

Центры карьеры университетов разрабатывают решения кадровых вызовов в оборонно-промышленном комплексе



Дефицит кадров особенно остро охватывает промышленные предприятия, вынужденные конкурировать за каждого молодого специалиста. Вместе с ростом условий труда на предприятиях активно развивается сама система работы с молодыми специалистами для конкурентоспособности в борьбе за таланты: формирование образа, участие в образовательном процессе, адаптация и развитие на рабочем месте. Важным звеном сопровождения предприятий в развитии функции по работе с молодыми специалистами выступают центры карьеры.

С 23 по 24 мая в городе Казань состоялась проектно-аналитическая сессия центров карьеры «Трансформация карьеры: кадры для ОПК», где центры карьеры университетов разработали прикладные решения подходы по модернизации функции по работе с молодыми специалистами на предприятиях ОПК.

Участие в проектно-аналитической сессии, прошедшей по инициативе Казанского (Приволжского) федерального университета в регулярной линейке мероприятий Экспертного центра карьеры при Минобрнауки России, приняли представители центров карьеры более 65 университетов из всех федеральных округов России.

В первый день сессии прошло насыщенное пленарное заседание, посвященное погружению в проблематику кадровых вопросов оборонной промышленности. Молодое поколение соискателей отличается высокими ожиданиями от комфорта на рабочем месте и имеет избыточное количество предложений о работе, поэтому часто упускает из виду карьерные возможности, которые открывают оборонно-промышленные предприятия. Выстроенная работа по развитию бренда работодателя, привлечению и адаптации молодого персонала поставит ключевые предприятия ОПК в один ряд с популярными IT-компаниями и корпорациями, в которых мечтают работать выпускники.

«Предприятия ОПК конкурируют за способных выпускников с крупными IT-гигантами, и в таком положении дел им нужно менять свою политику по работе с молодёжью», — заметил в своём приветствии **Ведехин Александр**, заместитель директора Департамента государственной молодежной политики и воспитательной деятельности Минобрнауки России. Этот тезис задал тон обсуждению эффективных практик взаимодействия университета с работодателями.

«Мы понимаем, что в ближайшее время, если оперативно закрывать какие-то задачи кадрового обеспечения, что выпускниками колледжей, что выпускниками вузов, это требует модернизации самой HR-функции. И это поддержала рабочая группа коллегии военно-промышленной комиссии, по итогам двухпоследних совещаний с участием

Минобрнауки нам поручено заняться вопросом модернизации HR-функции на предприятиях ОПК», — такая установка была дана участникам **Вищипановым Сергеем** по итогам пленарной сессии.

Второй день был посвящён групповой работе. Представители центров карьеры университетов на основе своей экспертизы формулировали решения и разрабатывали продукты для предприятий, которые позволят развивать и удерживать молодого специалиста для продуктивной карьеры в отрасли.

В финале второго дня участниками было представлено семь прикладных решений, на основе которых представители центров карьеры университетов страны в ближайшее время запустят работу помодернизации HR-процессов с предприятий ОПК с молодыми специалистами. Разработанные решения будут представлены заинтересованным ведомствам в рамках заседаний профильных рабочих групп, а также доработаны с учетом отраслевой и региональной специфики.



Отдел развития карьеры Политеха принял активное участие в сессии. Заведующий сектором содействия трудоустройства – Эльвира Туктамышева в команде с руководителями центров университетов со всей страны разрабатывала решения для модернизации функции «подбор-найм» на предприятиях ОПК:

«Мы с коллегами придумали экспресс-проект для быстрой победы: трудоустройство за 10 дней. Его эффективность определяется предварительной подготовкой «инфраструктуры» вакансии и процедуры отбора и найма таким образом, чтобы все этапы, процедуры были понятны молодому специалисту. Наша задача – помочь работодателю и студенту говорить на одном современном языке»