

Соколова Наталья Валерьевна
Мирошин Дмитрий Григорьевич

Теоретические аспекты организации стажировок на предприятиях группы ЧТПЗ

В условиях развития экономики знаний одним из важных инструментов обеспечения конкурентоспособности компаний является образование, определяемое как система подготовки и переподготовки специалистов, и направленное на расширение конкурентных преимуществ компании на рынке.

Система корпоративного образования, оказывающая значительное влияние на рост стоимости основных нематериальных активов, прежде всего человеческого и интеллектуального капитала, определяет в современных условиях и стратегию развития системы бизнес-образования в целом, нацеленную на продуцирование инновационной системы накопления информации и управления знаниями.

Важной проблемой управления знаниями в современных компаниях является консолидация текущей и стратегической информации внутри организации. В целом требования современного бизнеса оказывают значительное влияние на содержание, формы и методы конкретных обучающих программ. Создавая корпоративные университеты управления знаниями, компаниям следует учитывать, что структурирование бизнес-процессов и корпоративных знаний – достаточно сложная задача. Знания организации пополняются и обновляются в результате обучения сотрудников, организации инновационных исследований, разработки новых направлений развития компании.[26, с. 3]

В ходе современных социально-экономических преобразований нашего общества особое внимание уделяется образовательным реформам. В связи с этим, подход к качеству подготовки специалистов становится принципиально иным. Часто это приводит к несоответствию ожиданиям работодателя о сформированности у выпускников готовности и способности осуществлять реальную

профессиональную деятельность непосредственно после окончания обучения.
[20]

Сложившаяся ситуация обусловила возрождение традиции организации профессиональных практикоориентированных стажировок. Данный процесс для крупных работодателей является сложным и ресурсоемким с организационной точки зрения. Тем не менее благодаря стажировкам студенты могут проходить производственную практику непосредственно по специальности и получить дополнительные возможности для трудоустройства сразу после получения диплома. Предприятиям такой подход позволяет участвовать в подготовке и обучении рабочих кадров или непосредственно подбирать выпускников технических образовательных организаций в любом регионе страны.

Таким образом, грамотная организация стажировок в крупной наукоемкой производственной компании позволяет сформировать основательное конкурентное преимущество в виде кадрового потенциала, что обуславливает актуальность исследования.

На основе актуальности сформулирована проблема исследования, заключающаяся в выявлении, научно-теоретическом обосновании, разработке и апробации эффективных организационно-педагогических условий организации процесса стажировки в рамках крупного промышленного холдинга для студентов и молодых специалистов.

В работе введено ограничение: под стажировкой понимается временное трудоустройство студентов старших курсов вузов и молодых специалистов сразу после окончания вуза (не более двух лет после окончания вуза), позволяющее им сформировать конкретное понимание выбранной ими профессиональной деятельности и специфики компании, в которой проходит стажировка. В свою очередь компания получает возможность детального отбора молодых специалистов с целью формирования кадрового резерва из наиболее талантливых и перспективных молодых специалистов, без вступления в постоянные трудовые взаимоотношения.

Цель исследования – систематизация опыта в современной истории организации и проведения стажировки молодых специалистов и формирование лучшего актуального подхода для организации стажировок на предприятиях Группы ЧТПЗ.

Анализ источников показал очень слабую научно-методическую и психолого-педагогическую проработанность тематики профессиональной стажировки для студентов старших курсов высшего профессионального образования, а также выпускников и молодых специалистов. Еще меньше исследований данной направленности относится к работам последнего десятилетия.

Большая часть существующих научно-исследовательских работ рассматривает стажировки лишь как процесс переподготовки, освоения новой профессии, повышение квалификации. В работах Жижиной И.В., Демиденко Е.Н., Тимофеевой С.В., Сибгатуллиной И.Ф. и др. стажировки рассматриваются как необходимая часть развития педагогов, независимо от их опыта и компетенций. [34, с. 31].

Ряд работ таких авторов как Забелина К.В., Корчагин Е.А., Сафин Р.С., Масалимова А.Р., Семеко Г.В., Шавырина А.Е. и др. рассматривают развитие корпоративного образования, при этом также обращаются скорее к теме бизнес-образования, переподготовке и повышению квалификации кадров собственных либо принятых в компании с рынка труда, нежели выращивание и воспитание собственных молодых специалистов. [26].

С другой стороны, ряд авторов рассматривает развитие инновационно-образовательных программ в рамках учебных учреждений, создание долгосрочных стратегий развития системы высшего образования, развития инновационных образовательных кластеров и т.д. К таким авторам относятся Гармонова А.В., Юрьев В.М., и др. Частое упущение этих работ в том, что они не учитывают необходимость сотрудничества вуза с непосредственным заказчиком – работодателем. Эта же проблема наблюдается в ряде националь-

ных образовательных инициатив, таких как «Наша новая школа», «Стратегия развития системы подготовки кадров и формирование прикладных квалификаций до 2020 года» [41] и других – взаимодействие системы высшего образования и промышленности практически не освещено. В национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», а также в документе по развитию системы образования «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» определяется основная задача инновационного развития: создание условий для формирования у граждан способности и готовности к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремлению к новому. [24]

Федеральные законодательные акты [1-7] также не рассматривают процесс стажировки как средство развития профессиональных навыков студентов вузов, приравнивая ее к испытательному сроку, либо к переобучению и повышению квалификации.

Наиболее интересный подход предложил А.Г. Асмолов. Автор рассматривает профессиональное развитие специалистов в условиях инноваций с позиций системно-деятельностного подхода. Такой подход определяет систему профессионального развития как системную целенаправленную деятельность субъектов методического взаимодействия (стажер, наставник, преподаватель), реализующих проекты профессионального развития и саморазвития специалистов. [15].

Тем не менее, несмотря на скудность научного обоснования, исследование показало, что крупнейшие работодатели России, а также иностранные компании, осуществляющие свою деятельность на территории Российской Федерации, активно привлекают студентов и молодых специалистов на краткосрочные и долгосрочные оплачиваемые стажировки, с целью дальнейшего отбора наиболее перспективных из них в качестве сотрудников. Свой опыт в виде научных исследований компании не публикуют. Отдельные представители

компаний издают научно-популярные книги, представляющую собой истории из собственной практики. К таким можно отнести Стиллман Д., Стиллман И., Кожевину Т. и др.

Обобщение современных подходов к организации системы освоения профессиональных навыков и корпоративной адаптации через стажировку на предприятии позволяет констатировать, что отличительными особенностями процесса повышения квалификации кадров становятся: непрерывность, многоуровневость, открытость, развивающий характер личностно ориентированного обучения, сочетание формального, неформального и информального подходов, преобладание интерактивных форм работы. [25]

Первые корпоративные университеты были созданы в середине XX в. в США. С момента появления и по настоящее время именно в этой стране они получили мощнейшее развитие – по существующим данным в американских корпорациях их создано более 4 тысяч. Общее же число действующих корпоративных университетов в мире существенно выше, поскольку многие крупные европейские и азиатские компании, быстро оценив преимущества данной формы корпоративного обучения, также активно создавали и развивали собственные корпоративные университеты. В 1990-е гг. корпоративные университеты появились и в России, однако первоначально лишь в подразделениях или филиалах западных компаний. Позднее, следуя международным трендам и ориентируясь на лучшие практики в этой сфере, крупные российские организации также приступили к созданию собственных корпоративных университетов [43]

За последние 20 лет в российском бизнесе сформировался тренд, который заключается в распространении убеждения в том, что каждая уважающая себя крупная компания обязана иметь свой корпоративный университет. Многие российские фирмы считают необходимым создать подобную дорогостоящую образовательную структуру, поскольку это обеспечивает ряд серьезных преимуществ. В частности, подчеркивает высокий статус компании на рынке,

положительно влияет на бренд работодателя и делает компанию более привлекательной для инвесторов.

Основными отличиями корпоративных образовательных центров от тренинговых агентств или учебных центров является:

1. тесная взаимосвязь со стратегией и целями предприятия;
2. ориентация на ряд заинтересованных сторон;
3. непрерывный характер обучения;
4. многопрофильность программ обучения;
5. гибкость и проактивность;
6. поддержка высшего менеджмента;
7. распространение корпоративных ценностей;
8. создание корпоративных стандартов.

Важную роль в крупных компаниях играют корпоративные университеты и со стратегической точки зрения. Так исследователь Р. Фалмер [Fulmer, 2002, р. 111– 112], основываясь на подходе М.Андресен и А.Ирмер (1997 г.), выделяет и подробно рассматривает следующие стратегические функции корпоративных образовательных учреждений:

1. корпоративные университеты, движимые бизнес-инициативой, предназначены для успешного осуществления и поддержки глобальных проектов, осуществляемых компанией, например внедрения системы повышения качества;

2. корпоративные университеты, осуществляющие изменения, или «агенты изменений» по А. Фресайне [Fresina, 1997], сконцентрированы на управлении изменениями и инновациями внутри компании;

3. корпоративные университеты, воспитывающие лидеров (развивающие кадровый резерв), фокусируются на обучении сотрудников с высоким потенциалом на всех уровнях иерархии компании путем развития их управленческих компетенций;

4. корпоративные университеты, развивающие бизнес, или «визионеры» по А.Фресайне, служат исследованию новых возможностей компании, разработке альтернативных сценариев деятельности. Так, например, в случае выхода организации на новый географический рынок задачами корпоративного университета становится кросс-культурный менеджмент, отбор и адаптация нового персонала;

5. корпоративные университеты, управляющие отношениями, призваны обучать и развивать партнеров компании в рамках цепочки создания ценности, т. е. в первую очередь поставщиков и клиентов компании;

6. корпоративные университеты, развивающие отраслевые компетенции, создаются компаниями, вовлеченными в сложные производственные и технологические процессы. Они реализуют различные мероприятия по развитию компетенций технических специалистов, инженеров и рабочих.

В других источниках упоминаются еще две стратегические роли корпоративного университета (см.: [Fresina, 1997; Paton, Peters, Storey, 2005; Renaud-Coulon, 2008], см. также предложения Обри в [Schmitt, Lockard, 2012]), а именно:

7. поддержание и развитие корпоративной культуры;

8. распространение корпоративной социальной ответственности.

Таким образом, по мнению исследователей, на данный момент полный спектр возможных стратегических приоритетов корпоративного университета включает восемь описанных выше ролей. Важно обратить внимание как на подчеркиваемую исследователями принципиальную возможность расширения этого спектра, так и на то, что, по их мнению, наиболее сильные корпоративные университеты на каждом конкретном этапе своего развития четко определяют приоритетную для них роль, не стремясь к равносильной реализации всех возможных амплуа, но оставляя при этом их в зоне внимания [McCarty, 2002, p.67].

В России организация корпоративного обучения персонала в условиях специально создаваемых подразделений внутри предприятия в большинстве случаев предназначено для организации процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятия. Хотя наблюдается все большее количество корпоративных образовательных учреждений, созданных как средство получения дополнительной прибыли. К таким можно отнести корпоративный университет Сбербанка, университет Иннополиса, созданный и финансируемый на паевых началах ряда соучредителей-резидентов г.Иннополис, и др.

Часть корпоративных образовательных структур образовано на условиях государственно-частного партнерства. Такие образовательные центры, как правило, специализируются на рабочих профессиях и квалификациях, реализуя концепцию «самообучающегося предприятия» [33]

Другой исследовательский подход позиционирует корпоративные образовательные учреждения как новые организационно-инновационные механизмы управления корпоративной системой знаний. [26]

Также существуют исследования о том, что посредством корпоративного образования частично возможно решить проблему управления конфликтами в профессиональной деятельности. [44]. Так, 69% опрошенных, среди которых были руководители организаций, считают, что при определенной подготовке персонала организации возможно снижение деструктивных последствий конфликтов.

Наблюдаемая динамика развития отечественных корпоративных университетов за последние 10–15 лет заставляет говорить о необходимости осознания и анализа этого опыта, важности создания собственных конкурентоспособных научных и методических разработок в этой области. В то же время остающееся небольшим количество российских работ по данной проблематике свидетельствует о недостаточном внимании как к современному международ-

ному опыту построения и развития корпоративных университетов, так и к изучению российской практики. [43]

В 2016 году автором данного исследования был произведен аудит лучших практик работы со студентами. В ходе аудита существующего на тот момент опыта стажировок были проанализированы крупнейшие российские и иностранные компании. Компании были проранжированы на три категории а именно:

1. стажировки в международных компаниях – позволяют взглянуть лучший мировой опыт привлечения студентов;
2. стажировки в межотраслевых компаниях - позволяют понять, как крупнейшие компании других отраслей работают со студентами;
3. стажировки в компаниях отрасли - позволяют оценить ситуацию у конкурентов.

Также при проведении исследования рассмотрено несколько рейтингов компаний, чтобы выбрать те, на которые стоит обратить внимание при аудите стажировок:

1. Рейтинг UniversumTOP100. Самые привлекательные работодатели России -2016 - В период с ноября 2015 года по февраль 2016 года было опрошено более 25 тысяч российских студентов в 93 высших учебных заведениях по всей стране. Особенность рейтинга:

- репрезентативная выборка;
- отраслевые рейтинги (бизнес, инженерия, ИТ) вместо единого сводного рейтинга;
- агентство само формирует список для выбора компаний.

Обоснованием использования данного рейтинга является тот факт, что студенты России – основной ресурс кадрового состава предприятий. Важно понять, почему их привлекают именно компании, за которые они отдали свой голос.

2. Рейтинг UniversumТОП50. Самые привлекательные работодатели мира - 2016. В рейтинге собраны крупнейшие компании мира по привлекательности для студентов инженерных/ ИТ специальностей. Особенность рейтинга:

- компании должны попасть в ранг 90% по крайней мере по 6 основным рынкам;
- общее количество очков взвешено по ВВП страны.

Данный рейтинг использовался в связи с тем, что крупнейшие международные компании имеют большой опыт работы с молодыми специалистами. Изучение их опыта позволит перенять лучшие практики работы со студентами.

3. Рейтинг Forbes Металлургических компаний в России -2016. В рейтинге собраны крупнейшие компании России по выручке, полученной в 2015 году. Особенность рейтинга:

- выборка – компании, в капитале которых участие государства и иностранных совладельцев менее 50%;
- предпочтение отдано данным по МСФО;
- сведения о выручке компаний сверяются с данными об экономической деятельности и оценками аналитиков по отраслям рынка.

Данный рейтинг позволит лучше изучить опыт ближайших конкурентов и полученные данные использовать в качестве упреждающих мер для предотвращения оттока лучших кадров к сопернику, быть на шаг впереди, предоставляя лучшие условия труда.

4. Рейтинг ТОП-10 мировых производителей труб-2016. Компании ранжируются по производству изделий в млн. тонн. Особенность рейтинга: рейтинг учитывает только производство трубных изделий, даже если компания выпускает другие виды изделий

Анализ крупнейших мировых компаний трубной отрасли позволит узнать, какие практики по привлечению молодых специалистов популярны в трубной области и насколько они эффективны.

В результате анализа лучших практик стажировки в 2016 г. было выявлено, что среди Российских отраслевых компаний наиболее активную работу со студентами ведут Группа НЛМК («Новолипецкий металлургический комбинат») и ГК Норникель («Норильский никель»). Активность отслеживалась по следующим параметрам:

- сотрудничество с ВУЗами;
- проводимые мероприятия;
- число стажеров;
- условия стажировки

Сводная таблица отслеживаемых активностей приведена в Приложении 1. В исследовании были рассмотрены и другие производители труб: Уралтрубпром и Череповецкий ТПЗ, но они не афишируют свою работу со студентами.

Основной проблемой Уральского федерального округа является высокая концентрация крупнейших металлургических заводов при относительно небольшом количестве вузов, готовящих профильных специалистов. Таким образом, создается ситуация «рынка соискателя», когда кандидат сам имеет возможность выбирать, где ему работать.

В такой ситуации за высокопотенциальные кадры разворачивается настоящая война работодателей, в которой выигрывает тот, кто первым предложит наилучшие условия.

Наиболее популярная (традиционная) стратегия по работе с кадровым потенциалом в российских отраслевых компаниях – это «Школа-ВУЗ-Предприятие». Данную стратегию условно можно разложить на три этапа:

1. профориентационные мероприятия для школьников:
 - профориентационные игры;
 - конкурсы;
 - экскурсии на заводы.
2. Сотрудничество с вузами:

- участие в карьерных и профориентационных мероприятиях;
- создание платформы для взаимодействия в части научных исследований и разработок в соответствии с нуждами компании и интересами вуза;
- обеспечение студентов тематикой для исследований и предоставление мест для прохождения практики;
- награждение лучших студентов именными стипендиями;
- организация дополнительных курсов от специалистов-практиков с заводов.

3. Обеспечение карьерных лифтов для лучших студентов старших курсов и выпускников:

- принятие на стажировки
- развитие молодых специалистов и реализация их лидерского потенциала.

Описанная стратегия особенно эффективно работает в моно городах. Если в нем самым крупным работодателем является металлургическое предприятие, очень выгодно работать со школьниками, так как в большинстве случаев выбрав один раз профессию металлурга, нынешний школьник точно станет кадровым резервом для предприятия. Кроме того, тесное взаимодействие с колледжами и вузами позволяет получать квалифицированные кадры, которые отвечают самым современным требованиям производства.

Аудит стажировок также показал, что иностранные и межотраслевые предприятия в большей степени работают по формату стажировок и менее фокусируются на практики. Свод подходов к работе со студентами для трех ранее выделенных категорий описан в Приложении 2.

Анализ существующего опыта организации стажировок и практик показал:

1. Около 70% отраслевых компаний работают по системе «Школа-Вуз-Предприятие» и все равно испытывают острую потребность в привлечении молодых специалистов, отмечают недостаточное качество подготовки кандидатов

и необходимость дополнительного обучения. Т.о., нет смысла полностью копировать опыт отраслевых коллег, но имеет смысл более целенаправленно работать по отдельным направлениям, вкладывая дополнительные усилия в развитие бренда;

2. Зарубежные и межотраслевые компании используют различные виды программ, но при этом очень четко разделяют цели, с которыми приходят молодые специалисты в компанию. Имеет смысл разделять потоки молодых людей, в зависимости от их целей (стажировка/практика/лидерская программа);

3. Крупные компании тратят большие усилия на привлечение молодых специалистов различными способами: олимпиады, экскурсии на производство, профориентационные игры, технические и инженерные кейс-чемпионаты и т.д. Усилия по привлечению молодежи и повышению бренда работодателя дают хорошие результаты.

Дополнительным результатом аудита стажировок и практик является база наиболее успешных кейсов по работе со студентами и школьниками. Наиболее интересными из них являются:

1. «Трубная металлургическая компания» - придерживается стратегии «Школа – ВУЗ – Предприятие»:

а. Молодёжная научно-практическая конференция. Ежегодное мероприятие, цель которого – вовлечение молодых сотрудников компании в решение производственных задач, вопросов модернизации производства, внедрения новых технологий и современных методов управления, а также развитие творческого потенциала.

б. Участие в международной выставке промышленности и инноваций «Иннопром». В 2016 г. стенд компании стал декорациями для творческих мастерских. Дошкольники строили города из конструктора Лего, школьники проводили увлекательные эксперименты и опыты, а старшеклассники знакомились со специальностью вальцовщика стана холодного проката труб на виртуальном тренажере.

с. «Золотой самородок». Ежегодный конкурс «Золотой самородок», направленный на поддержку талантливых выпускников средних школ. Наградой для победителей конкурса стало зачисление в кадровый резерв ТМК и СКБ-банка, а также именные стипендии при поступлении в вуз.

2. «Магнитогорский металлургический комбинат» - придерживается стратегии «Школа – Колледж – ВУЗ – Корпоративный центр подготовки кадров»:

а. Научно-практическая конференция студенческого научного общества. Конференция проводилась с целью развития интереса к научно-исследовательской деятельности студентов, обмена идеями и привлечения к решению исследовательских и познавательных задач.

б. Благотворительная программа «Одаренные дети Магнитки». Благотворительная программа «Одаренные дети Магнитки» направлена на поддержку одаренных детей из малообеспеченных семей, которые зачастую не в состоянии оплатить участие в конкурсе, купить форму или собрать необходимые средства на проезд к месту проведения конкурса

3. «Объединенная металлургическая компания» - активно взаимодействует с ВУЗами и уделяет особое внимание школьной профориентации:

а. Научно-практическая конференция молодых специалистов ОМК. Цель – выявление, активизация и развитие творческого потенциала талантливых, инициативных молодых специалистов и студентов.

б. Steel2Real. Партнер всероссийского конкурса студенческих проектов по решению архитектурных и конструкторских задач. Участники решают кейсы и презентуют их жюри.

с. PROFландия. Бизнес-игра в рамках которой школьники ходят на экскурсии в цеха ВМЗ знакомятся основными производственными профессиями, о которых им рассказали квалифицированные специалисты предприятия. А также выполняют разнообразные задания по тематике деятельности компании.

4. «Новолипецкий металлургический комбинат» - сотрудничает более чем с 30 учебными заведениями, около 4000 студентов ежегодно проходят производственную практику.

а. Программа «Студент НЛМК» - позволяет мотивированным школьникам поступить в вуз на один из сертифицированных Группой НЛМК факультетов, обеспечивает финансирование и прохождение производственной практики в НЛМК.

б. Конференция для школьников «Старт в науку», на которой они презентуют свои идеи и исследования в различных областях. В качестве призов выступают грамоты и ценные подарки, а авторов самых перспективных проектов ждут преференции при прохождении будущих стажировок и практики.

с. «Стипендия НЛМК» - Стипендиатами могут стать студенты очной формы обучения старших курсов ЛГТУ, обучающиеся на профильных направлениях подготовки, определяемых ОАО "НЛМК", сдавшие последние две сессии на «хорошо» и «отлично» и заявившие о своем желании работать по окончании обучения в ОАО "НЛМК". Размер стипендии –4000 рублей.

5. «Металлоинвест» - приглашает на стажировки с возможностью трудоустройства в компании:

а. Московская Открытая Олимпиада школьников по геологии - Олимпиада позволяет талантливым школьникам демонстрировать свои знания по выбранной дисциплине, а также рекомендовать себя перед будущим работодателем.

б. «Школа полезного действия» - социальная программа компании «Металлоинвест» для школьников городов присутствия. Основная цель программы - формирование у детей активного отношения и ответственного подхода не только к своей жизни, но и к жизни города, где они родились и растут.

с. «Сделаем вместе» - в рамках программы на конкурсной основе будет обеспечена поддержка предложенных жителями города, школьниками в том числе, проектов в области культуры, детского творчества, экологии и бла-

гоустройства, патриотического воспитания, содействие социальной активности пенсионеров и социального предпринимательства.

6. Северсталь активно ведет карьерную группу в социальных сетях, проводит конференции, поддерживает внешние научные события, организует олимпиады, встречи со студентами.

а. Программа «Мастер-стажёр» - программа развития молодых сотрудников, которая позволяет занять должность мастера уже через год-полтора после окончания учебы

б. Олимпиада «Металлург» - В олимпиаде могут принимать участие школьники 11 класса, выпускники учебных заведений профессионального образования, ориентированные к поступлению на дневную очную форму обучения по инженерно-техническим направлениям. Олимпиада имеет комплексный характер и включает задания по математике и физике.

с. Конференция «Северсталь Российская сталь». Цель конференции – выработка решений и дальнейших шагов по запуску новых бизнес-проектов с партнерами. Участниками конференции стали молодые сотрудники и студенты.

7. «Евраз» - фокусируется на поддержке молодых специалистов в начале их карьеры в компании.

а. «Шаг к успеху» - конкурс, направленный на профориентацию школьников государственных учреждений: школ и лицеев.

8. «Мечел» - проводит творческие конкурсы для школьников и республиканские стажировки для выпускников

а. Программа «Целевой студент» - целевые бюджетные места для абитуриентов открыты на трех факультетах ЮУрГУ: физико-металлургическом, энергетическом и аэрокосмическом.

б. Metallurgy глазами поколения «Next» - творческий конкурс для талантливых и креативных школьников, является частью профориентационной программы «ЧМК» для школьников. Основная цель – знакомство с одной из главных профессий Южного Урала – профессией металлурга.

9. РУСАЛ сотрудничает с 14 вузами России и способствует международному обмену студентов инженерных специальностей

а. Программа «Формула будущего» - понимание миссии, ценностей и внутренних норм компании; освоение профессии и необходимых навыков; планирование карьеры и профессиональное развитие; развитие активности и ответственности.

б. Корпоративная студенческая конференция - мероприятие, которое дает возможность оценить потенциал молодых и перспективных студентов, рассмотреть новые идеи и подходы, направленные на совершенствование бизнес-процессов.

с. «Стипендия РУСАЛа» - стипендиальная программа направлена на поддержку усилий способных и трудолюбивых студентов, мотивации их к эффективной учёбе и творческой деятельности, содействие сохранению и развитию интеллектуального потенциала страны.

10. Норникель проводит уникальный проект для стажеров:

а. Программа «Профстарт» - это возможность в период обучения в ВУЗе подкрепить свои теоретические знания по специальности практическими навыками, полученными в условиях реального производства. Немаловажным является то, что в случае успешного прохождения подготовки в рамках программы, можно получить гарантию трудоустройства на предприятия Группы «Норникель» после получения диплома.

б. Проект «Покорители севера» - Летняя образовательная программа «Покорители севера» впервые с успехом прошла летом 2015 года в Заполярном филиале компании в Норильске. Профессиональная стажировка студентов, входившая в программу «Покорителей Севера», сочетала в себе практическую часть работы на предприятиях компании и участие в шестинедельной деловой игре с кейсами, квестами, лекциями и мастер-классами. В 2016 программа была реализована уже на двух производственных площадках: в городе Норильск и в городе Заполярный/Никель.

11. УГМК - активно сотрудничает с УрФУ и имеет собственный Технический Университет

а. Профориентационные работы: экскурсии на предприятие, конкурсы профессионального мастерства, подшефные школы (проведение уроков по предмету «Технология»), клубы технического творчества, благотворительный фонд «Дети России», музей военной техники УГМК.

б. Российская научно-практическая конференция - Конференция проходит в Техническом Университете УГМК в рамках сессии магистрантов, обучающихся по направлению «Электроэнергетика и электротехника». Магистранты докладывают о своих первых результатах прикладных научных исследований, которые помогут или уже помогли решить задачи, поставленные перед ними Компанией.

Еще более интересный опыт работы с молодежью предлагают крупные промышленные компании смежных металлургии отраслей (нефтегазовый сектор, химический и т.д.):

1. «Газпром» – востребованный работодатель, который строго подходит к отбору и обучению кадров, начиная уже со школы.

а. Умножая таланты - интеллектуальный конкурс среди учеников 8-9-х и 10-11-х классов. Проводится в регионах присутствия предприятий Газпром-нефти. Участвуют примерно 1000 школьников, из которых отбираются 50 лучших на финал в Санкт-Петербурге.

б. Успешный старт - конкурсы молодых специалистов на право трудоустройства в дочерние компании.

с. «Газпром-классы» в школах - ранняя профессиональная ориентация на инженерные профессии; Формирование представлений о ценности инженерного труда, мотивация учащихся, повышение качества подготовки.

2. Роснефть ведет активную профориентационную работу в школах и ВУЗах страны:

а. «Роснефть-классы» - в 2015г действовало 98 10-ых и 11-ых «Роснефть-классов» в 46 городах России. Ребятам предоставляется качественное образование с углубленным изучением предметов физико-математического цикла. Организовано дополнительное образование по профильным предметам с привлечением преподавателей ВУЗов-партнеров. Также ребят водят на экскурсии по производству.

б. Научная конференция «Роснефть» - Конференция проводится для привлечения студентов к решению производственных задач и выявления молодых специалистов с высоким научно-техническим и лидерским потенциалом. В 2015г участниками стали 1 632 человека. Победителями и призерами стали 86 специалистов. К внедрению в производство рекомендовано 68 проектов.

3. СИБУР поддерживает образовательные мероприятия для школьников и студентов:

а. IQ-Chem - Организация международного конкурса идей IQ-Chem. В 2014 году (позднее не проводился) была подана 221 заявка, что в 5 раз превышает количество заявок в 2010 году. Всего с 2010 года конкурс IQ-Chem принес компании более 1000 идей. 35% участников конкурса являются кандидатами наук, 14% -докторами наук. Призовой фонд 6 млн. рублей.

б. «Грант СИБУРа» - Грантовая программа для школьников и их учителей за достижения в физике, химии и математике. Служит для стимулирования учащихся, привлечение лучших выпускников для работы на предприятиях СИБУРа

с. «День СИБУРа в Нефтегазе» - Профорientационные мероприятия, Дни открытых дверей, классные часы «Детская нефтехимия» для лицеистов-первоклассников.

4. Уралхимпроводит реалити-шоу «ЗАВОД», по итогам которого выбирается только один стажер-победитель.

а. Производственные практики - в 2015 году прошли практику 472 студента профильных высших и специальных учебных заведений. в том числе

и на оплачиваемых рабочих местах, с проживанием иногородних студентов. 170 молодых специалистов - выпускников технических учебных заведений были приняты на постоянную работу (на 7,6% больше показателя 2014 года).

b. Поддержка молодых специалистов - молодые специалисты закрепляются за опытным наставником. Иногородним сотрудникам выплачиваются «подъемные» в первый месяц работы и в течение двух лет компенсируется аренда жилья.

с. Реалити-шоу «ZAVOD» - выпускники пермских ВУЗов и СУЗов без опыта работы под объективами камер проходят несколько отборочных туров, где должны применять профессиональные навыки и умение работать в команде. Задача шоу – показать молодым специалистам, что такое современное, высокотехнологичное производство и принять на работу лучших участников.

5. Лукойл придерживается системы школа –ВУЗ –предприятие:

a. Довузовская подготовка - активное проведение профориентационных работ; экскурсии для школьников и студентов; дни открытых дверей.

b. Телевикторина «Удачный старт» - ученики старших классов Астраханского региона борются за 100 тыс.руб. от компании «Лукойл-Нижеволжскнефть». На телеканале СТС-Нижняя. Вопросы, которые задают детям, коснутся разных областей знаний.

с. Молодые сотрудники - для их развития проводятся различные тренинги, есть возможность участия в стажировках, научно-технические конкурсы и конференции, ротации.

d. New Horizons - Научно-практическая конференция 2015-2016гг, в которой участвовали по 100 лучших студентов, отобранных по всей России из 800 заявок в 2014 г., 1200 в 2015 г. Конференция проводилась в течение 2 дней и включала выступления топ-менеджеров компаний, бизнес-игры и прочие активности.

6. Сургутнефтегаз по итогам ежегодных конференций отправляет победителей на стажировки за рубеж:

а. Профорientация - активное сотрудничество с образовательными организациями, проводится работа в школах.

б. Конкурсы и стажировки – для студентов ежегодно устраиваются научно-технические конференции, победители которых отправляются на стажировки за рубеж.

с. Молодые специалисты - существует молодежное объединение, которое помогает пройти период адаптации на работе и вовлекает молодых специалистов в работу в компании. Практикуется денежное поощрение за научные разработки.

Опыт Группы ЧТПЗ схож с вышеописанными практиками, хотя имеет свои принципиальные особенности. Как и большинство других российских работодателей, ЧТПЗ придерживается стратегии «Школа-вуз/корпоративный образовательный центр – стажировка/трудоустройство». Данная модель достаточно хорошо показала себя на практике, т.к. предприятия трубного дивизиона Группы ЧТПЗ располагаются в моно-городе (Первоуральск), а также в крупном промышленном центре (Челябинск), являясь там при этом крупнейшим и весьма привлекательным работодателем. Опыт Группы ЧТПЗ по работе со школьниками можно описать следующим образом:

а. Профорientационная работа осуществляется посредством встреч в школах, экскурсий на предприятия и в образовательный центр Группы ЧТПЗ, участие в профориентационных мероприятиях совместно с вузами-партнерами;

б. Кружки - Образовательный центр ЧТПЗ на базе Первоуральского металлургического колледжа ведет программы для школьников по направлениям: химия, мехатроника, моделирование, роботы Лего, программирование на станках с ЧПУ, черчение и компьютерная графика, электротехника и электроника.

с. Белые классы – в виду отсутствия корпоративного образовательного центра в г.Челябинск, разработана альтернативная форма работы со

школьниками и родителями в виде регулярных лекций о компании на базе школы.

d. Соревнования JuniorSkills – Группа ЧТПЗ является активным участником системы WorldSkills и смежных направлений, таких как JuniorSkills. Соревнования проходят в том числе на базе корпоративного образовательного центра. В 2016 г участие в них приняли 78 школьников из 22 команд четырех уральских городов. Участники в возрасте 10 до 18 лет боролись за победу в шести компетенциях: мехатроника, токарные работы на станках с ЧПУ, электроника, инженерная графика, мобильная робототехника, металлообработка.

Школьники привлекаются в корпоративный образовательный центр, реализующий уникальный опыт дуального образования, позволяющий готовить рабочие кадры для своих производственных площадок.

Для студентов и выпускников вузов реализуется проект стажеры, позволяющий молодым специалистам и инженерам получить практикоориентированный профессиональный опыт, а также начать карьеру в устойчиво развивающейся компании. Опыт работы со студентами на предприятиях Группы ЧТПЗ можно описать так:

a. Стажировки позволяют молодым специалистам в течение 1-2 года проходить оплачиваемую стажировку на предприятиях Группы ЧТПЗ в соответствии с индивидуальной программой. Стажерам дается шанс погрузиться в профессию и реальную проблематику бизнеса, проработать свои личностные качества, а также попробовать себя в разных должностях и самому сделать выбор относительно своего дальнейшего пути на предприятии.

b. Активная работа с вузами – с ключевыми вузами региона и отрасли заключены договоры и разработаны дорожные карты взаимодействия. Компания на протяжении 17 лет регулярно награждает студентов стипендией фонда им. Я.П. Осадчего лучших студентов ЮУрГУ, является активным участником карьерных мероприятий, форумов, выступает организатором и партнером чем-

пионатов по решению кейсов и т.д. В результате указанных мероприятий формируется и регулярно актуализируется база данных кандидатов на стажировку.

В данной НИР приведена начальная часть ВКР, состоящая из введения, подробно характеризующего суть исследования, и основной части, состоящей из трех частей: литературный обзор, классификация источников информации и терминологический аппарат исследования.

Проведенные работы обосновали актуальность и своевременность исследования. Тема работы с молодыми специалистами активно развивается и выходит на первый план для специалистов по персоналу и корпоративному обучению. Более того, данное направление находится на контроле у государства, хотя видимых положительных изменений в части создания эффективной платформы для взаимодействия между вузов и промышленных предприятий-работодателей пока сформировано.

В первой главе приведены результаты исследовательско-полевых изысканий автора по аудиту лучших практик стажировки. В результате выявлен положительный опыт отдельных работодателей, занимающих лидирующие позиции в различных рейтингах привлекательности работодателей.

Опыт, который реализует Группа ЧТПЗ представляет собой колаборацию лучших практик, скорректированных под собственные цели, ожидания и ресурсы.

Список литературы

1. Айламазьян А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра. – М. : Владос-пресс, 2000. – 332 с.
2. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. 3-е изд., испр. и доп. М.: Смысл; ИЦ «Академия», 2007

3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом : учебник для студ. учреждений сред.проф. образования / Т.Ю. Базаров – 8-е изд., стер. – М. : «Издательский центр «Академия», 2010. – 224 с.
4. Бабанова И.А. Деловые игры в учебном процессе // Научные исследования в образовании. 2012. С. 123-130
5. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М. : Педагогика, 1989. – 192 с.
6. Буланова-Топоркова М.В. и др Педагогические технологии / Под ред.В.С. Кукушина, М., Ростов н/Д: Изд. центр МарТ, 2010.
7. Быков В.П. Формирование базовых профессиональных умений курсантов вуза в период летной практики [Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук (13.00.08) / Быков Владимир Петрович; ФГОУ ВПО «Челябинская государственная агроинженерная академия», г.Екатеринбург, 2011. – 27 с.
8. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. – М., 1991.
9. Выбор профессии и личностно-профессиональное самоопределение молодежи: опыт и проблемы. Дискуссионный клуб // Инновационное развитие профессионального образования. 2016. №2(10).
10. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. 560 с.
11. Демиденко Е.Н. Стажерская площадка как интерактивная форма трансляции педагогических практик.// Человек и образование. 2015. №4 (45). С.139 – 142.
12. Жижина И.В. Организационно-содержательные условия стажировочной деятельности в системе повышения квалификации // Образование. Наука. Инновации. 2015. № 2(40). С. 70 – 76
13. Забелина К.В. Корпоративные университеты как инновационная форма управления знаниями на российском рынке образовательных услуг

[Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. эк. наук (08.00.05) / Забелина Кристина Викторовна; ЧОУ ВПО «Академия повышения квалификации руководящих работников и специалистов курортного дела, спорта и туризма», г.Сочи. – Шахты, 2012. – 26 с.

14. Зельдович Б.З. Деловые игры в управлении полиграфическими и издательскими процессами: Учеб.пособие / Б.З. Зельдович; Моск. гос. ун-т печати им. Ивана Федорова. — М. : МГУП им. Ивана Фе- дорова, 2011. — 232 с.

15. Игровые занятия в строительном вузе: Методы активного обучения / Под ред. Е.А. Литвиненко, В.И. Рыбальского. – Киев, 1985.

16. Исследование Сбербанка: 30 фактов о современной молодежи. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://intalent.pro/book/30-faktov-o-sovremennoy-molodezhi.html>

17. Как организовать стажировку. Методические рекомендации. Проект Общероссийского национального фронта. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://профстажировки.рф/uploads/stajirovka.pdf>

18. Кузьмина Н.В. Методы исследования педагогической деятельности.- Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970

19. Макарецва Л.В., Макарецва В.Д. Применение деловых игр в высшем образовании // Известия Саратовского университета. Новая серия. 2015. С. 62-64.

20. Масалимова А.Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей // Современные проблемы науки и образования. 2012. №3.

21. Образование на разных возрастных этапах: новые задачи и горизонты : материалы XI межвузовской научно- практической конференции (Москва, 18 апреля 2017 г.) / под. ред. проф. Л. Б. Шнейдер. — М.: Издательство Московского психолого-социального университета, 2017. — 282 стр.

22. Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: Учеб.пособие для студ.учреждений высш. проф. образования / А.П. Панфилова.- 4-е изд. –М.: Изд. центр «Академия», 2013.
23. Пидкаситый П.И., Хайдаров Ж.С. Технология игры в обучении и развитии. – М., 1996.
24. Платов В.Я.. Деловые игры: разработка, организация, проведение. Учебник. Изд.Профиздат, 1991. – 156с.
25. Проект Общероссийского народного фронта «Профстажировки». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://профстажировки.рф>
26. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. – М.: Народное образование, 1998.
27. Семеко Г.В. Профессиональное образование в России: проблемы взаимодействия с рынком труда // Экономика образования. 2012. №5
28. Стратегия развития системы подготовки кадров и формирование прикладных квалификаций до 2020 года. Одобрено Коллегией Минобрнауки России (протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн) [Электронный ресурс]. // режим доступа: <http://rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2016/02/n.m.-zolotareva-strategija-razvitija-sistemy-podgotovki-rabochih-kadrov.pdf>
29. Тимофеева С.В. Организационно-педагогические условия повышения квалификации руководителей общеобразовательных учреждений в процессе стажировки на базе центров инновационного опыта (на примере Чувашской республики) // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2010. №6. С.111 – 116.
30. Чанько А.Д., Баснер А.В. Корпоративные университеты: анализ деятельности в международных исследованиях // Российский журнал менеджмента 79 Том 13, № 3, 2015. С.79–110
31. Шавырина А.Е. Формирование готовности к управлению конфликтом у сотрудников организации в процессе корпоративного образования [Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук (13.00.08) / Шавыри-

на Александра Евгеньевна; ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им Г.И. Носова», г.Магнитогорск. – Челябинск, 2015. – 29 с.

32. Юрьев В.М. Активизация инновационной деятельности ТГУ им. Г.Р. Державина как механизм повышения качества подготовки специалистов // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус, 2007. №2 (12). С. 12 – 46