



СИСТЕМНЫЙ ОПЕРАТОР  
ЕДИНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ  
RUSSIAN POWER SYSTEM OPERATOR

# «КАРЬЕРА И РАЗВИТИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В КОМПАНИЯХ ТЭК: СЕГОДНЯ И ЗАВТРА»

Татарстанский международный форум по энергетике и энергоресурсоэффективности  
Казань, 04.04.2024



## Ответы работодателей

АО «Татэнерго»  
ПАО «Татнефть»  
АО «ТГК-16»  
АО «Сетевая компания»

АО «СО ЕЭС»  
ПАО «Россети»  
ПАО «Русгидро»  
РУП «Минскэнерго»

## Ответы вузов

ФГБОУ ВО «КГЭУ»  
ФГБОУ ВО «ИГЭУ»

НИУ «МЭИ»  
НИ «ТПУ»

## Ответы студентов вузов/молодых специалистов компаний ТЭК

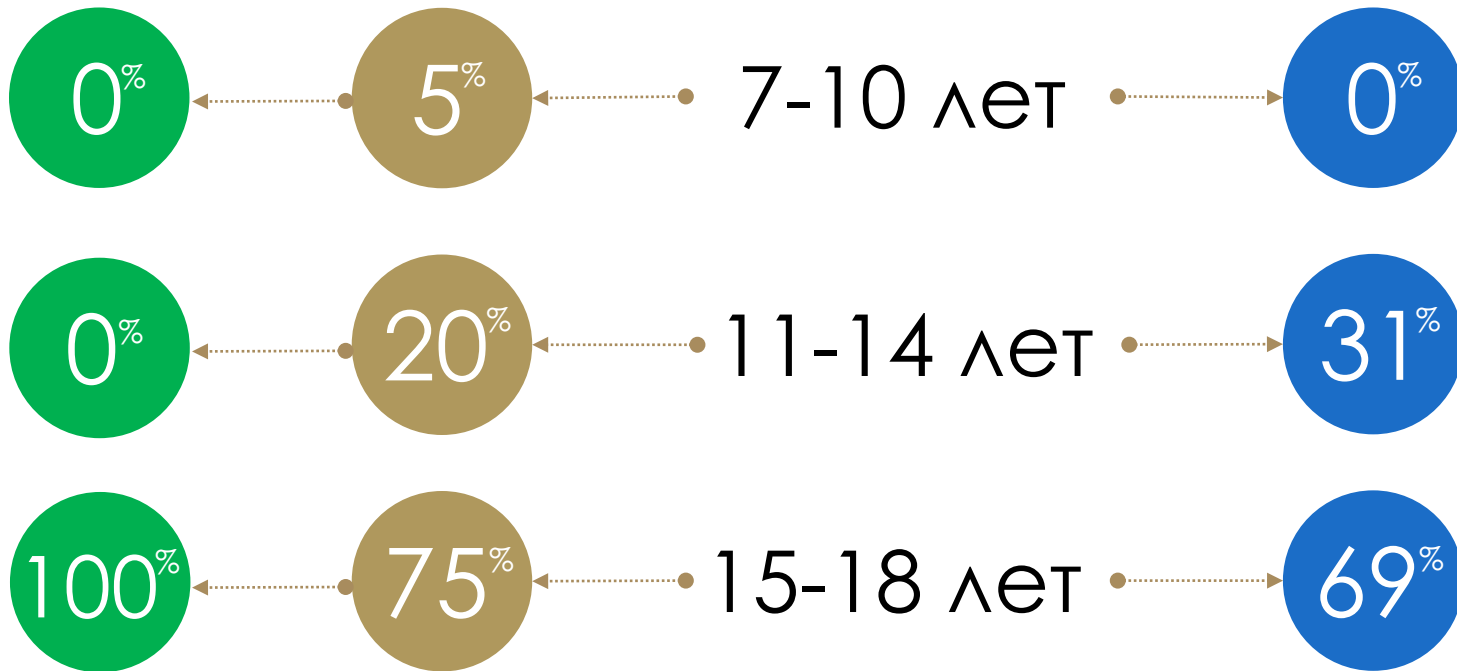
Дополнительная информация опроса



# ПРОФОРИЕНТАЦИЯ СТУДЕНТОВ И ШКОЛЬНИКОВ



# ВОЗРАСТ, В КОТОРОМ СОВРЕМЕННЫЕ ШКОЛЬНИКИ ЗАДУМЫВАЮТСЯ О БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ





# СКОЛЬКО ШКОЛЬНИКОВ, ВЫБИРАЯ ВУЗ И СПЕЦИАЛЬНОСТЬ, ЗАДУМЫВАЮТСЯ О ТОМ, **В КАКУЮ КОМПАНИЮ** ОНИ ПОЙДУТ НА РАБОТУ



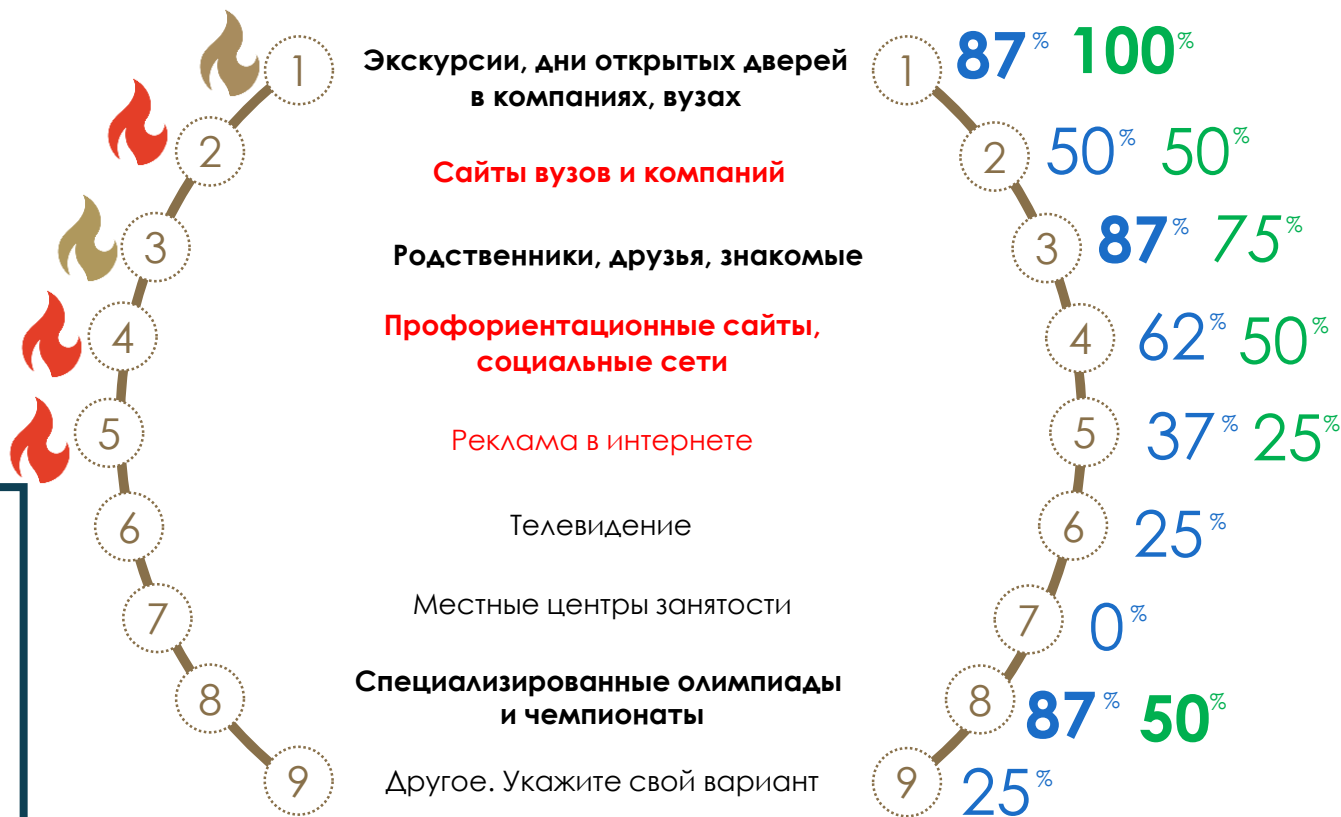


# СКОЛЬКО АБИТУРИЕНТОВ ИМЕЮТ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ НА СЕГОДНЯ ПРОФЕССИЯХ





# ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ, ОТКУДА ВЫПУСКНИКИ ШКОЛ ЧЕРПАЮТ ИНФОРМАЦИЮ О КОМПАНИЯХ И СПЕЦИАЛЬНОСТЯХ



Другое:  
Профориентационные проекты компаний;  
выставки, парки профессий,  
мастерские



# ФОРМАТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СО ШКОЛЬНИКАМИ

8

## Компании

- Дни открытых дверей, дни компании
- Энергокружки, энергоклассы для школьников
- Экскурсии на предприятия
- Специализированные олимпиады и конкурсы
- Летняя энергетическая школа, проектная смена для школьников
- Фестиваль «ProИнтерес» для школьников РТ
- Организация оплачиваемых стажировок для школьников
- Работа с родителями
- Взаимодействие с детскими домами
- Социальные сети
- Молодежные форумы

## Вузы

- Дни открытых дверей, дни компании
- Визиты преподавателей и студентов старших курсов в школы
- Визиты преподавателей и студентов старших курсов в школы (профориентационные классные часы)
- Олимпиады, конференции
- Размещение информации о вузе, трудоустройстве выпускников на сайте вуза, в телеграмм-канале вуза
- Школа юного энергетика НИУ «МЭИ»
- Социальные сети
- Молодежные форумы

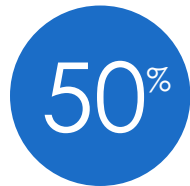




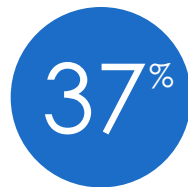
# КРИТЕРИИ ВЫБОРА СТУДЕНТОВ ДЛЯ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ И ВКЛЮЧЕНИЯ В СТИПЕНДИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ



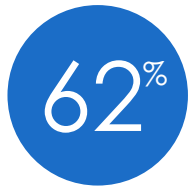
дети работников компании



выпускники школ в регионе присутствия



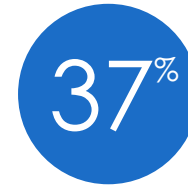
победители олимпиад по физике и математике из любых регионов



выпускники специализированных классов компании



победители молодежных федеральных мероприятий (например, чемпионат «CASE-IN»), в том числе получившие дополнительный балл ЕГЭ

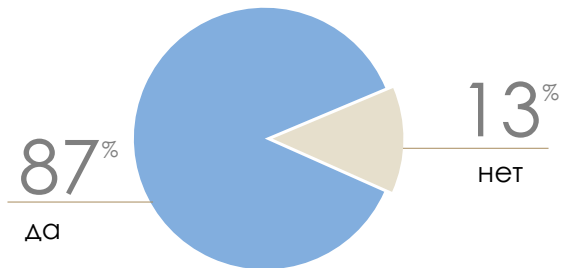


практиканты, показавшие себя на предприятии

*Другое. Стипендиальная программа целью социальной поддержки талантливых и перспективных студентов. На конкурсной основе предприятие выбирает кандидатов на обучение*

## ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ:

ПРАКТИКУЕТСЯ ЛИ ПОДОБНЫЙ ФОРМАТ ОБРАЗОВАНИЯ В КОМПАНИЯХ

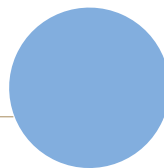




## СОТРУДНИЧЕСТВО С ВУЗАМИ КОМПАНИЙ ТЭК

100%

ДА



10

## МЕРОПРИЯТИЯ КОМПАНИЙ НА БАЗЕ ВУЗОВ



не проводим



от 1 до 20 в год



от 21 до 50 в год



от 51 до 100 в год



более 100 в год

## КОЛИЧЕСТВО ССУЗОВ, С КОТОРЫМИ РАБОТАЕТ ВАША КОМПАНИЯ (ПОДРАЗУМЕВАЕТСЯ ЛЮБАЯ ФОРМА СОТРУДНИЧЕСТВА, В Т.Ч. БЕЗ ЗАКЛЮЧЕНИЯ СОГЛАШЕНИЙ)



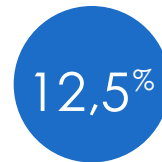
Более 100



от 11 до 20



от 1 до 10



не сотрудничает



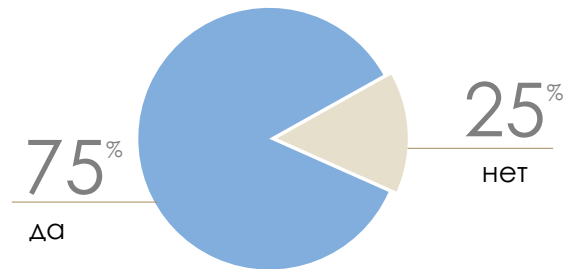
# ФОРМАТЫ МЕРОПРИЯТИЙ, КОТОРЫЕ ИСПОЛЬЗУЮТ КОМПАНИИ, ОРГАНИЗУЯ МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ

- Заключение договоров о сотрудничестве, проведение совместных мероприятий и обмен опытом
- Привлечение студентов к трудоустройству в Компании после прохождения практической подготовки студента на предприятии
- Предоставление возможности прохождения стажировки и практики в Компании
- Размещение объявлений о вакансиях на сайтах вузов и специализированных сайтах, таких как HH.RU, Авито, Работа России, Факультетус
- Проведение тематических лекций
- Создание информационных зон о компании в вузах
- Социальные сети: публикация новостей, анонсов и вакансий в группах предприятия
- Размещение информации о вакансиях на местах в городах присутствия предприятий
- Дни открытых дверей, дни компании
- Проведение и участие в конференциях и мероприятиях организация собственных мероприятий, участие в выставках, конференциях и другие события, связанные с рынком труда и образованием и др.
- Организация работы студенческих отрядов
- Конкурс выпускных квалификационных работ
- Встреча с ТОП- менеджерами Компании
- Проведение форумов для студентов и преподавателей ВУЗов (IPYForum)
- Организация «Ярмарок вакансий» «День карьеры» в профильных учебных заведениях
- Профессионализм от 1 лица (СУЗы, ВУЗы)
- Организация уникальной программы «Впроекте» с оплатой студентам участвующим в проектной деятельности Компании
- Привлечение и вовлечение студентов в волонтерскую деятельность Компании и РТ

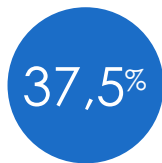


# УЧАСТИЕ КОМПАНИЙ В ФОРМИРОВАНИИ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ В ВУЗАХ ПО ИНТЕРЕСУЮЩИМ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИМ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ

12



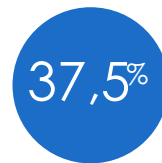
## ДЛИТЕЛЬНОСТЬ СТАЖИРОВКИ/ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ В КОМПАНИИ



от 1 до 4 недель



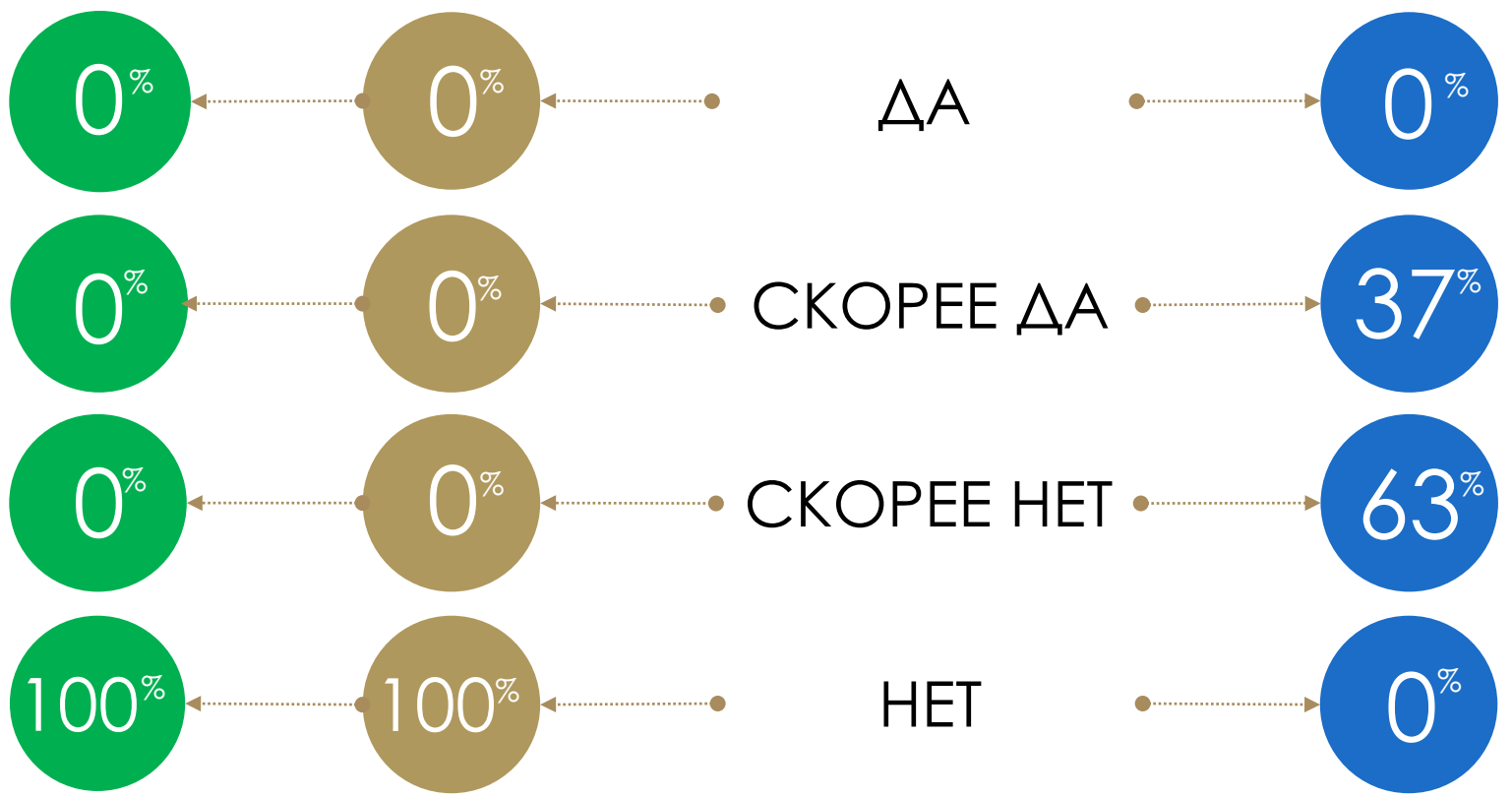
от 8 до 12 недель



до 1 года

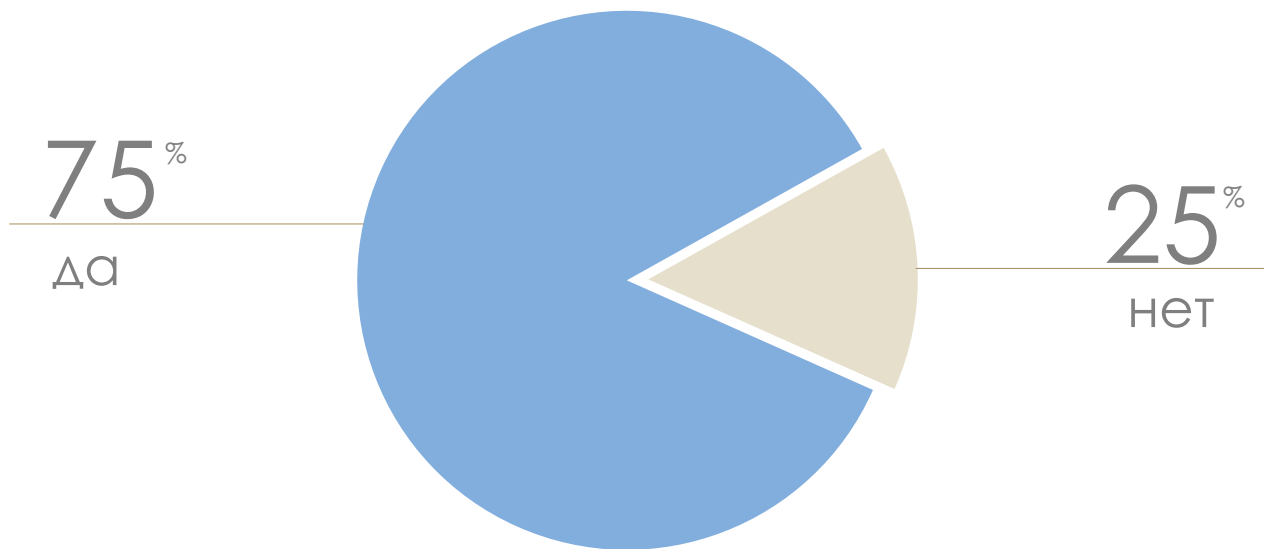


# СЧИТАЮТ ЛИ СТУДЕНТЫ ВУЗОВ ПРОХОЖДЕНИЕ ПРАКТИКИ ФОРМАЛЬНОСТЬЮ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО ОБУЧЕНИЯ





## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ИЗ ЧИСЛА СТУДЕНТОВ





# КАКИМИ КАЧЕСТВАМИ И КОМПЕТЕНЦИЯМИ ДОЛЖНЫ ОБЛАДАТЬ СТУДЕНТЫ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ КАДРОВОЙ РЕЗЕРВ И ДАЛЬНЕЙШЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

15

## Работодатель

- В соответствии с моделью корпоративных компетенций
- Наличие определенного уровня теоретической, практической и психологической подготовленности
- Умение самостоятельно выполнять трудовые обязанности в связи с нехваткой опыта работы
- Стремление к развитию личностных и профессиональных компетенций
- Проактивность

## Вуз

- Профессиональные знания и навыки: обладание актуальными знаниями и навыками в своей области специализации
- Аналитическое мышление: способность к анализу информации, решению проблем и принятию обоснованных решений
- Коммуникационные навыки: умение эффективно общаться и работать в команде, проявлять эмпатию и умение слушать
- Мотивированность, готовность к непрерывному обучению
- Ответственность



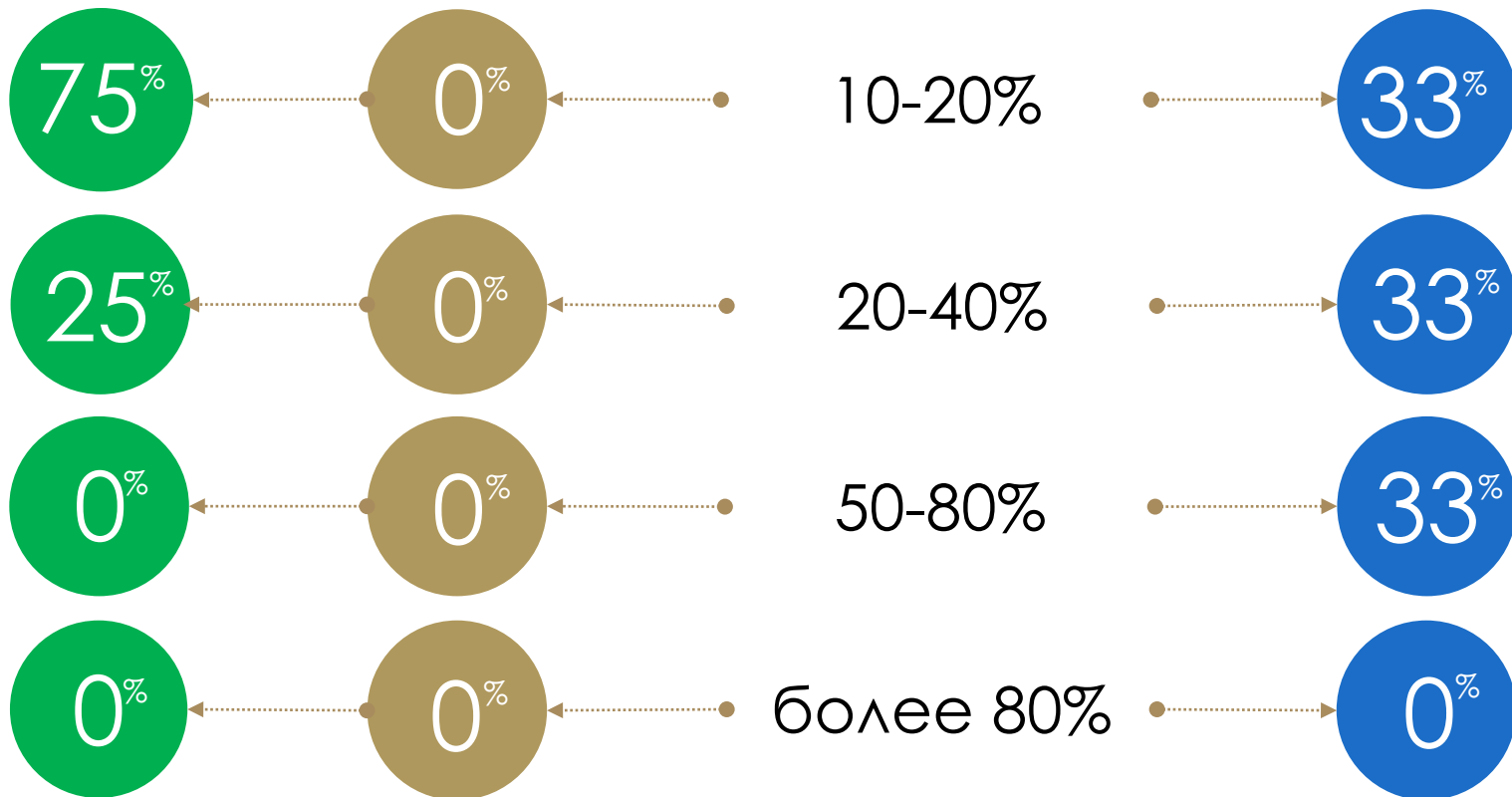
# КАКУЮ ДОЛЮ В ЧИСЛЕ ТРУДОУСТРОИВШИХСЯ ВЫПУСКНИКОВ ЗАНИМАЮТ ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ-ПАРТНЕРОВ





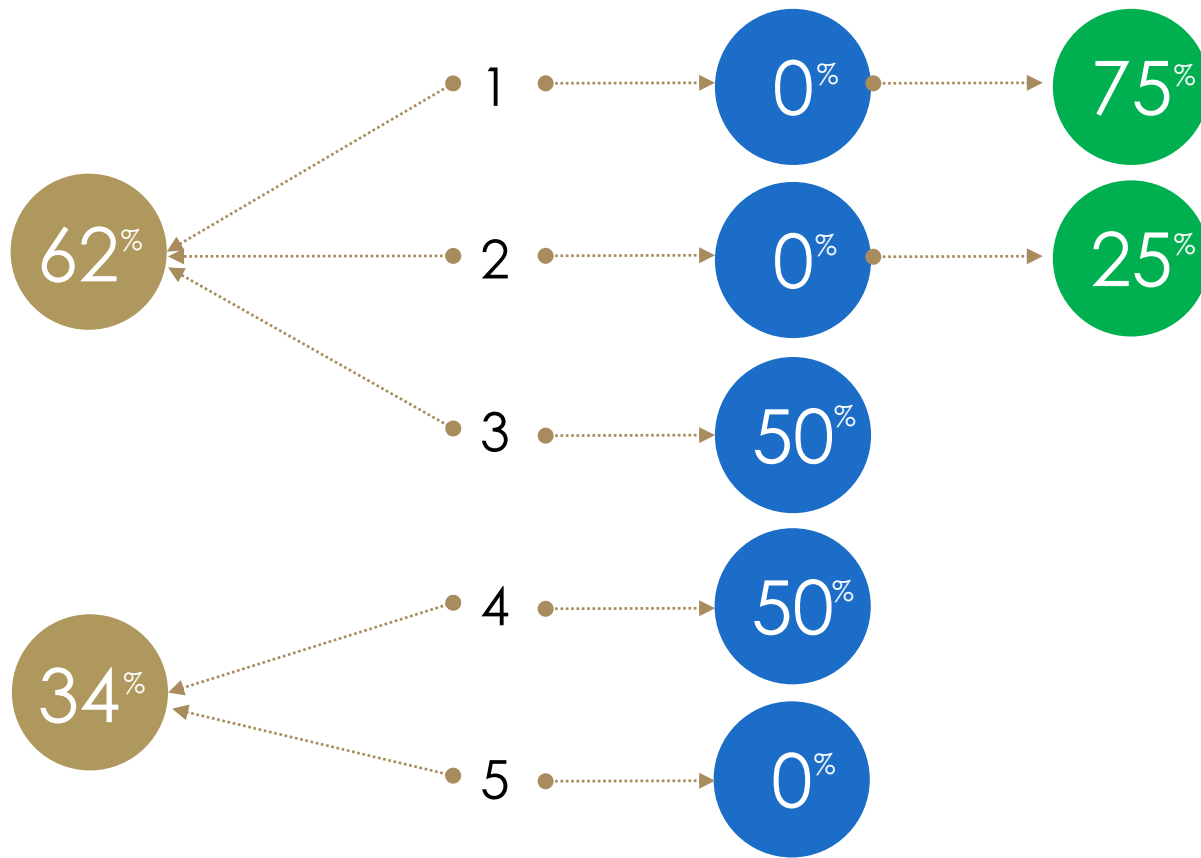


# ДОЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФИЛЬНЫХ ВУЗОВ, КОТОРЫЕ НЕ ТРУДОУСТРАИВАЮТСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОЛУЧЕННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ





ОЦЕНИТЕ ПО ШКАЛЕ ОТ 1 ДО 5 (5 – МАКСИМАЛЬНО СЛОЖНО), НАСКОЛЬКО СЛОЖНО СЕГОДНЯ НАЙТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА, СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫМ СО СТОРОНЫ КОМПАНИИ ЗАПРОСАМ





# ОСНОВНЫХ ПРИЧИНЫ, ИЗ-ЗА КОТОРЫХ КОМПАНИИ МОГУТ ИСПЫТЫВАТЬ НЕХВАТКУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

1

Желание молодежи работать в крупных городах, соответственно, неготовность переезжать в города областного и районного уровня

2

Удаленное расположение предприятия, сложные климатические условия

3

Зарботная плата на начальные позиции не соответствует ожиданиям молодежи

4

Стремление работать удаленно, отсутствие гибкого графика

5

Длительный период подготовки работника к самостоятельному допуску

6

Невысокий престиж инженерных профессий / рабочих профессий

7

Демографическая ситуация

8

Высокая конкуренция за инженерные кадры

9

Иные специальности и компании других отраслей

10

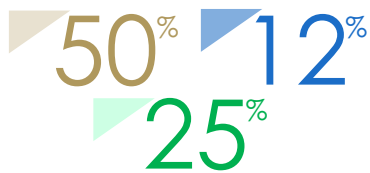
«Длинные» карьеры в ТЭК



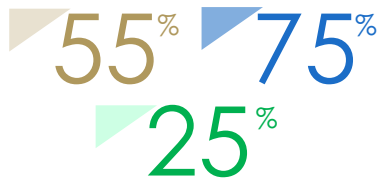
# МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ



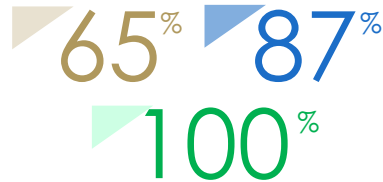
# НА ЧТО ОБРАЩАЮТ ВНИМАНИЕ ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ ПРИ ВЫБОРЕ БУДУЩЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ



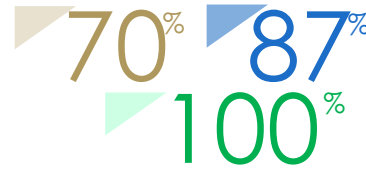
Доброжелательная атмосфера в коллективе



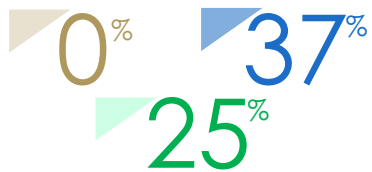
Возможности обучения, профессионального развития



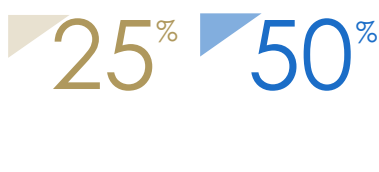
Перспективы карьерного роста



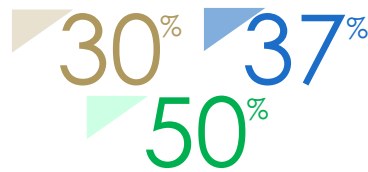
Размер оплаты труда



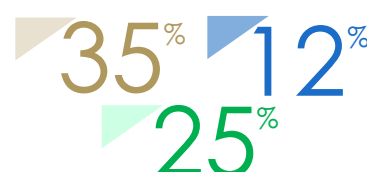
Возможность выбирать рабочее время(гибкий график)



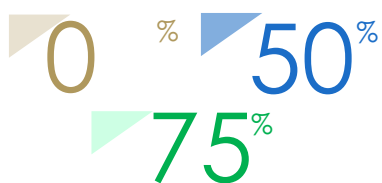
Возможность удаленной работы



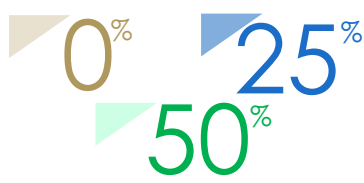
Престижность работы в компании



Прозрачность, открытость компании, в т.ч. оформление по ТК



Комфортные условия труда



Стабильность компании на рынке



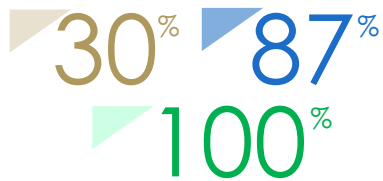
Местоположение офиса



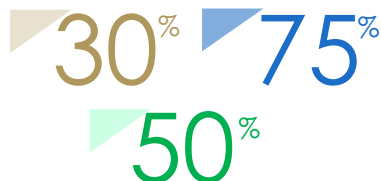
Другое. Укажите свой вариант



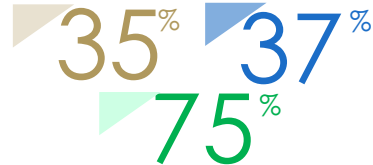
# КАКИЕ РЕСУРСЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗУЕТ МОЛОДЕЖЬ ДЛЯ ПОИСКА РАБОТЫ



Родственники, друзья, знакомые



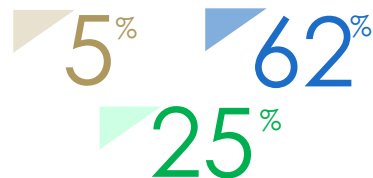
Специализированные сайты по поиску работы



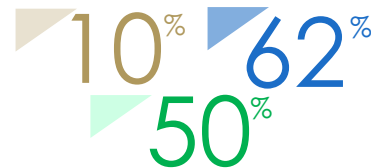
Центры карьеры в вузах



СМИ



Ярмарки работодателей



Социальные сети



Другое. Укажите свой вариант

**Проходил стажировку / практику**



# ТОП-5 ПРОБЛЕМ, С КОТОРЫМИ МОЖЕТ СТОЛКНУТЬСЯ ВЫПУСКНИК (ПО ЕГО ОЖИДАНИЯМ) ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

71%

уровень зарплаты  
ниже ожидаемой

57%

отсутствие  
требуемого опыта  
работы

70%

отсутствие  
требуемого опыта  
работы

55%

недостаток нужных  
знаний, умений  
и навыков

100%

отсутствие  
опыта работы

33%

конкуренция  
на рынке труда

85%

недостаток нужных  
знаний, умений  
и навыков

57%

несоответствие  
реальности  
желаемой работы

50%

низкая предлагаемую  
зарплату для старта  
карьеры и дефицит  
подходящих вакансий

35%

несоответствие  
реальности  
желаемой работы

100%

низкая зарплата  
и ограниченные  
возможности роста

57%

адаптация  
на рабочем месте

Другое.  
Желание легкого  
заработка, не дает  
возможность найти  
работу «мечты».  
Вера в то, что в  
интернете можно  
заработать,  
не прилагая усилий.

23%

адаптация  
на рабочем месте

Другое.  
Несоответствие  
декларируемых  
условий труда.  
Отсутствие  
компенсации  
за жилье



# СЧИТАЮТ ЛИ МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ДОСТАТОЧНЫМИ / ИЗБЫТОЧНЫМИ ПОЛУЧЕННЫЕ ЗНАНИЯ/КВАЛИФИКАЦИЮ В ВУЗЕ ПОСЛЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА<sup>24</sup> ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ И ОПРЕДЕЛЕННОГО ПЕРИОДА РАБОТЫ







# КАК ОЦЕНИВАЮТ УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОМПАНИЯХ

1

Ежегодный опрос удовлетворенности сотрудников

62%

2

Сбор предложений среди сотрудников для рассмотрения по внесению их предложений в Коллективный договор

3

Оценка индивидуальных качеств специалистов

4

Проведение страт-сессий, неформальные встречи («Диалог на равных»), фокус-группы

5

Проведение аттестации работников

6

Текущая текучесть специалистов первого года работы/продолжительность постоянной работы на предприятии

7

Периодическое анкетирование



## ПЕРИОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОМПАНИИ

50%

От 3 до 6 месяцев

38%

От 6 месяцев до 1 года

12%

До 3 лет



# КАКИЕ ФАКТОРЫ СЕГОДНЯ МОТИВИРУЮТ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ РАБОТАТЬ МАКСИМАЛЬНО ЭФФЕКТИВНО И ДОБИВАТЬСЯ РЕЗУЛЬТАТА



денежное вознаграждение



карьерные перспективы



профессиональное  
и личностное развитие



коллектив



социальные гарантии



бренд работодателя



признание



интересные проекты



Благоприятные условия труда



иное



## Наставничество

## Советы молодежи

## Конкурсы профмастерства

## Кейс-чемпионаты

## Участие во внешних мероприятиях

- Стажерская программа
- Молодежная организация
- Молодежный глобальный прогноз развития энергетики
- Российская энергетическая неделя
- Форум сообществ молодых специалистов «Форсаж»
- Молодежные дни ПМЭФ, ВЭФ
- Международный инженерный чемпионат CASE IN
- Международная научно-техническая конференция «Электроэнергетика глазами молодежи»
- Молодежный научно-технический совет
- Кадровый резерв молодых специалистов «Внутренний источник энергии»
- Форум молодых специалистов
- Молодежная научно-практическая конференция
- Спортивные мероприятия
- Республиканский конкурс на лучшую работу с молодежью на предприятиях и в организациях Республики Татарстан «Потенциал Республики»
- Республиканский конкурс на лучшую организацию корпоративного волонтерства «Бизнес делает добро»
- Молодежный день в рамках форумов «Российская энергетическая неделя» и «Татарстанский международный форум по энергетике и энергоресурсоэффективности»
- Республиканский слет работающей молодёжи «Марш-бросок»
- Кубок Президента Федерации волейбола РТ среди промышленных предприятий и сельских муниципальных районов республики
- Волонтерские и благотворительные акции: «Воды России», «Сохраним лес», «Урманфест», «Елка желаний» и др.
- Безнен - заман



# ИНСТРУМЕНТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В КОМПАНИЯХ ДЛЯ УДЕРЖАНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

- вовлечение молодых работников в реализацию актуальных проектов и стратегических целей компании
- формирование единой корпоративной культуры
- развитие компетенций молодых работников, создание предпосылок для продвижения внутри компании
- обеспечение участия молодых работников в деятельности компании по актуальным направлениям
- трансляция ценностей среди молодых работников

- Условия труда. Гибкий график работы и баланс работы и личной жизни
- Предоставление справедливой и конкурентоспособной заработной платы, а также дополнительных льгот и бонусов, таких как медицинская страховка, гибкая система вознаграждения или программы корпоративных льгот
- Социальный пакет (ДМС, абонементы в спортивный зал, молодежные ссуды, социальная ипотека и т.д.)
- Подъемные, найм жилья
- Стимулирующие выплаты выпускникам вузов, трудоустроенным в Общество, единовременная и ежемесячная в течение 1 – 2 лет в зависимости от региона трудоустройства;
- Аттестация персонала – повышение категории
- Кадровый резерв
- Предоставление ясного плана карьерного роста, возможности продвижения по службе и регулярные обратные связи о производительности и развитии, чтобы молодые специалисты видели перспективы в компании
- Развитие карьерных возможностей: формирование группы высокопотенциальных работников, конкурс «Потенциал энергетики»
- Обучение и развитие. Обучение в лицензированных корпоративных центрах подготовки персонала по всей стране, в которых молодые специалисты обучаются по программам повышения квалификации, отрабатывают практические навыки на компьютерных тренажерах и учебно-тренировочных комплексах. В системе дистанционного обучения Системного оператора представлен широкий спектр курсов в области цифровизации и цифровой трансформации, развития управленческих и коммуникационных навыков, узкоспециализированных курсов по направлениям деятельности организации.
- Возможности для самореализации в разных направлениях деятельности путем работы в молодежных советах.
- Привлечение в проектные группы
- Спортивные мероприятия



50/50



# КАК ДОЛЖЕН ПРОЯВИТЬ СЕБЯ МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ, ЧТОБЫ ЗАНЯТЬ РУКОВОДЯЩУЮ ДОЛЖНОСТЬ

## Молодые специалисты

### Профессионализм

иметь достаточный уровень знаний и навыков в своей области, демонстрировать результативность в своей работе

### Лидерство

способность мотивировать коллег, принимать ответственность за принимаемые решения, быть образцом для других

### Коммуникабельность

умение эффективно общаться со всеми участниками бизнес-процессов, умение слушать и строить конструктивные диалоги

### Амбициозность

стремление к саморазвитию, желание достигать новых высот в профессиональном росте

### Инициативность

### Нацеленность на развитие

### Аналитичность и системность

### Динамичность мышления

### Профессиональная компетентность

### Стрессоустойчивость

### Корпоративность

### Цифровая компетентность

### Инициативность

### Ориентация на результат

### Командность



Ответственность



Исполнительность



Техническая грамотность



Инициативность



Целеустремленность



Работа в команде



Коммуникабельность



Активная жизненная позиция



Креативность



Мобильность



Иное



СИСТЕМНЫЙ ОПЕРАТОР  
ЕДИНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ  
RUSSIAN POWER SYSTEM OPERATOR

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

[www.so-ups.ru](http://www.so-ups.ru)  
Официальный  
сайт



[https://t.me/so\\_ups\\_official](https://t.me/so_ups_official)  
Официальный  
телеграмм-канал

