

ancor

**Привлечение молодых
специалистов**

**РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ**

**Отчет по исследованию
ANCOR и АНО «Россия – страна возможностей»
Россия. Март, 2023**

Об исследовании



Цель исследования — изучить ожидания работодателей от молодых специалистов (студентов, выпускников) без опыта работы и активность компаний в предоставлении таким специалистам рабочих мест в рамках постоянной занятости или стажировки.



Выборка — 1 737 компаний, различных по сфере деятельности и штатной численности, в лице представителей служб управления персоналом, в том числе по поиску, подбору и привлечению персонала.



Методология исследования — проведение онлайн-опроса в профессиональной среде. Обработка количественных результатов по закрытым вопросам и вербальный анализ ответов на открытые вопросы анкеты.



Темы исследования:

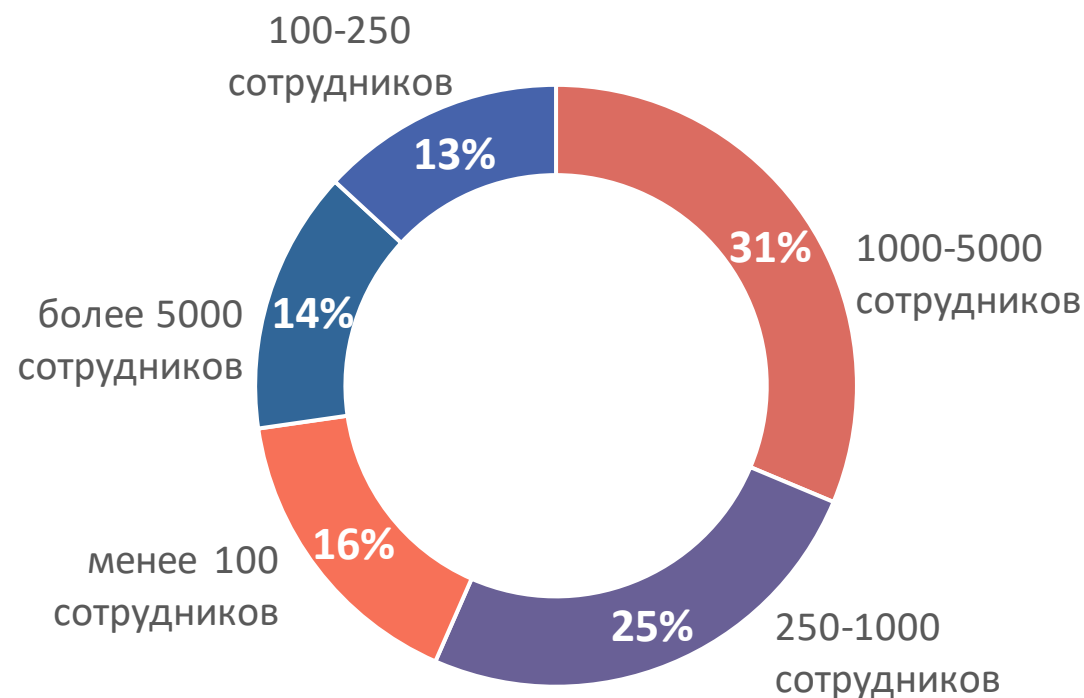
- Наличие стажерских программ в 2023 г.
- Объемы и характер найма молодых специалистов без опыта
- Причины отказа от найма молодых специалистов без опыта
- Требуемые качества и компетенции для старта карьеры
- Привлекательность вузов и гарантии качества подготовки специалистов

Портрет респондента

Сфера деятельности



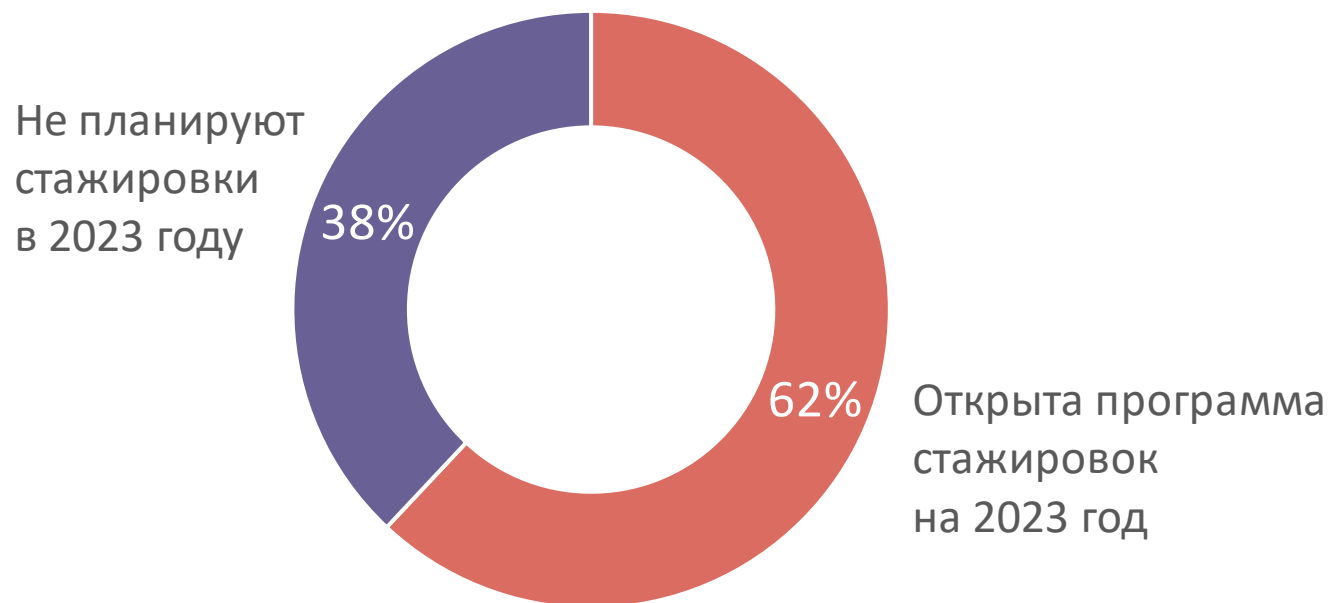
Численность персонала



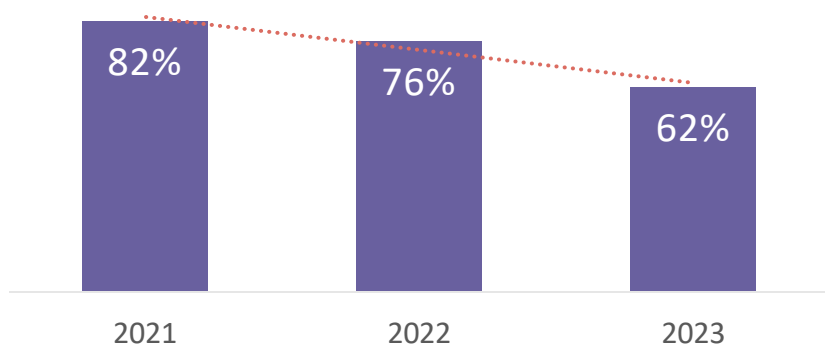


Стажировки

Наличие стажерских программ



Динамика открытия стажерских программ

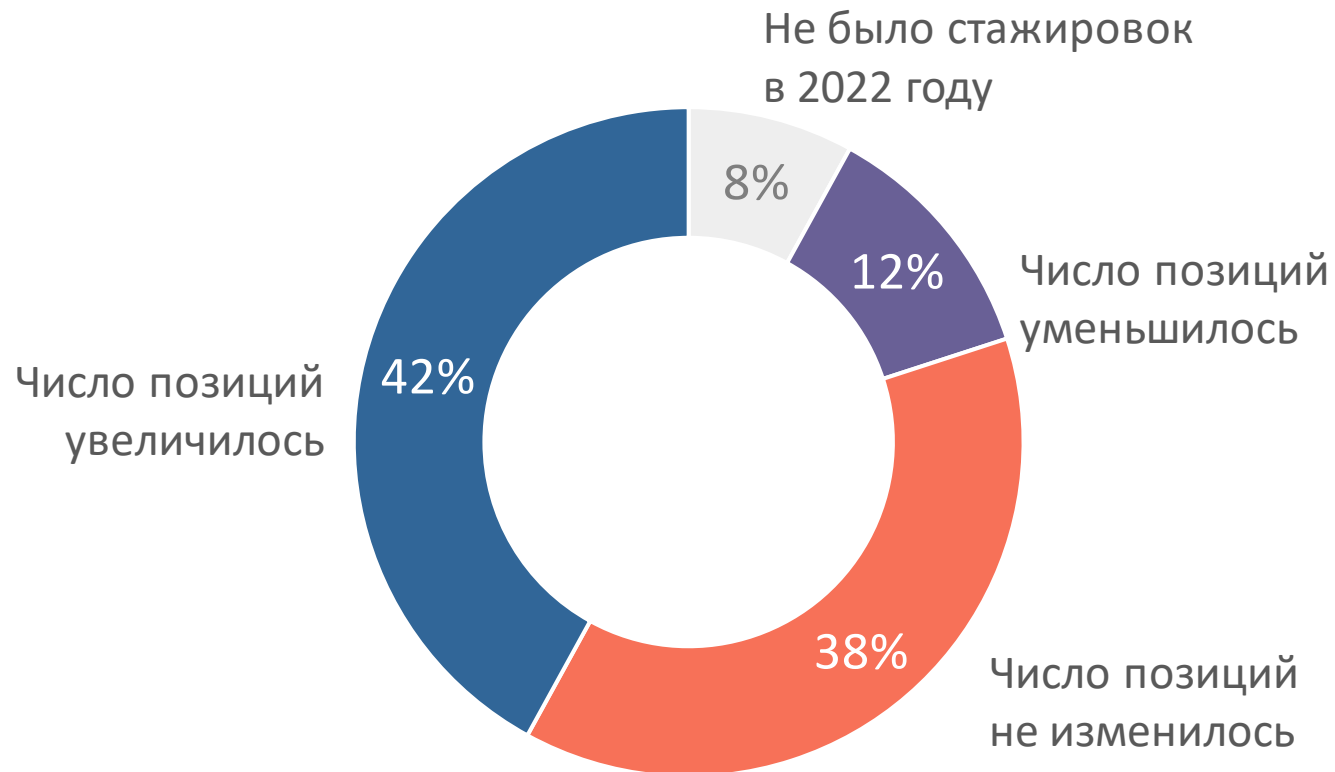


Подавляющее большинство компаний, предлагающих стажерские программы, приглашали молодых специалистов на стажировки и в прошлом году.

Традиционно, среди компаний, проводящих стажировки в этом году преобладают средние и крупные работодатели с численностью персонала свыше 250 человек.

Однако мы наблюдаем снижение числа работодателей, инвестирующих в стажерские программы в течение последних лет. В 2021 82% опрошенных компаний проводили стажерские программы, в 2022 этот показатель снизился до 76%, а в 2023 году составил 62%.

Динамика стажерских позиций



Среди тех компаний, которые планируют стажерские программы в 2023 году, 42% увеличили количество позиций в рамках программ.

Это говорит о том, что работодатели чувствуют себя более стабильно и готовы вкладывать средства в обучение кадров.

В прошлом году опрошенные компании вели себя более настороженно, лишь 26% увеличили количество стажерских позиций в 2022 году, а 43% оставили прежнее количество.

Причины отсутствия стажерских программ



Говоря о причинах отсутствия стажировок, отметим, что 46% опрошенных компаний никогда до этого их не проводили, не имеют и пока не планируют приобрести опыт проведения стажировок.

Среди тех, у кого уже есть опыт реализации стажерских программ, наиболее популярной причиной отказа являются трудности привлечения стажеров – об этом упомянула треть (33%) опрошенных.

В 2022 году ведущей причиной отсутствия стажировок было влияние геополитической обстановки, о чем тогда заявили 50% опрошенных. В 2023 году этот показатель снизился до 15%.



Рабочие места

Опыт найма молодых специалистов без опыта работы



Три четверти опрошенных компаний в 2022 году привлекали на работу молодых специалистов.

Среди тех, кто не привлекал начинающих специалистов в прошлом году, 96% хотели бы нанимать их в будущем

Реже других привлекали молодых специалистов без опыта компании из сфер здравоохранения(40%), недвижимости и строительства (38%).

«За» и «против» найма молодых специалистов без опыта работы

Причины найма



Причины отказа от найма



Черты идеального молодого специалиста

Основные требования к специалисту без опыта

1. Высокая мотивация
2. Высокая ответственность, трудолюбие
3. Умение обучаться
4. Профильное образование
5. Инициативность
6. Совпадение по ценностям
7. Развитые soft skills
8. Наличие практических навыков (hard skills)
9. Наличие представления о компании и отрасли
10. Престижность ВУЗа
11. Знание специфики, которая нужна работодателю

Рейтинг ошибок специалиста без опыта при поиске работы

1. Чрезмерная уверенность в своих силах
2. Низкий уровень владения soft skills
3. Опоздания на встречи, собеседование
4. Неграмотно составленное резюме
5. Неспособность справиться с волнением, страх
6. Неуверенность в себе
7. Неуместное поведение
8. Неопрятный внешний вид

Источники привлечения молодых специалистов без опыта работы



Самым популярным источником привлечения молодых кадров остаются сайты поиска работы – их используют 77% опрошенных.

Компании также активно сотрудничают с образовательными учреждениями (62%), чтобы привлечь начинающих специалистов.

Интересно, что половина опрошенных (52%), считают знакомства и «сарафанное радио» важным источником привлечения молодых сотрудников.

Форматы привлечения молодых специалистов без опыта работы



Три четверти работодателей сотрудничают с ВУЗами для привлечения студентов на практику – это самый популярный формат работы с начинающими специалистами.

Более половины компаний также привлекают специалистов без опыта, организуя оплачиваемые стажировки (56%) и участвуя в ярмарках вакансий и днях карьеры (51%).

Сложности в привлечении молодых специалистов без опыта работы



Наиболее распространенные трудности при найме молодых специалистов – дефицит кадров с необходимыми компетенциями (56%), – непривлекательность условий работы для соискателей (51%).

18% компаний сообщили, что рекрутеры не сталкиваются со значимыми сложностями при найме молодых специалистов.

Заккрытие позиций стажеров и начинающих специалистов

85%

Средний процент закрытия
оплачиваемых стажерских позиций в
2022

88%

Средний процент закрытия позиций
для недавних выпускников (молодых
специалистов без опыта) в 2022

Какую помощь хотят получить компании в
привлечении специалистов без опыта работы

1. Разработка программ адаптации
2. Инструментарий отбора специалистов без опыта
3. Установление сотрудничества с вузами
4. Повышение узнаваемости бренда работодателя среди студентов
5. Расширение базы данных студентов вузов



**Значимость
образования**

Внимание вузу при найме молодого специалиста без опыта работы



Более половины компаний не обращают внимания, какой именно вуз закончил молодой специалист как в случае приглашения кандидата на собеседование, так и в случае предложения ему работы. Однако 41% указали, что вуз имеет значение и не только в связи с узким профилем, требуемым для выполнения работы.

Критерии привлекательности выпускников вузов

Топ-5 российских вузов
по мнению работодателей

1. НИУ ВШЭ
2. МГУ
3. РАНХиГС
4. МГТУ
5. Финансовый университет при
Правительстве
Российской Федерации

Факторы, значимые при отборе кандидатов из
определенных вузов

Топ-5 самых важных критериев

1. Хороший уровень знаний и их актуальность
2. Наличие профильной специальности/программы обучения
3. Налаженная связь вуз-работодатель
4. Современные подходы в обучении
5. Уважаемый и практико-ориентированный профессорско-преподавательский состав

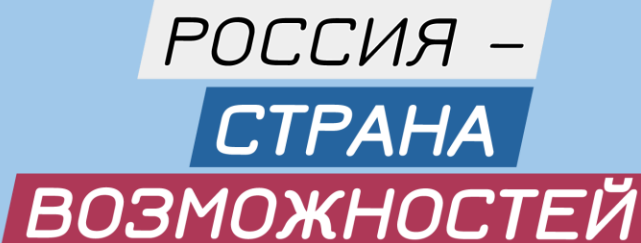
Топ-5 наименее важных критериев

1. Наличие широкой сети филиалов по России
2. Активная внеучебная жизнь студентов
3. Большое количество выпускников
4. Сильная научно-исследовательская деятельность
5. Престиж и узнаваемость вуза

Организаторы исследования

The logo for ANCOR, featuring the word "ancor" in a bold, lowercase, sans-serif font. The letters are white and set against a dark blue background.

ANCOR – стаффинговая группа, основанная в 1990 году. ANCOR предлагает клиентам решения в области аутсорсинга HR-функций и бизнес-процессов, рекрутмента и консалтинга. Головной офис группы компаний находится в Москве. ANCOR имеет широкую региональную представленность в Российской Федерации. ANCOR является лидером кадровой индустрии в России. Более 2000 клиентов пользуются услугами ANCOR. Более 40 000 кандидатов ежегодно находят постоянную и временную работу с ANCOR.

The logo for the organization "Russia - Country of Opportunities". It consists of three stacked horizontal bars. The top bar is white with the word "РОССИЯ" in black, followed by a hyphen. The middle bar is blue with the word "СТРАНА" in white. The bottom bar is red with the word "ВОЗМОЖНОСТЕЙ" in white. All text is in a bold, sans-serif font.

АНО «Россия – страна возможностей» была создана по инициативе Президента РФ Владимира Путина 22 мая 2018 года. Миссия платформы – создавать будущее России, открывая равные возможности для каждого. Платформа помогает каждому человеку, независимо от того, где он живет, какую профессию он выбрал и в какой семье вырос, получить возможности для своего развития. Наблюдательный совет АНО «Россия – страна возможностей» возглавляет Президент РФ Владимир Путин.