



Организация потоковой практики

ГЛАВНЫЙ РАДИОЧАСТОТНЫЙ ЦЕНТР

Организация учебно-практического обучения



Принципы построения занятий:

- Наглядность
- Адаптивность
- Практическая польза
- Творческая инициатива
- Свободная дискуссия
- Работа над ошибками



Очный формат



Дистанционный формат

Организация учебно-практического обучения



4 часа в день

2 дня в неделю

От 4 до 8 недель

Лекторы – ведущие специалисты и руководители всех направлений блока СМК

Практические задания для самостоятельной работы с обязательной работой над ошибками

Вовлечение каждого из подразделений блока СМК – не менее 25% аудиторного времени

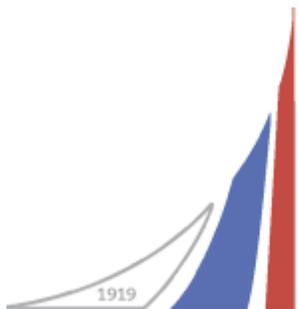
Наши партнеры – ведущие ВУЗы страны



**Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова**



**Московский государственный юридический
университет имени О. Е. Кутафина**



Финансовый университет при Правительстве РФ



Первые два потока практикантов привели в нашу команду

выпускников ведущих вузов страны, в том числе с дипломами с отличием

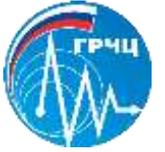
победителя Всероссийской Олимпиады среди студентов политологов

мотивированных молодых людей, стремящихся к профессиональному росту

будущих магистрантов, аспирантов и кандидатов наук

компетентных профессионалов, обладающих всем набором необходимых навыков и компетенций

Преимущества потоковой практики как способа подбора персонала



Подбор

- Выбор из большего количества кандидатов
- Время оценить потенциал каждого из них

Обучение

- Обретение необходимых для работы умений, знаний и навыков до официального трудоустройства
- Работа на перспективу с мотивированными и целеустремленными людьми

Интеграция

- Плавный вход в профессиональную деятельность
- Адаптация на рабочем месте без ущерба рабочим процессам

Сравнение с другими стратегиями добора кадров



**Поиск на
открытом
рынке**

АНО «Диалог»

Предложение выше рынка;
Зачастую – хантинг демотивированных и малокомпетентных специалистов;
Высокие затраты на поиск и трудоустройство не только высококлассных, но даже перспективных кандидатов.

**Длительные
стажировки**

**Superjob
HeadHunter
Тройка Диалог**

Поддержка мотивации кандидатов, в том числе финансово и возможностью получения высоких доходов в будущем;
Иная специфика профессиональной деятельности, долгий и сложный вход в профессию;
Ведущие позиции на соответствующем рынке, работа у таких работодателей – привилегия.

**Комбинаты
обучения**

**Росатом
Сбер
Яндекс**

Планы по донабору специалистов в краткосрочной и среднесрочной перспективе – полное понимание того сколько, каких и когда сотрудников нужно будет принять на работу;
Самостоятельные структурные подразделения с собственным бюджетом, занимающиеся исключительно обучением.

1. Увеличение количества партнерских ВУЗов



**МОСКОВСКИЙ
ПОЛИТЕХ**



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АКАДЕМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ГУМАНИТАРНЫХ
НАУК

2. Интеграция практикантов в работу подразделений

Текущие задачи

- Подключение к выполнению рутинных задач
- Выполнение трудозатратных неприоритетных задач

Перспективные задачи

- Обучение нейросетей
- Составление и корректировка словарей поисковых запросов

3. Расширение и углубление сотрудничества с ВУЗами

Создание полноценной образовательной платформы

Проведение открытых выездных лекций

Совместные мероприятия по карьерному ориентированию

Организация целевого обучения на базе ВУЗов-партнеров, создание интегрированных образовательных программ

Привлечение сотрудников предприятия к проведению проектного обучения на базе ВУЗов

Создание профильных кафедр, факультетов или учебных комбинатов

3. Расширение и углубление сотрудничества с ВУЗами

Реализация совместно с ВУЗами-партнерами различных научно-исследовательских работ

Передача ВУЗам ряда долгосрочных задач на аутсорсинг

Организация научно-производственных конференций и хакатонов

Использование научно-исследовательского потенциала ВУЗов для решения поставленных перед предприятием задач



Ожидание немедленного результата

- Любому новому сотруднику требуется время на адаптацию;
- Появление новых кадров требует времени на оптимизацию управленческих и рабочих процессов;
- Потоковая практика – прежде всего работа на перспективу, неспособная дать сиюминутного результата;
- Не каждый поток способен дать качественных кандидатов – большую часть работы по потоковой практике осуществляется для поддержания самого процесса.



Мотивация и заинтересованность практикантов

- Не только предприятие подбирает для себя кадры, но и практиканты дают оценку своему потенциальному работодателю;
- Необходимость задействовать в работе с практикантами только тех сотрудников, кто способен выстроить с ними доверительные отношения и партнерские коммуникации;
- Не допускать к работе со студентами неподготовленных спикеров, неспособных работать с большой аудиторией, вне зависимости от их должности и компетентности.



Выстраивание коммуникаций с ВУЗами

- Только на основе персональных договоренностей для преодоления бюрократических препон – единая точка входа для каждого партнера;
- Выстраивание отношений не только и не столько с ректоратами, а с деканатами профильных факультетов и непосредственно с ответственными за прохождение практики лицами;
- Организация «банка услуг» – сотрудничество не только в области потоковой практики, но и за ее пределами.



Выстраивание коммуникаций с ВУЗами

- Только на основе персональных договоренностей для преодоления бюрократических препон – единая точка входа для каждого партнера;
- Выстраивание отношений не только и не столько с ректоратами, а с деканатами профильных факультетов и непосредственно с ответственными за прохождение практики лицами;
- Организация «банка услуг» – сотрудничество не только в области потоковой практики, но и за ее пределами.

Результаты взаимодействия с ВУЗами



Из 20 студентов МГУ им М.В. Ломоносова, прошедших практику на предприятии в 2022 г., 7 человек либо уже трудоустроены, либо находятся в стадии трудоустройства

После проведения открытой лекции в Финансовом Университете при Правительстве РФ 3 студентов изъявили желание работать на предприятии, все 3 находятся в стадии трудоустройства

Спасибо за внимание!