

19 июня 2024 г.

HR-бренд университета как работодателя: анализ и стратегия

Врублевская Мария
Викторовна

И.о. проректора по перспективным проектам
СПбПУ Петра Великого



2

БРЕНД ВУЗА – ЭТО ЛЮДИ

125



Рудской Андрей Иванович
ректор СПбПУ



Боровков Алексей Иванович
*проректор по цифровой трансформации,
руководитель ПИШ «Цифровой инжиниринг»*



Попович Анатолий Анатольевич
*директор Института машиностроения,
материалов и транспорта*



Семенча Александр Вячеславович
*директор НОЦ
«Нанотехнологии и покрытия»*



Болсуновская Марина Владимировна
заведующая лабораторией



Майстро Алексей Сергеевич
*директор Центра технологических
проектов*



Политаева Наталья Анатольевна
*профессор
Инженерно-строительного института*



Тимин Александр Сергеевич
заведующий лабораторией

Top Work Destinations by Geography and Demographics

Ranked by percentage of respondents willing to move to each country

Rank among respondents by geography	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Europe and Central Asia	Germany	US	UK	Canada	Australia	Switzerland	Spain	Italy	Austria	France
North America	Australia	UK	US	Canada	Germany	France	Italy	Spain	Switzerland	Ireland
Latin America and the Caribbean	US	Spain	Canada	Germany	Cyprus	Italy	Argentina	Australia	UK	Brazil
Middle East and North Africa	Canada	US	Germany	France	Australia	UK	United Arab Emirates	Switzerland	Belgium	Sweden
Asia-Pacific	Australia	US	Japan	Singapore	Canada	UK	Germany	South Korea	France	New Zealand
Sub-Saharan Africa	US	Canada	UK	France	Australia	Germany	South Africa	Brazil	United Arab Emirates	Switzerland
Unstable countries	US	Germany	Canada	UK	Australia	Italy	Switzerland	France	Spain	Poland
In the G20	US	Australia	Germany	Canada	UK	Switzerland	France	Japan	Italy	Spain
Not in the G20	US	Canada	Germany	UK	Australia	Spain	France	Switzerland	Italy	Austria

Rank among respondents by demographics	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Highly educated	US	Germany	Canada	UK	Australia	Switzerland	France	Spain	Italy	Austria
Less educated	US	Germany	Canada	Spain	Australia	UK	France	Italy	Switzerland	Japan
Digital experts	US	Germany	Canada	Australia	UK	Switzerland	France	Spain	Japan	Italy
Female	US	Canada	Germany	UK	Australia	Spain	France	Italy	Switzerland	Japan
Younger	US	Germany	Canada	UK	Australia	France	Spain	Switzerland	Japan	Italy
Older	US	Japan	Australia	Germany	Singapore	UK	South Korea	France	Canada	Saudi Arabia

4 РЫНОК ТРУДА 2024

125



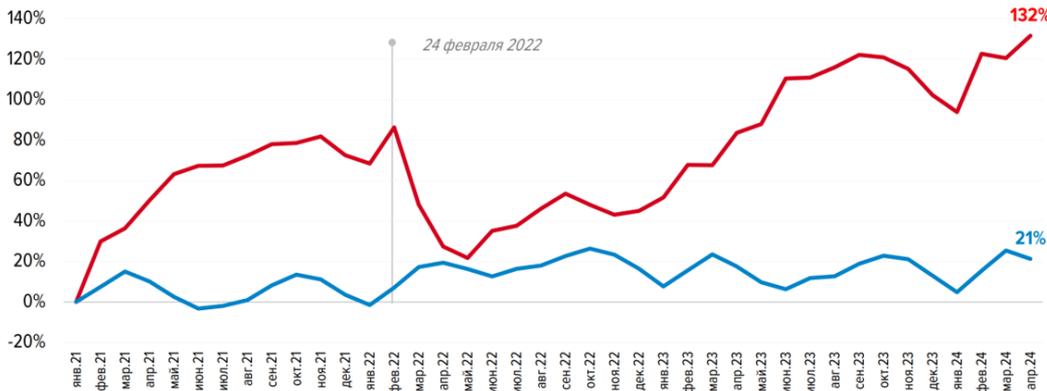
2,7% безработица (Росстат, март 2024)

4,8 млн человек не хватает экономике (НН.ru)

Держится сильный разрыв в активности работодателей и соискателей.
Динамика **вакансий** и **резюме** с января 2021

Санкт-Петербург, январь 2021 = 0%

Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней
Резюме, созданные или обновленные за последние 60 дней



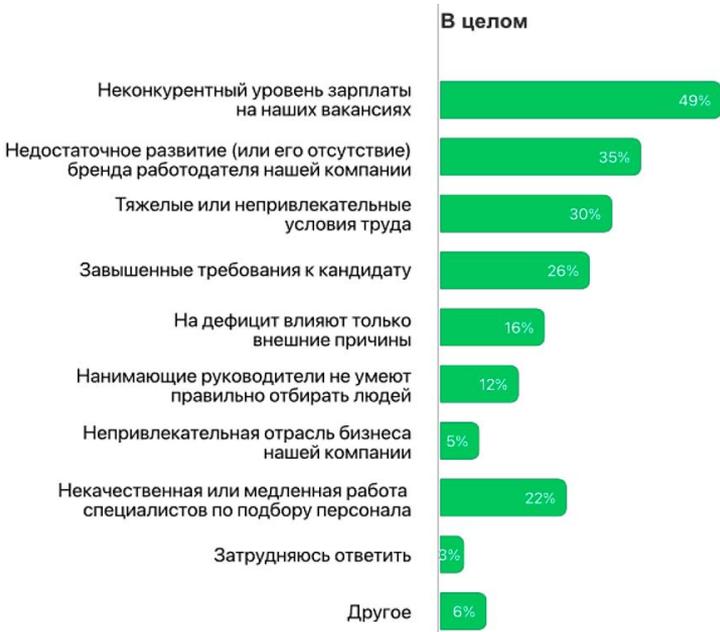
Источник: Ю. Сахарова, НН.ru

ТРЕНДЫ РОССИИ

- Ускорение «зарплатной гонки» со стороны работодателей продолжают – предлагаемые зарплаты опережают ожидаемые в среднем на 5 тыс. руб. (НН.ru)
- **94% сотрудников** остаются, если уверены в карьерном продвижении
- **Нематериальные блага** – именно на это компании делают ставку в условиях нестабильной экономики

Какие внутренние причины дефицита персонала?

Ответы CEO, HR, руководителей подразделений



Плохие отношения с руководителем – вторая по популярности причина увольнений после уровня зарплаты

Россия, опрос соискателей, *что не устраивает в отношениях с непосредственным руководителем*



На начало 2021 года



Умеренный прирост консолидированного бюджета за последние 3 года (2019-2021гг)

+4%



Умеренный прирост НПР до 39 лет за последние 3 года (2019-2021гг)

+2%



Численность НПР с учеными степенями за последние 3 года (2019-2021гг)

0%



Уход остепененных ППС (из общего контингента остепененных ППС)

16%

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

РАБОТОСПОСОБНОСТЬ

- увеличение продуктивности
- повышение концентрации внимания
- сокращение времени выполнения работы
- сокращение % ошибок

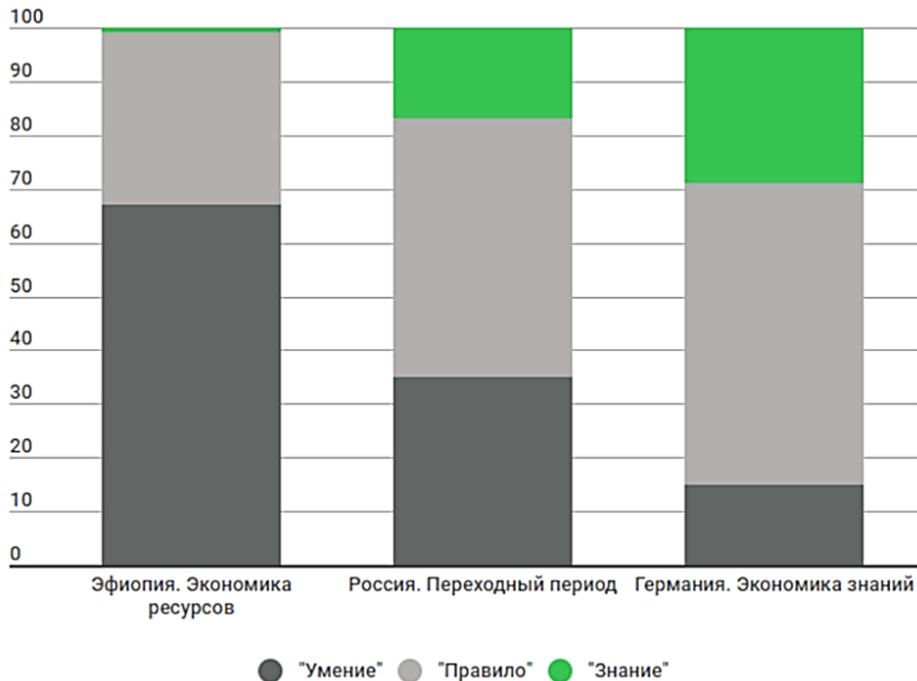


КОМФОРТ

- улучшение настроения
- уменьшение стресса
- рост творческих мыслей

ЗДОРОВЬЕ

- улучшение самочувствия
- сокращение периода болезни
- укрепление иммунитета



«Правило»

люди, занятые физическим трудом и большую часть рабочего времени повторяющиеся типовые задачи (рабочих специальностей).

«Умение»

люди, занятые технической рутинной работой, принимающие решения в рамках правил (от прораба до администратора гостиницы, а также большинство офисных сотрудников).

«Знание»

люди, большая часть которых состоит из аналитических, творческих задач, импровизации и предполагает автономность принятия решений.

«80% трудоспособного населения РФ не подготовлено для работы на современных рынках»

Причины?

- 1. Принципы оплаты труда:** поддержка занятости vs баланс компетентности. Разница зп водителя и врача в РФ – 20%, в Германии – 174%
- 2. Недостатки системы образования:** доступное массовое образование, в большей степени – подготовка, несистемное пост-дипломное образование, где должен быть контроль качества
- 3. Отсутствие среды для развития и самореализации человека:** 98% работающих скорее предпочтут стабильность, а не рост; 6,5% от работающих живут в условиях трудовой бедности; в РФ затраты работодателей на обучение сотрудников в 10 раз меньше, чем в Европе

ЗАДАЧИ ВУЗОВ, КОТОРЫЕ ПОМОГАЕТ РЕШИТЬ HR-бренд

- 1** Определение и согласование зон развития политики управления человеческим капиталом
- 2** Привлечение лучших ведущих зарубежных и российских учёных с уникальными компетенциями
- 3** Удержание лучших сотрудников в организации, несмотря на давление со стороны реального сектора
- 4** Поддержание возрастного баланса сотрудников
- 5** Улучшение процесса найма сотрудников с внешнего рынка труда, в т.ч. для борьбы с инбридингом

ВУЗ	Знакомство с брендом работодателя	Поиск и найм сотрудников	Адаптация	Увольнение	Эффективность	Развитие (карьера и обучение)	Увольнение
ВШЭ	1	1	0	0	1	1	1
ИТМО	1	1	1	1	0	1	0
МФЭО*	0	1	0	0	1	1	0
ТГУ	0	1	0	1	1	1	0
ТНУ	0	1	0	1	1	1	0
МГУ Бауман	0	1	1	1	0	1	0
МФТИ	1	0	1	1	0	1	1
МФТИ	1	1	0	0	0	1	0
СВФУ	0	0	0	1	0	1	1
УрФУ	0	1	0	0	0	0	0
ЮФУ	1	1	0	1	1	1	0
МГМУ им. Сеченова	0	1	0	0	1	0	0
БФУ им. Канта	0	1	0	1	1	1	0
РАДИОТЕХ	1	1	1	1	0	1	0
КФУ	0	1	0	0	0	1	0
СамГМУ	1	1	0	0	0	1	0
ИвантГУ	0	1	0	0	0	1	0
БелГТУ	0	1	1	1	0	1	0
КФУ им. Вернадского	0	1	1	1	0	1	0
ДВФУ	0	1	1	1	0	1	0
ИНГУ Лобачевского	0	1	0	0	0	1	0
Московский Политех	0	1	1	1	1	1	0
ИТГУ	0	1	0	0	0	1	0
ТУСУР	0	1	0	0	0	1	0
Уфимский нефтяной	1	0	0	0	0	1	0
СибГМУ	0	1	0	0	0	1	0
Корейсква	0	0	0	0	0	1	0
МАИ	0	1	1	1	1	1	1
ЭГИ	0	1	0	1	0	1	0
БашГУ	0	1	0	0	0	1	0
ИТМО	0	1	0	1	1	1	0
Переселка	0	1	0	1	1	1	0
НГУ	0	1	0	0	0	1	0
Тамбовская	0	1	1	0	1	1	0
ПНМУ	0	1	0	1	1	1	0
ВИА Кароя	0	1	0	1	1	1	0
РУТ	0	1	1	0	1	1	0
ВШНТУ	1	1	0	0	1	1	0
ТамбГУ	1	1	0	1	1	1	0
МГСУ	0	1	0	0	1	1	0
ЮрГПУ	0	1	0	0	1	1	0
УУВИТ	1	1	1	1	1	1	0
Нижегородский ГТУ	1	1	0	1	1	1	0
МГУ им. Огарева	0	1	0	1	0	1	0
МГУ	0	1	1	0	1	1	0
Адыгейский ГУ	0	1	0	0	1	1	0
ДГТУ	0	1	0	0	0	1	0
ПННТУ	0	1	0	0	1	1	0
МГМСУ им. Бакулатова	0	1	1	0	0	0	0
Тамбовский ГУ	0	1	0	1	0	1	0
Исковский ГУ	0	0	0	1	0	1	0
	24%	90%	31%	43%	43%	94%	8%

Основная фокусировка вузов на

- Поиск и найм сотрудников – 90%;
- Развитие сотрудников – 94%

Слабо выстроена работа по блокам

- Знакомство с брендом работодателя – 24%;
- Расставание/увольнение – 8%;
- Адаптация – 30%

Аудит HR-системы

- **28** интервью
- Экспертная оценка процессов по 5-балльной системе

Исследование текущего HR-бренда СПбПУ на внешнем рынке и внутри

- **5** интервью с потенциальными кандидатами
- Опрос на **500+** сотрудников
- Исследование конкурентов

Разработка концепции НПР-центричности

- **3** стратегических сессии
- Корректировка программы развития

Внедрение и апробация новых практик

- **7** новых пилотных проектов в сфере работы с кадрами

2022

2023

2024

ПРЕИМУЩЕСТВА

Безграничные возможности

Политех – место, где нет предела возможностям как для самореализации, так и заработка: можно участвовать в разных проектах и воплощать собственные идеи

Атмосфера и люди

В Политехе ты работаешь среди выдающихся ученых и преподавателей. В Политехе талантливые студенты, горящие идеями, готовые к свершениям

Бренд и история

Сотрудники Политеха гордятся историей университета, гордятся тем, какие выдающиеся ученые создавали университет и работали в нем. Работая в Политехе, приятно осознавать себя частью великой истории

Интересные и важные задачи

Сотрудники Политеха решают задачи мирового и федерального масштаба. Делают то, что не под силу ведущим компаниям. Решают задачи государства, формируют актуальную повестку

ЗОНЫ РОСТА

«Расколотый» бренд

Многие сотрудники заявляют о значительной разрозненности вуза, отсутствии единой корпоративной культуры Политеха, слабых горизонтальных связях

Слабая петля обратной связи

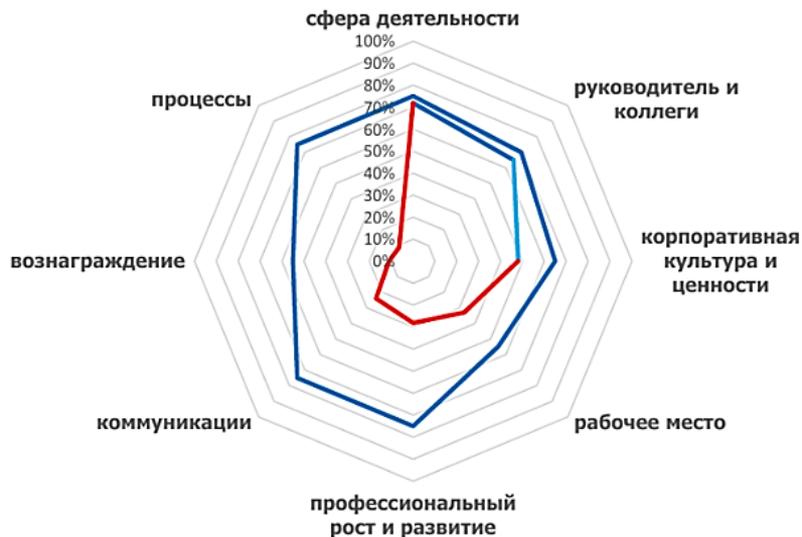
Отсутствие системы регулярной обратной связи от сотрудников Университета – замеры вовлеченности, удовлетворенности и т.п.

Процессы – главный триггер

Наибольшее негативное влияние на уровень лояльности оказывают бюрократия и негибкость внутренних процессов

Драйверы вовлеченности и удовлетворенности сотрудников СПбПУ

— сейчас — цель



ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ

Каждый сотрудник как личность.
Мыслить будущим. Работать как команда.
Молодежь как драйвер развития.
Открытость внешним возможностям.

ЦЕЛЕВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ

От инертности к проактивности
От универсальности к дифференциации
От иерархической к адхократической культуре

ЦЕЛЕВЫЕ ПАРАМЕТРЫ

Лояльность сотрудников – более 75%
Уход остепененных ППС – менее 10%
+50 молодых исследователей и инженеров в год

Доступ к лучшим курсам Политеха
Корпоративные мероприятия как норма

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ННР-ЦЕНТРИЧНОГО УНИВЕРСИТЕТА

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Молодежь как драйвер развития
Индивидуальные треки

40% ключевых позиций заняли люди
с опытом вне Политеха

+ 100 ННР до 39 лет

25+ руководителей
проектов развития



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Проблемы конвертируем проблемы в
задачи
Задачи решаем вместе

на 5% вырос индекс
удовлетворенности

на 20% вырос индекс
удовлетворенности **скоростью**
обеспечивающих процессов

ЦИФРОВОЙ УНИВЕРСИТЕТ Внедряем ИИ

Цифровые платформенные решения
#МетаКампус #ПолиКапитал #WikiПолитех

на 8 дней
сокращен процесс
оформления закупки

30% команд
используют технологии
ИИ в своих исследованиях

ВЫЗОВЫ

Запрос на развитие мягкие навыки руководителей

Безграничные возможности как главный драйвер

Неудовлетворённость процессами

Запрос на корп. культуру и горизонтальные связи

РЕШЕНИЯ



Оценка проректорского корпуса по методологии DISC



Курс повышения квалификации, обязательный для всех сотрудников на руководящих должностях



Возможности для саморазвития и профессионального роста: курсы «мягких» и цифровых навыков в партнерстве со «СберОбразование», ПолиШкола, международный акселератор



Карьерные треки для преподавателей и ученых



Оценка индекса удовлетворенности административными сервисами (1 место в конкурсе кадровых технологий СЗФО)



Мой Политех – интранет для сотрудников



Лепота – особый вид политехнического счастья

Политех – мыслить будущим, действовать в настоящем

