

«Тайный кандидат»

Предпочтения молодых специалистов и их
«клиентский опыт» при поиске работы
в органах государственной власти

Отчет о результатах исследования



Вступительное слово



Алексей Суханов

Управляющий партнер
Центра стратегического
консалтинга

sukhanov-av@ranepa.ru

Уважаемые коллеги!

Мы рады представить вашему вниманию результаты нашего исследования по анализу предпочтений молодых специалистов при поиске работы и их впечатлений от возможностей, предлагаемых органами публичной власти.

Что побудило нас провести подобное исследование?

С одной стороны, Президентская академия – это кузница кадров для государственной и муниципальной службы, наша задача – подготовить студентов, вооружив их необходимыми знаниями и навыками. С другой стороны, чтобы «кузница» работала – важно, чтобы ведомствами были созданы условия для привлечения талантливых молодых специалистов. Только тогда можно будет говорить о перспективах повышения качества кадров на государственной службе.

Нельзя забывать, что госслужба как работодатель находится в высококонкурентном поле, где за «клиента» (сильных соискателей) активно борются другие организации, прежде всего, представители коммерческого сектора. Для успешной конкуренции за лучшие кадры на рынке труда госорганы должны не только хорошо знать особенности «спроса» (предпочтений кандидатов), но и обеспечивать привлекательность своего «предложения» (вакансий). Поэтому мы и решили посвятить нашу работу изучению этих двух элементов – то есть факторов, которые влияют на решение студентов о поступлении на госслужбу, и вакансий стартового уровня, размещенных в открытых источниках федеральными и региональными органами публичной власти.

В рамках исследования мы сознательно ориентировались на студентов Президентской академии* как показательную аудиторию, нацеленную на подготовку к работе в государственных ведомствах. На наш взгляд, такой подход дает «чистые» выводы, в отличие от анализа широкой массы кандидатов на рынке труда, большинство из которых изначально ориентируется на совершенно другие направления работы.

Немного забегаая вперед, хотелось бы поделиться некоторыми принципиальными соображениями, которые сформировались по итогам исследования:

- Необходимо всегда помнить о бренде работодателя, особенно при «выходе» в публичное поле. И это не только про работу пресс-службы.
- Нужно четко определить, каких людей (с точки зрения их ценностей и мотивации) вы хотите привлечь на работу – и фокусироваться в процессе подбора на тех преимуществах работодателя, которые будут интересны именно этой целевой аудитории.
- Следует заботиться о впечатлениях соискателей и сотрудников – в этом, в том числе, и заключается та самая клиенто- или человекоцентричность. Делать это на протяжении всего «клиентского пути». Например, мало качественно составить текст вакансии, важно еще и правильно «доставить» ее до целевой аудитории. Кандидатам должно быть просто, понятно и комфортно – во всех аспектах взаимодействия с работодателем.
- Все, что делается в области работы с кадрами, не может выполняться формально или по остаточному принципу – каждое действие, каждая буква должны быть ювелирно выверены.
- Чтобы развиваться и создавать возможности для привлечения лучших – необходимо постоянно смотреть по сторонам и перенимать лучшие практики.

Мы надеемся, что как сам подход, так и выводы нашего исследования будут полезны кадровым службам органов публичной власти для учета в работе – причем не только в отношении молодых специалистов и вакансий стартового уровня, но и в целом при построении эффективной системы привлечения сильных кадров на государственную и муниципальную службу.

Благодарности

Выражаем признательность Институту государственной службы и управления РАНХиГС и лично **Руслану Николаевичу Корчагину, Юлии Романовне Шевелёвой и Евгению Андреевичу Яковлеву** за помощь в проведении опроса среди студентов во время настоящего исследования.

Также благодарим директора Центра развития карьеры РАНХиГС **Анну Владимировну Евсюкову** за содействие в организации проведения фокус-группы со студентами Академии.

Кроме того, выражаем благодарность всем руководителям кадровых служб за их неоценимую экспертизу, предоставленную во время глубинных интервью, а также обратную связь по отдельным изысканиям исследования.

Наконец, отдельное спасибо команде исследователей-добровольцев за их вовлеченность и ответственное отношение к делу.

С уважением,

Команда авторов исследования

Алексей Суханов

Управляющий партнер ЦСК РАНХиГС

Вадим Тарасов

Директор проектов ЦСК

Андрей Бородин

Аналитик ЦСК

Исследование затрагивает темы, которые остро стоят на повестке дня в управлении кадрами на государственной и муниципальной службе.

Авторы совершенно правильно акцентируют внимание на том, что для успеха работы по привлечению перспективных кадров важна каждая деталь.

В частности, для составления вакансии необходимо предусмотреть структурированное описание функционала сотрудника, его глобальных целей и задач, условий работы и социального пакета.

На первоначальном этапе важно четко сформулировать формат работы и функционал сотрудника так, чтобы молодой кандидат мог соотнести данное место работы со своим складом характера и личными предпочтениями до непосредственного трудоустройства. Например, прозрачно указать, что формат работы будет предусматривать следование определенным регламентам и процедурам, в рамках строго выстроенной иерархической структуры.

Тогда при адаптации на новом месте у сотрудника не возникнет разочарования из-за ограниченных возможностей проявления личной инициативы и креатива в решении задач.

Министр кадровой политики Нижегородской области

Е.А. Лебедева

Основные наблюдения и выводы

1

Несмотря на распространенное мнение о непопулярности госслужбы среди молодежи, 75% опрошенных молодых специалистов рассматривают работу в органах государственной власти.

2

Ввиду сложности конкурировать с коммерческим сектором по размеру зарплаты, целевой аудиторией для госслужбы должны быть специалисты, для которых ключевой ценностью является возможность приносить пользу своей стране и/или возможность развития. Как показал опрос, их немало – больше 50%.

3

При поиске работы и выборе работодателя для кандидатов, относящихся к целевой аудитории, важно понимать, что им предлагает организация.

По качеству описания вакансии и эффективности процесса отбора они делают вывод о том, как обстоят дела внутри организации.

4

Органы публичной власти, в основном, размещают вакансии для начинающих специалистов на сайтах для поиска работы, при этом отклики кандидатов обрабатываются слабо.

Практически не задействованы такие каналы, как сайт организации и социальные сети, что не позволяет покрыть до трети целевой аудитории.

В результате, вакансии и соискатели «не встречаются», а кандидаты, не получив ответа, теряют веру в возможность трудоустройства в ведомстве.

5

Описания вакансий органов власти часть не способствуют привлечению сильных кандидатов.

Ведомства не «распаковывают» свое ценностное предложение, хотя им есть что предложить – не только в части компенсаций и льгот, связанных с госслужбой, но и в области социальной миссии, интересных задач и возможностей развития.

6

Тексты вакансий зачастую составлены «канцелярским» языком, трудны для восприятия, иногда содержат противоречия, при этом общей проблемой является недостаток конкретики и деталей.

В результате становится невозможным достижение главной цели публикации вакансии – привлечение сильного кандидата, побуждая его откликнуться на предложение работодателя.

7

Качество описания вакансий федеральных органов власти в целом выше, чем региональных.

При этом, целый ряд ведомств демонстрирует примеры действительно отличных решений, которые могут приняты в качестве источника вдохновения организациями, которым пока еще есть куда стремиться.

Параметры исследования

- Цели**
1. Определить факторы, влияющие на решение молодых специалистов о трудоустройстве на государственную гражданскую службу
 2. Оценить «клиентские впечатления» при поиске работы в органах государственной власти
 3. Проанализировать применяемые органами государственной власти практики работы с вакансиями для молодых специалистов

Рамки Рассматриваемые этапы «клиентского пути»: поиск вакансий, рассмотрение предложений, отклик на вакансию
Этапы вне рамок анализа: контакт с работодателем, прохождение отбора

- Объект анализа**
- Ценности и потребности молодых специалистов при трудоустройстве
 - Вакансии 20 федеральных и 20 региональных органов власти: стартовые позиции с минимальными требованиями к опыту работы (младшая и старшая группы должностей)

Сроки Декабрь 2022 – февраль 2023 г.

- Методы и инструменты**
- Опрос студентов Президентской академии (Институт государственной службы и управления)
 - Наблюдения и выполнение действий по методу «Тайный покупатель»
 - Фокус-группы
 - Глубинные интервью с экспертами
 - Кабинетное исследование

268 респондентов

10+ интервью с руководителями служб по управлению персоналом

9 исследователей по методу «Тайный покупатель»

40 органов государственной власти

01 Анализ предпочтений молодых специалистов при выборе работодателя



Опрос студентов

Онлайн-опрос студентов Президентской академии (ИГСУ – 3,4 курс бакалавриата и 1,2 курс магистратуры). Выборка n = 268



03 Оценка клиентских впечатлений на этапе поиска и рассмотрения вакансии



«Тайный покупатель»

Исследование по методике «Тайный покупатель» с использованием структурированных анкет для оценки клиентских впечатлений на этапах поиска, рассмотрения и отклика на вакансию. Периметр: вакансии в федеральных и региональных органах власти (младшая и старшая группы должностей гражданской службы), оценка каждой вакансии минимум 3 исследователями.



Сессия обратной связи с исследователями

Интерактивная сессия по верификации наблюдений и выявлению наиболее характерных факторов, влияющих на клиентские впечатления



Фокус-группа

Валидация предпочтений по выбору работодателя, сбор обратной связи по реальным описаниям вакансий
Участники: 18 студентов Президентской Академии

02 Анализ каналов привлечения молодых специалистов публичными органами власти



Глубинные интервью с экспертами

Интервью с 3 руководителями кадровых служб органов публичной власти

04 Изучение лучших практик



Интервью с экспертами, кабинетное исследование

Интервью с 10+ руководителями служб по управлению персоналом



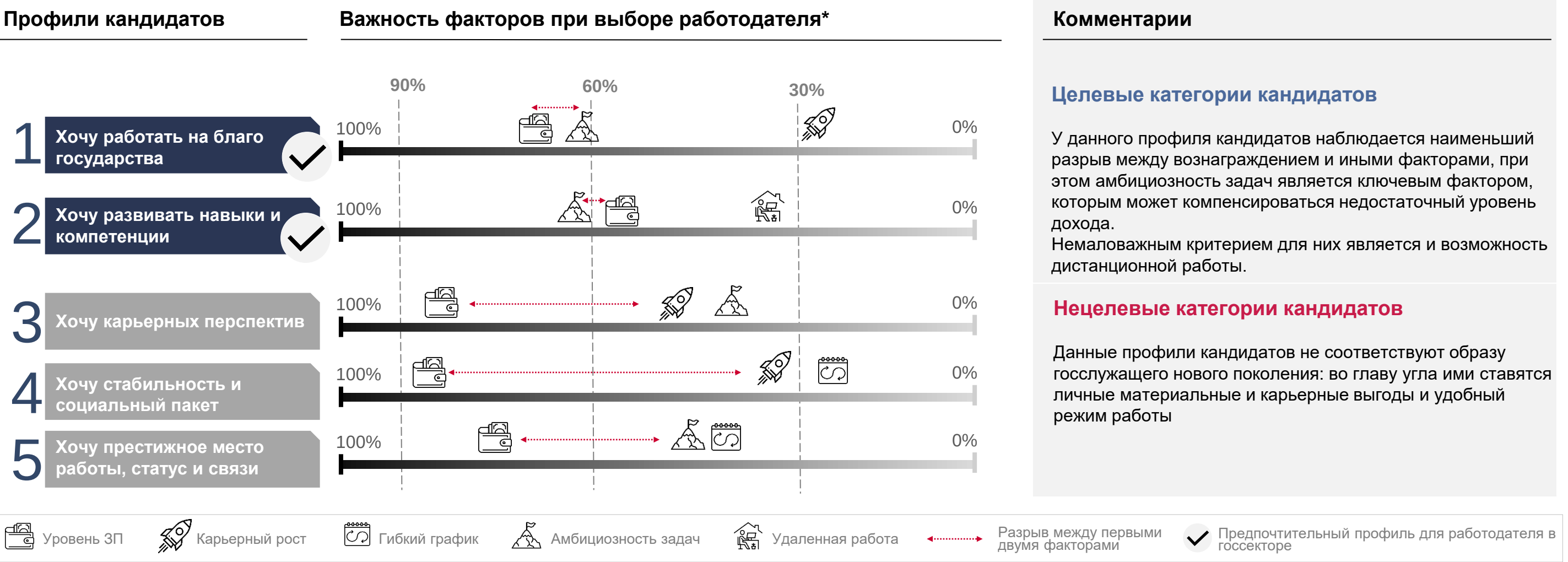
Что важно для кандидатов



Мы спросили студентов, что для них важно при выборе работы, а также, хотели бы они работать на госслужбе. Оказалось, что работа в органах государственной власти интересна большинству молодых специалистов, а для остальных главными сдерживающими факторами являются низкие зарплаты и «стеклянный потолок»



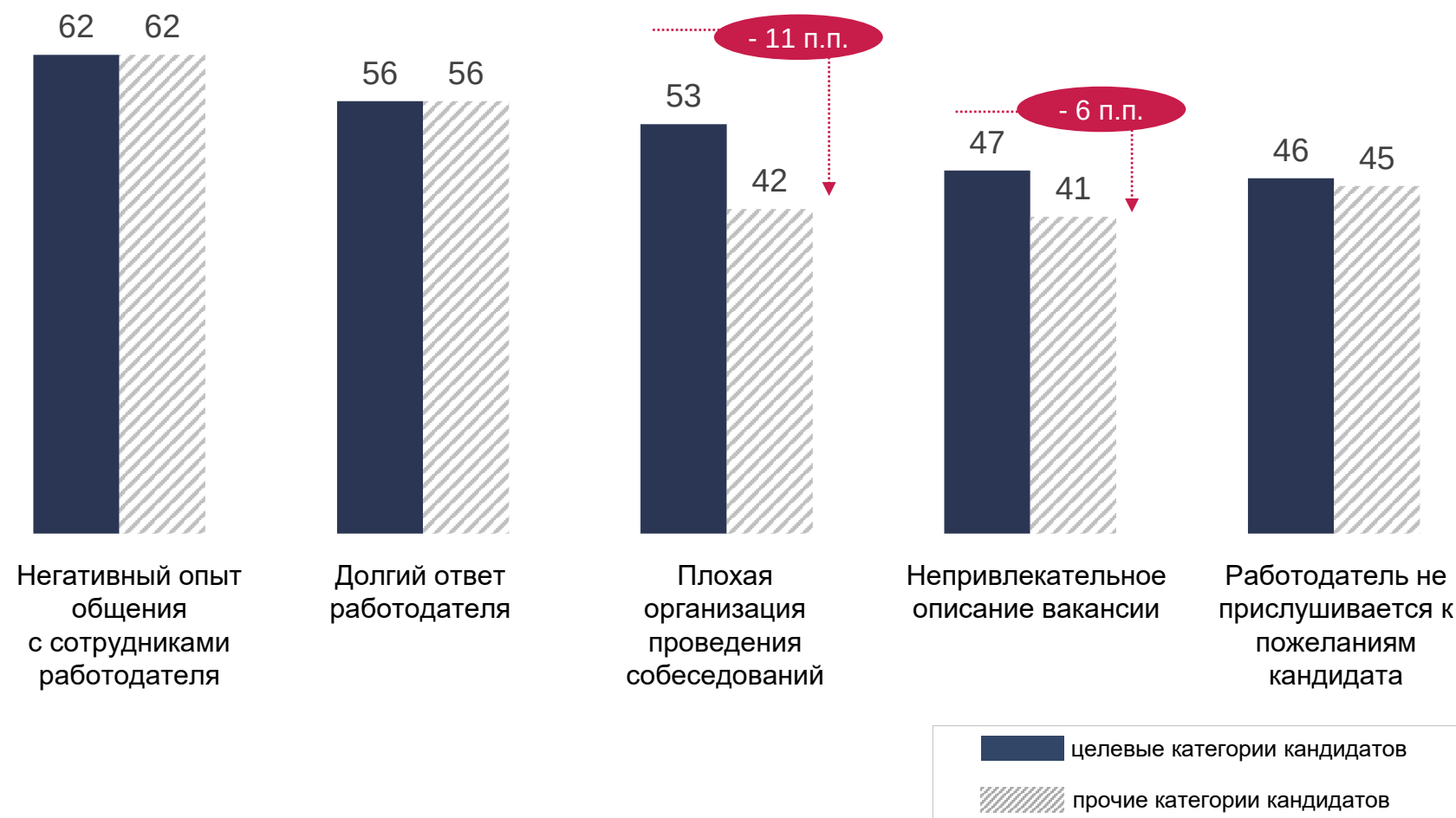
На основе анализа ценностей мы выделили 5 профилей кандидатов. Мы считаем, что целевой категорией для госслужбы должны быть те, кто стремится к саморазвитию и выполнению социальной миссии. Таких специалистов возможно мотивировать смыслом и амбициозными задачами, фактор вознаграждения для них – не является ведущим



* % входящих в указанный портрет людей, отметивших фактор при ответе на вопрос «Что для вас играет наибольшую роль при выборе работодателя?»

Молодые специалисты рассказали, что они готовы отказаться рассматривать предложение работодателя, если в ходе отбора сложилось негативное впечатление от общения с сотрудниками ведомства и/или пришлось долго ждать обратной связи. Для целевых категорий кандидатов – большую значимость имеют качество описания вакансии и общая организация процесса

Стоп-факторы при выборе работодателя (% респондентов)



Комментарии

Долгая реакция и некачественные коммуникации работодателя – наиболее распространенные стоп-факторы для всех категорий кандидатов.

Особенность кандидатов, представляющих целевые категории – то, что им важно составить представление не только о том, чем предстоит заниматься, но и как выстроена работа внутри организации. О последнем они судят по тому, насколько качественно сотрудники ведомства взаимодействуют с соискателями в процессе отбора. Таким образом, на их решение о трудоустройстве может повлиять «не цепляющее» описание вакансии, а также плохо организованный процесс отбора.

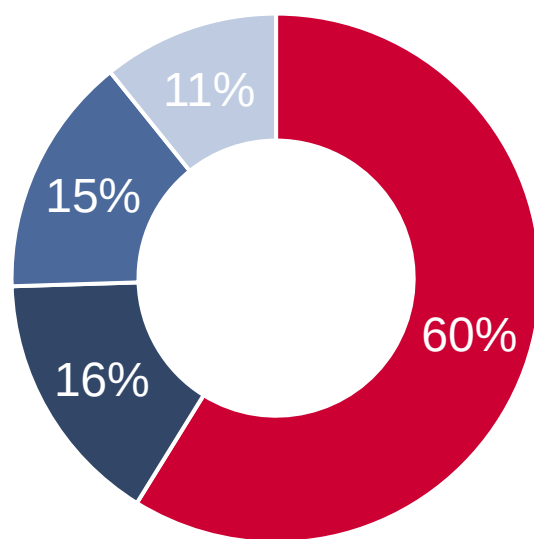


Что предлагают органы государственной власти



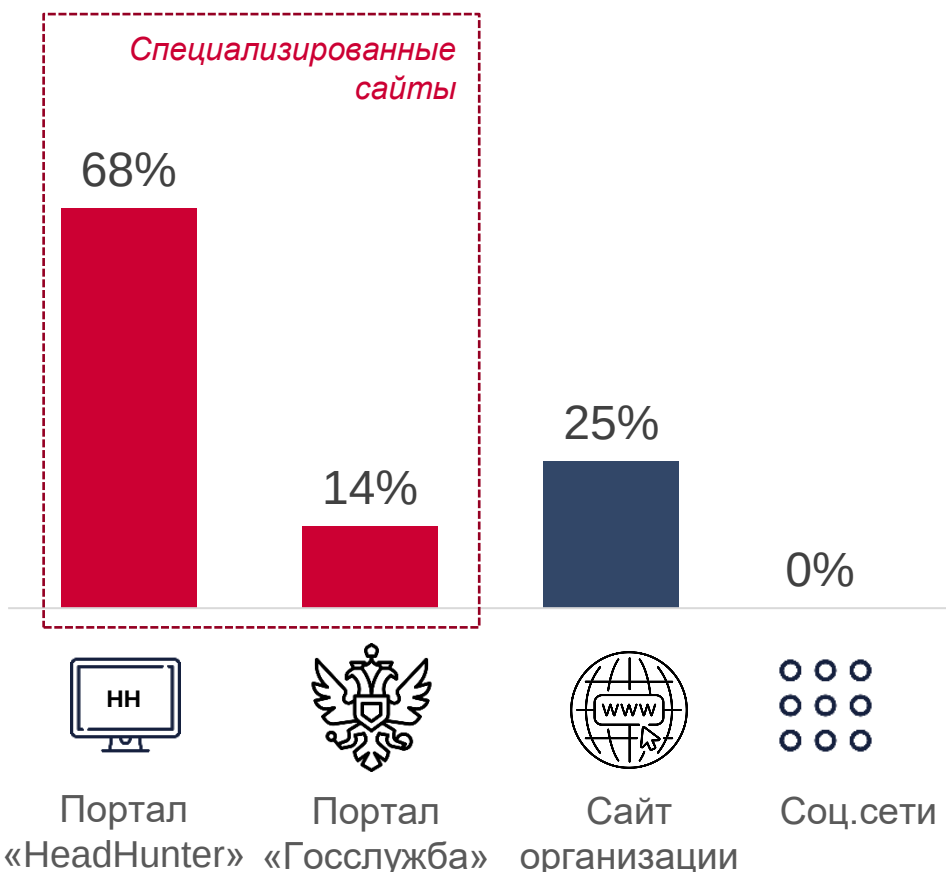
Молодые специалисты чаще всего ищут работу на сайтах для поиска работы. На них действительно размещено больше всего вакансий, однако этот канал слабо отрабатывается работодателями. Кроме того, ведомства не используют возможность «дотянуться» до трети целевой аудитории – тех кандидатов, кто предпочитает искать работу через сайты организаций и «сарафанное радио»

Каналы поиска работы студентами



- Работные сайты
- Сайт организации
- Друзья и знакомые
- Иное

Представленность вакансий*



Комментарии

Работные сайты - основной канал, где публикуются вакансии, однако он работает слабо: лишь 12% откликов «тайных кандидатов» получили обратную связь, и то – по прошествии 2 недель.

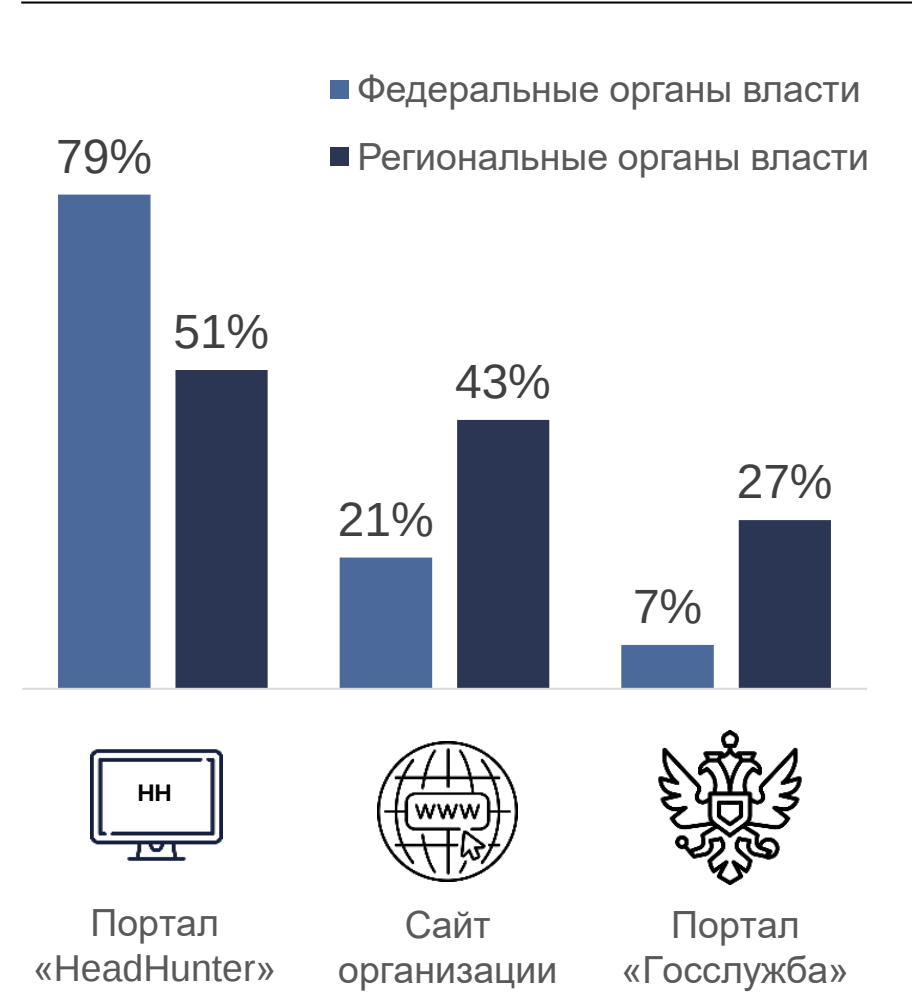
Сайт организации редко используется для размещения актуальных предложений по работе. Вместе с тем, реагирование на отклики здесь выше, чем на порталах – обратная связь была предоставлена на 30% откликов «тайных кандидатов».

Немалая доля кандидатов обращается к друзьям и знакомым при поиске работы. Социальные сети могли бы стать эффективным средством информирования о карьерных возможностях, однако этот канал практически не используется.

На этапе поиска вакансии никто из участников исследования не рассматривал для этой цели портал «Госслужба».

В отличие от федеральных органов власти, регионы чаще публикуют вакансии на собственных сайтах и портале «Госслужба». Вместе с тем, почти в половине рассматриваемых регионов местные ОИВ не придерживаются единого подхода к размещению вакансий

Представленность вакансий*



Распределение регионов по использованию местными ОИВ единого подхода к размещению вакансий



Комментарии

При размещении вакансий федеральные органы власти делают главную ставку на портал «HeadHunter». В отличие от РОИВ, крайне редко публикуются предложения о работе на своих официальных сайтах и портале «Госслужба».

В свою очередь, РОИВ, помимо «HeadHunter», активно публикуют вакансии на своих официальных веб-страницах, а также на портале «Госслужба».

При этом в 41% регионов местные ОИВ по-разному размещают вакансии: одни используют только один канал, другие – сочетание из двух или трех разных каналов.

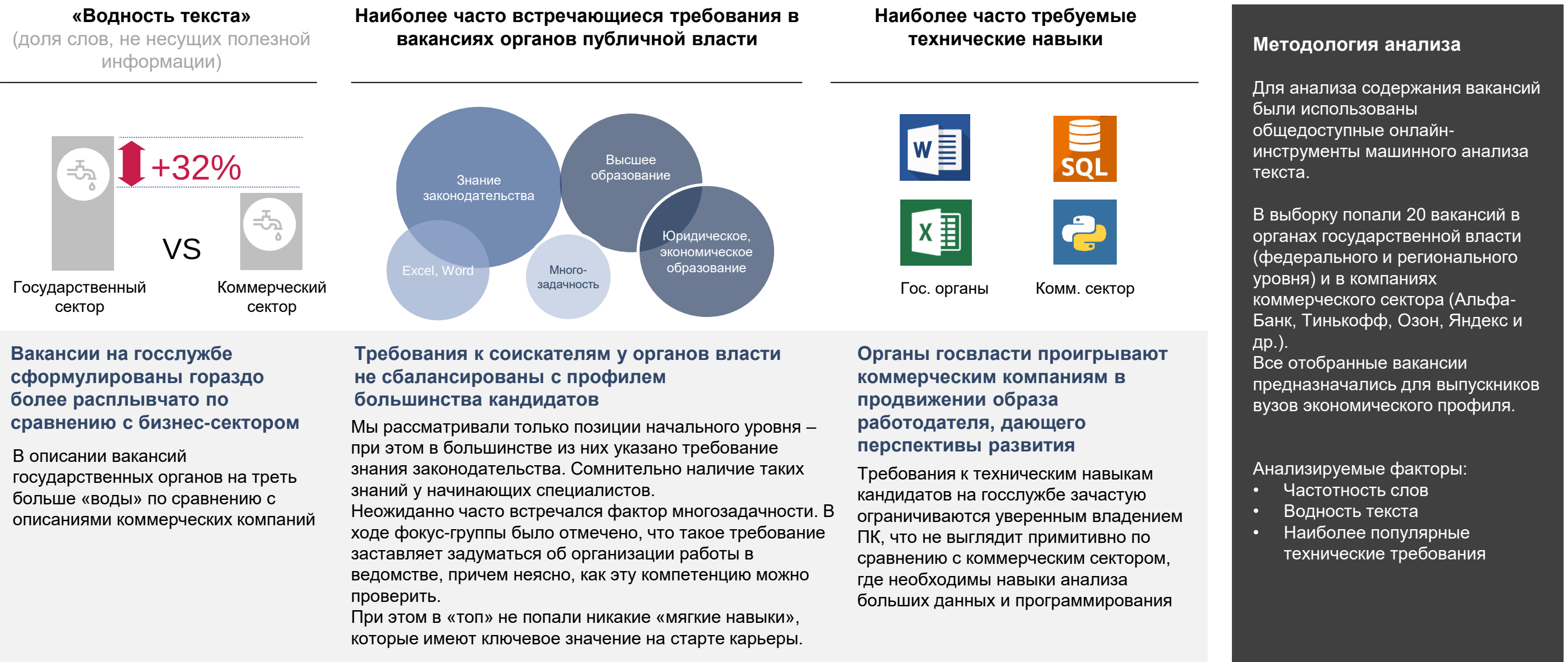
По мнению опрошенных экспертов, при рекрутинге молодых специалистов ставка часто делается на программы отбора на стажировку.

Ценностные предложения большинства органов публичной власти, представленные в описании вакансий, не адаптированы под потребности целевых категорий кандидатов: реальные преимущества, предлагаемые госслужбой, либо упоминаются вскользь, либо не раскрываются вовсе

Соответствие описания вакансий потребностям целевых категорий кандидатов

 Вознаграждение	 Амбициозность задач	 Удаленная работа и гибкий график	 Карьерный рост	 Помощь обществу
 Совсем не соответствует Полностью соответствует	 Совсем не соответствует Полностью соответствует	 Совсем не соответствует Полностью соответствует	 Совсем не соответствует Полностью соответствует	 Совсем не соответствует Полностью соответствует
Органы власти, как правило, не афишируют информацию о зарплате – оклады существенно ниже бизнес-сектора и на них почти нельзя повлиять. При этом, практически никто из работодателей не включает в тексты вакансий описание внушительного социального пакета и иных возможностей госслужбы, являющихся серьезным дополнением к невысоким зарплатам	Для целевых категорий кандидатов амбициозность задач является главным фактором, компенсирующим низкую заработную плату. Однако работодатели не прилагают усилий для формирования «продающего» описания функциональных обязанностей, зачастую ограничиваясь сухой выдержкой из должностной инструкции	Актуальность гибкого формата работы сильно возросла в постковидный период, в том числе для целевых категорий кандидатов. Работодатели никак не освещают данный аспект при описании вакансий – указывают стандартные часы и дни работы	Органы публичной власти в некоторых случаях пишут о возможностях карьерного роста, что, впрочем, не является ключевым фактором для целевых категорий кандидатов	Помощь обществу является основополагающим критерием выбора работы на госслужбе. Работодатели периодически указывают данный фактор в описании, однако без связи со спецификой деятельности ведомства и представления хотя бы минимальных деталей, что превращает такие упоминания в лозунги, не вызывающие эмоционального отклика кандидата

Требования к соискателям в вакансиях органов публичной власти сформулированы таким образом, что лучшие кандидаты скорее предпочтут искать работу в коммерческих компаниях

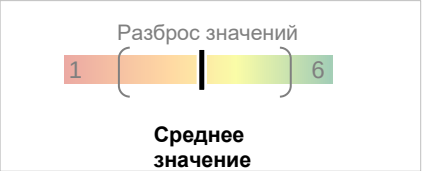




Результаты оценки впечатлений кандидатов



Критерии и результаты оценки впечатлений



Фактор		Федеральные органы власти	Региональные органы власти
Представленность вакансий	○ Вакансии представлены в различных источниках (сайт для поиска работы, сайт работодателя, социальные сети и т.д.)		
	○ На сайте работодателя можно легко (<=3 кликов) найти открытые вакансии (если применимо)		
Качество описания вакансии*	○ После прочтения вакансии не остается вопросов, понятны функциональные обязанности, требования к соискателю и условия работы		
	○ Требования к опыту адекватны, соответствуют ожиданиям соискателя		
Ценностное предложение	Привлекательность предлагаемой материальной мотивации и нематериальных факторов, включая характер задач, режим работы, команду и т.д.		

* С учетом того, что большинство вакансий были размещены на портале HeadHunter, фактор «Качество оформления вакансии» не оценивался

Примеры наблюдений исследователей

Представленность вакансии

“ В официальном канале в Telegram (t.me/mintsifry) вакансии не публикуются. Отдельного канала на официальном сайте Минцифры не обнаружил.

“ На сайте работодателя в отведенном для вакансий разделе пусто.

“ Вакансию найти легко. Поисковый запрос в Интернете на первом месте выводит официальный сайт работодателя со списком вакансий. Вакансия подробно описана, информация структурирована, указаны контактные данные работодателя, откликнуться на вакансию легко. Минус - вакансия не представлена на сайтах для поиска работы, не представлена в социальных сетях

“ Чтобы найти вакансии, нужно провести целое расследование. Такое ощущение, что их специально запрятали подальше. Пытался найти привычные ссылки, вроде «Вакансии» или «Соискателям». Пришлось искать через «лупу» в правом верхнем углу, в итоге сайт нашел новость про запуск конкурса, а как и где подать заявку, осталось загадкой

“ Очень топорно все сделано на сайте. Выложили вакансии прямо в эксель-табличке. И при этом написано, что откликнуться можно на портале «Госслужба». Жутко неудобно.

“ На поиск страницы с вакансиями у меня уходило больше 10 кликов. Вообще же, если знать, где искать, то можно добраться за 4-5 кликов. Как правило, маршрут почти на всех сайтах такой: «Министерство» -> «Государственная гражданская служба» -> «Конкурсы» -> «Конкурсы на вакантную должность»

“ На портале госслужбы очень трудно найти нужную вакансию, если фильтровать по названию должности – в результатах выдаются только совсем общие названия (например, «Главный специалист-Эксперт»). Без указания специфики не разобрать, что это за позиция (юрист, методолог и пр).

“ Сделали собственный портал с предложениями по работе прямо на сайте. Все удобно, в одном месте, функциональность и дизайн странички похожи на портал Госслужбы. Задал пару фильтров и моментально получил нужную выборку вакансий. Молодцы!

Ценностное предложение

“ “Интересные и глобальные задачи” - данное условие выглядит сомнительно, учитывая описание обязанностей

“ Сильная команда, с которой можно действительно прокачаться в аналитике молодому специалисту. Не до конца раскрыта тема амбициозности и масштабности, ощущение, что больше будешь копать в SQL и т.д.

“ Вакансия привлекательна только репутацией Министерства ***. Описание сухое, карьерным перспективам и развитию навыков информация не посвящена.

“ Удобное расположение офиса, должность предполагает работу в команде над ключевыми проектами страны

“ Вакансия не привлекательна. Указаны только требования и обязанности, о социальных гарантиях и условиях работы информации нет. Размер заработной платы не указан

Примеры наблюдений исследователей

Качество описания вакансии (1/2)



Не до конца понятны обязанности, странные формулировки. Пример: "разработка решений по недопущению жалоб граждан", - это о чем? Сделать так, чтобы жалобу нельзя было подать? В любом случае, данная обязанность сформулирована слишком широко и не понятны более точечные задачи и предполагаемые сферы влияния на жалобы. Ценностное предложение не полное, не понятно, что у них с ЗП, льготами и т.д., есть ли какое-то развитие. Из хорошего - неплохая практика поучиться описывать бизнес-процессы в сложной бюрократической структуре



Текст структурирован, требования описаны подробно, много дополнительной информации, которая полезна для кандидатов, у которых нет опыта работы на государственной службе.



В тексте присутствует объемная выдержка из нормативного документа с описанием обязанностей. Полэкрана занимает описание требований соблюдать конституцию, закон и принципы поведения гражданских служащих



Описания обязанностей, направлений работы отсутствует (указывает на вероятную бессистемность предлагаемой работы и "необъятный функционал"), кроме единственного "ключевого навыка", в качестве которого указан не навык, в именно должностные обязанности будущего сотрудника - "экспертиза проектов документов" (каких, при взаимодействии с кем, наличие/отсутствие командировок - ничего не отражено в описании).



...функционал понятен, тематика направления деятельности детализирована; предложение "цепляет", поскольку конкретно указаны и материальные и нематериальные виды мотивации. больше всего зацепили в вакансии выплата квартальных премий (не во всех ФОИВ это есть) и столь долгожданная возможность развития и карьерного роста, что конкретно для меня является самым главным мотивирующим фактором. не поставила высокой оценки, т.к. очень низкий уровень з/п (по моим личным источникам информации денежное содержание у региональных служащих выше, чем у федеральных); требования понятны, соответствуют ожиданиям соискателя

Примеры наблюдений исследователей

Качество описания вакансии (2/2)

“

В разделе “Квалификационные требования” здесь выложен скан-образ должностного регламента работника. Наверное, так надо, но странно, что функциональные обязанности мы должны читать в этом же должностном регламенте, потратив минут 10-15 на это чтиво

“

В тексте вакансии встречаются расплывчатые формулировки, например: “иные поручения” “иные ограничения и требования”
Вакансия не особо цепляет своим содержанием и составлена достаточно сухо

“

...функционал не ясен - непонятно, чем вообще занимается отдел и конкретно ведущий специалист орг. отдела; обязанности указаны слишком обобщенно, нет уклона в сторону какой-либо специфики

“

На Портале «Госслужба» в вакансии дано просто гигантское описание обязанностей! Не поленился посчитал – больше 50 строк! Сдался читать уже на половине. В тексте куча отсылок на знание нормативных актов и законов (и это для младших-то специалистов)

“

требования в целом понятны (однако неясно, требуется ли реальный практический опыт или достаточно знаний, полученных, к примеру, на переподготовке; нужно ли портфолио работ/проектов). больше всего зацепила в вакансии возможность развиваться (семинары, тренинги и пр.)

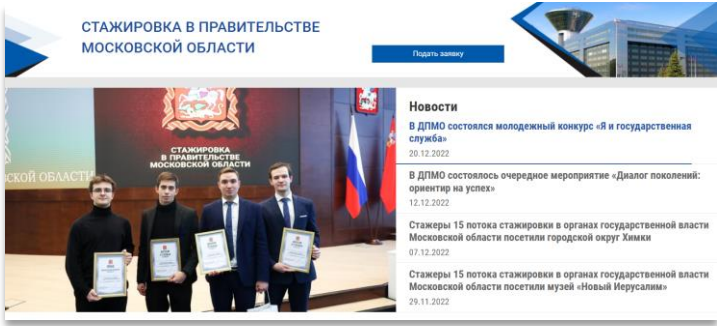


Примеры передовых практик

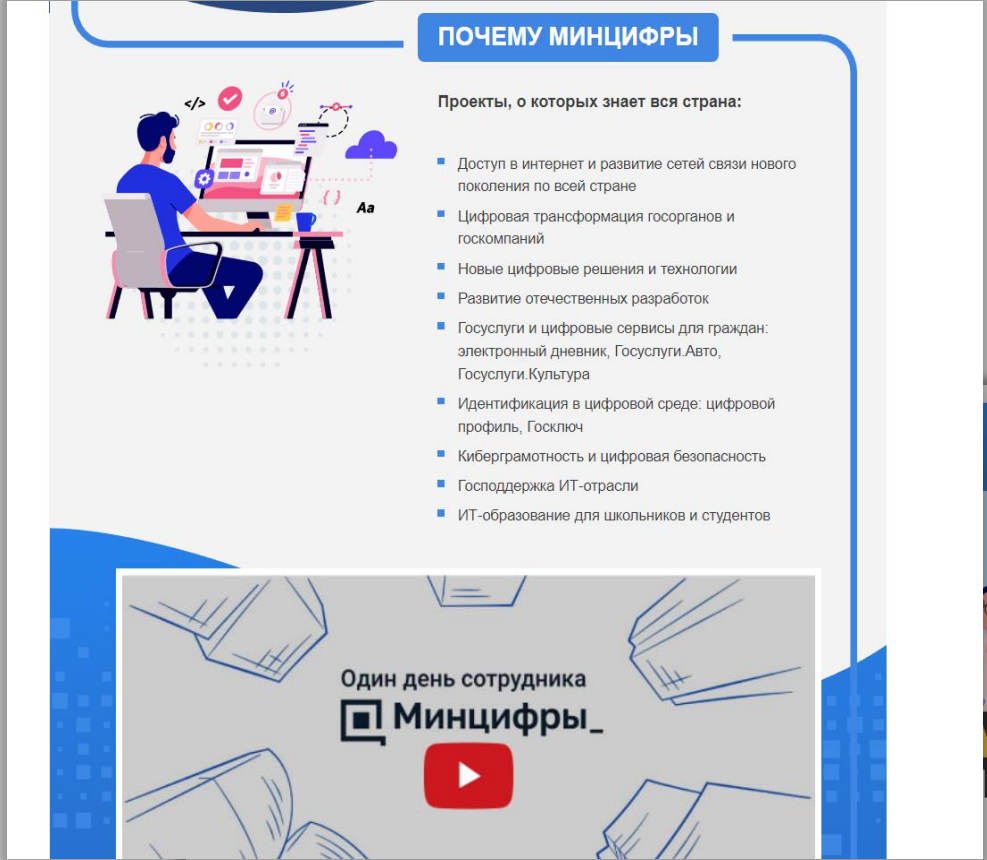
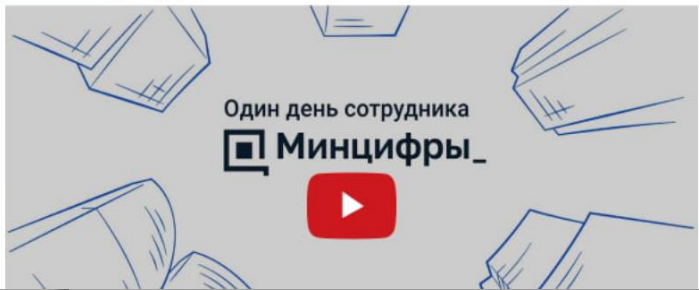




Примеры ведущих практик | Привлечение соискателей через специализированные мероприятия

Фактор	Представленность вакансии	
Ведомство	Описание практики	Пример
 Правительство Москвы	Организована масштабная программа по подбору молодых специалистов на стажировку. Создан отдельный портал, где можно подать заявку на участие по нескольким направлениям	Старт карьеры в Правительстве Москвы Для студентов последнего курса, магистрантов и выпускников вузов. Если ты хочешь получить опыт работы на реальных объектах столичной инфраструктуры и проявить себя в лучших командах городского управления, подавай заявку на стажировку! Направления стажировки IT-город Медийный город Социальный город Комфортная городская среда Правовое пространство Городская экономика HR-город
 ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ	Действует выделенный портал, где активно ведется отбор молодых специалистов на стажировку	
 Счетная палата Российской Федерации	Для студентов специально разработаны практические задачи и конкурсы. Победители конкурсов получают возможность попасть на стажировку, а в последующем - трудоустроиться	Студенты ИГСУ РАНХиГС стали призёрами в решении кейса от Счётной палаты РФ Команде было необходимо провести анализ рисков при использовании бюджетных средств. Студенты проанализировали информацию о государственных расходах, разработали методологию разделения главных администраторов бюджетных средств (ГАБС) по уровням риска и сформировали набор критериев, по которым могут быть выбраны объекты для проверки.

Примеры ведущих практик | Описание вакансий

Фактор	Качество описания вакансии
Ведомство	Описание практики
	В оформлении страницы работодателя, а также самих вакансий, используются визуальные элементы и иные приемы дизайна, за счет этого вакансии Минцифры выделяются на фоне предложений других организаций. На главной странице работодатель разместил видео-презентацию «Один день сотрудника Минцифры», в котором рассказал о преимуществах работы в Министерстве.
	 ПОЧЕМУ МИНЦИФРЫ Проекты, о которых знает вся страна: - Доступ в интернет и развитие сетей связи нового поколения по всей стране - Цифровая трансформация госорганов и госкомпаний - Новые цифровые решения и технологии - Развитие отечественных разработок - Госуслуги и цифровые сервисы для граждан: электронный дневник, Госуслуги.Авто, Госуслуги.Культура - Идентификация в цифровой среде: цифровой профиль, Госключ - Киберграмотность и цифровая безопасность - Господдержка ИТ-отрасли - ИТ-образование для школьников и студентов  Один день сотрудника Минцифры Минцифры России – министерство, которое занимается цифровыми технологиями. Вместе с подведомственными организациями мы создаем электронные продукты для людей и бизнеса и выстраиваем государственные сервисы вокруг потребностей пользователей. Портал Госуслуг – только один из них. Сейчас мы ищем менеджера продукта для реализации проекта по внедрению коммуникационной системы.

Примеры ведущих практик | Описание вакансий

Фактор	Качество описания вакансии	
Ведомство	Описание практики	Пример
 Счетная палата Российской Федерации	Задачи кандидата описаны структурно и конкретно, с использованием живых примеров. Ценностное предложение (см. следующую страницу) «цепляет», кандидату предлагается профессиональное развитие, открытая атмосфера с фокусом на инициативность, а также сильная команда из выпускников ведущих вузов.	Департамент исследований и методологии приглашает аналитиков присоединиться к исследовательской группе, состоящей из выпускников ВШЭ, ЕУ и РЭШ. Что вы будете делать? 1. Собирать данные (например, измерить время в пути пешком при помощи API OpenStreetMap). 2. Обрабатывать данные (например, извлечь ИНН организации и количество её сотрудников из xml, и вернуть эти данные в виде плоской таблицы). 3. Проводить разведочный анализ данных (например, проверить наличие дубликатов или аномальных значений). Что мы от вас ожидаем? — владение python или R; — умение обрабатывать json, xml; — умение писать SQL-запросы; — умение работать с API; — готовность быстро изучать другие технологии, требуемые для сбора или обработки данных. При прочих равных, преимущество имеют кандидаты: — владеющие математической статистикой; — с экономическим высшим образованием; — с опытом исследовательской работы. Что мы вам предлагаем? — достойный уровень заработной платы; — дружескую открытую атмосферу, где приветствуется инициативность; — профессиональное развитие, внутреннее и внешнее обучение (тренинги, митапы, вебинары); — социальный пакет, включающий медицинское обслуживание для вас и ваших родственников; — комфортабельный офис в 10 минутах от метро Парк культуры. Ключевые навыки Python SQL R Работа с большим объемом информации Базы данных Анализ данных Математическая статистика API

Примеры ведущих практик | Ценностное предложение работодателя

Фактор	Ценностное предложение		
Пример описания ценностного предложения			
 Счетная палата РФ Работа в Счетной палате – это действительно масштабные задачи, интересные профессиональные вызовы, уникальные возможности. Но это и огромная ответственность. Например, ответственность за представление России на международной арене. Являясь председателями сообщества высших органов аудита INTOSAI, выполняя аудиторские проверки организаций ООН, мы должны демонстрировать всему миру образцы профессионализма и высшие стандарты работы. Но, прежде всего, это ответственность за результаты основной деятельности - работы по аудиту национальной системы государственного управления. Для того чтобы эффективно выполнять эту работу, мы должны являться истинным центром компетенций и примером реализации лучших практик. Для успешной реализации этих задач Счетная палата стремится обеспечить достойные условия для комфортной и эффективной работы своим сотрудникам.	Миссия Счетной палаты - совершенствование государственного управления как необходимого условия устойчивого развития российского общества и достойной жизни человека. Поэтому, приходя в Счетную палату, каждый сотрудник получает возможность сделать свой вклад в то, чтобы жить в нашей стране стало лучше.		
	ЗАРПЛАТА И СОЦПАКЕТ ПРЕМИИ. Квартальные премии до 30% от годового дохода по итогам выполнения поставленных задач. ИНДЕКСАЦИЯ ЗП И НАДБАВКИ. Зарплата ежегодно индексируется. Система надбавок включает надбавки за выслугу лет, за специфические условия работы, за работу с государственной тайной. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ВЫПЛАТЫ К ОТПУСКУ. При рождении детей и по случаю свадьбы вы можете получить дополнительную денежную выплату. А еще у нас есть выплаты к 23 февраля и 8 марта. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЛУЧЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. Программы бесплатного обучения в лучших российских вузах. ПРОГРАММЫ ПОощРЕНИЯ И НАГРАЖДЕНИЯ. Ведомственные и государственные награды за успешную работу и выполнение поставленных руководством задач. СУБСИДИИ НА ПРИОБРЕТЕНИЕ ЖИЛЬЯ УСЛОВИЯ РАБОТЫ ВСЕ ЧТО НУЖНО В ОДНОМ МЕСТЕ. Комфортабельный офис со своей инфраструктурой. Почти все необходимое можно купить, не выходя из офиса, в собственном магазине. Просторная столовая с блюдами на любой вкус, кафе с ароматным кофе, свежей выпечкой и домашними обедами. Аптека, полноценный медпункт, а не просто врач, театральная касса, настольный теннис и даже салон красоты. УДАЛЕНКА. Да, у нас вы можете выбрать гибкий график работы. ГОЛОС ВНУТРЕННЕГО КЛИЕНТА. Дважды в год мы проводим масштабный опрос всех сотрудников о том, что можно и нужно улучшить во внутренних сервисах, от обустройства офиса до программ обучения. И обязательно внедряем улучшения! ПАЛАТА ИДЕЙ. Возможность делиться идеями по повышению качества нашей работы.		
РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПОГРУЖЕНИЕ В DIGITAL, AI И BIGDATA. Возможность изучать и применять современные методы работы с данными. А еще мы проводим масштабные... ...ХАКАТОНЫ, КЕЙС-ЧЕМПИОНАТЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ, ФОРСАЙТ-СЕССИИ с экспертами и другие интересные мероприятия. «ШКОЛА НАВЫКОВ ПОСТОЯННОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ», «ФОРМУЛА I», «ЦИФРОВОЙ АКТИВ» и др. Мы заботимся о качественном обучении наших сотрудников и предлагаем авторские программы развития навыков, от искусства управления и Lean до программирования на Python. НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБМЕН ОПЫТОМ. У нас проходят открытые вебинары с привлечением экспертов в финансовом и стратегическом аудите, госуправлении. Действуют экспертные сообщества с ведущими представителями государственных ведомств, бизнеса, вузов. А на внутренних встречах «Сообществ практиков» мы обсуждаем с коллегами актуальные рабочие проблемы и изучаем применение новых решений. МАСТЕР-КЛАССЫ И ЛЕКЦИИ от ведущих зарубежных спикеров. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОБМЕН ОПЫТОМ. Зарубежные командировки в высшие органы аудита стран Европы, Азии, США. Стажировки по заявкам от зарубежных организаций. ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА. Бесплатный доступ к 3000+ книг и саммари.		ЗДОРОВЬЕ И ОТДЫХ МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. У нас собственные ведомственные клиники, которые доступны не только сотруднику, но и его детям, супругу и родителям. И не нужно ждать окончания испытательного срока, чтобы начать пользоваться. ДЛИННЫЙ ОТПУСК. У госслужащего отпуск более 33 дней и увеличивается в зависимости от выслуги лет. ШКОЛА И ДЕТСКИЕ САДЫ. Бесплатные ведомственные образовательные учреждения для детей и внуков сотрудников. ОТДЫХ ДЛЯ ВАС И СЕМЬИ. Путевки в санатории и дома отдыха на выходные или время отпуска со скидками до 70% включают лечение, проживание и трехразовое питание. Есть свой детский лагерь на период школьных каникул. ПАРТНЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ. Онлайн-образование в школе Skyeng для детей и взрослых, фитнес в популярных сетевых клубах со скидками. ВОЗМОЖНОСТИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА. Подарки на праздники, билеты на концерты, туристические поездки со значительными скидками. КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ. Футбольные и хоккейные тренировки, Спартакиада по 10 видам спорта. Интеллектуальные игры, конкурсы, флешмобы, фотовыставки и другие мероприятия для сотрудников и членов их семей. А еще мы проводим лекции и мастер-классы по психологии, менеджменту, благотворительности, ЗОЖ, правильному обращению с отходами и другие.	



Рекомендации



Общие рекомендации по привлечению целевых категорий кандидатов на этапе поиска работы

Чего делать нельзя

- 1 Писать в тексте вакансии лишнюю информацию, которая не влияет на принятие решения об отклике и/или не способствует привлечению интереса соискателя
- 2 Излагать описание вакансии канцелярским языком служебных документов
- 3 Заявлять о возможности решать масштабные задачи и других преимуществах, не подкрепляя это конкретикой
- 4 Писать требования к соискателям, которые не влияют на принятие работодателем решения по кандидату или которые невозможно проверить в ходе отбора
- 5 Отпугивать кандидатов, предъявляя на начальных позициях большой объем требований, не сбалансированный как с возможностями потенциальных кандидатов, так и с предлагаемыми условиями

Что следует делать

- 1 Полноценно «распаковывать» ценностное предложение (преимущества) работодателя
- 2 Позиционировать функциональные обязанности для целевых категорий кандидатов с фокусом на возможность развиваться и реализацию масштабных задач
- 3 Задействовать те каналы размещения вакансий, где выше шанс найти кандидатов, в том числе работные сайты и социальные сети
- 4 Писать тексты вакансий доступным для соискателей языком, принимая во внимание, что цель такого текста – привлечь сильного соискателя, побудив его откликнуться на вакансию



ЦЕНТР
СТРАТЕГИЧЕСКОГО
КОНСАЛТИНГА

РАНХИГС КОНСАЛТИНГ



Москва, 119034, Пречистенская наб., 11



<https://www.ranepa.ru/csc/>



CSC@ranepa.ru



+7 495 695 11 84

