью команды ЦБУ ТМК-Синара. Работа с вузами, в частности с Уральским федеральным университетом им. Б. Н. Ельцина (УрФУ) и Уральским институтом управления РАНХиГС, ведется в рамках постоянно действующих трехсторонних соглашений по совместной подготовке кадров.

За информацией о стажировках можно обратиться к сотрудникам Центра бизнес-услуг ТМК-Синара:

ErshovaES@sinara-group.com

+7 (343) 310-33-33 доб. 211-48



ЦБУ ТМК-Синара не боится браться за сложные задачи в своей сфере – для наших сотрудников это вызов, который команда готова принять и выполнить с интересом, используя максимум своих возможностей. Мы продолжаем развиваться и идти вперед, с успехом преодолевая трудности, ведь мы не просто компания, а уникальный проект нового формата!





УПРАВЛЯЙТЕ ЛЕГКО!

Коучинг в управлении Тайм-менеджмент Управление тревожностью Повышение мотивации Лидерство и командообразование Эффективное наставничество



УПРАВЛЯЙТЕ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ!

Эффективные переговоры Мастерство публичных выступлений Эффективные продажи



ПРИБЛИЖАЙТЕ БУДУЩЕЕ!

Современные цифровые технологии Управление большими данными Роботизация бизнес-функций Визуализация аналитических данных



исследуйте технологично!

Цифровой ассессмент Offline-ассессмент Социологические исследования Управление вовлеченностью ТРИЗ

