

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ВОВЛЕЧЕНИЮ ПОКОЛЕНИЯ Z В СТРОИТЕЛЬНУЮ ОТРАСЛЬ

**ФЁДОРОВ
СТЕПАН АНАТОЛЬЕВИЧ**

Генеральный директор в компании АО «ЛенОблАИЖК»



СВАГА:

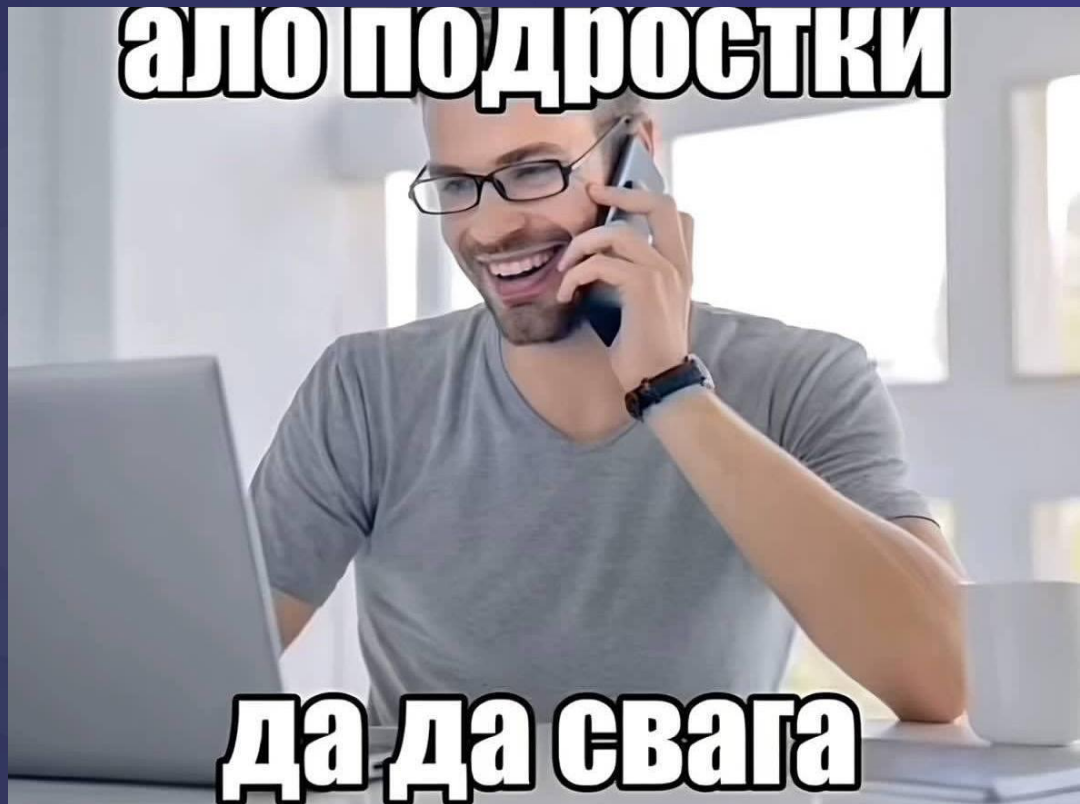
С - строительство,

В - ввод в эксплуатацию,

А - акт приемки-передачи,

Г - гос. программа,

А - АИЖК.





ЦЕЛЬ:

Вовлечение поколения Z в строительную сферу.



ЗАДАЧИ:

1. Создание релевантной коммуникационной стратегии для повышения привлекательности отрасли среди «зумеров»;
2. Налаживание связей с учебными заведениями и организация практик для студентов;
3. Организация комфортных условий труда и мотивации для молодежи;

ОСОБЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЯ Z



1. Цифровая грамотность



2. Социальная активность



3. Индивидуальность и разнообразие



4. Экономическая осознанность



5. Критическое мышление



6. Забота о здоровье



7. Получение качественного образования
и профессиональное развитие

ПРАКТИКА «РАСТИМ САМИ»



Работа с вузами



Коммуникация



Социальные гарантии

ПАРТНЕРЫ



Санкт-Петербургский государственный университет



ПОЛИТЕХ
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого



РОСГЛАВСПОРТ



СИБГАСУ
1832



Первое высшее техническое учебное заведение в России

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Основан в 1773 году

Онбординг молодого специалиста

Для привлечения энергичных, молодых, талантливых сотрудников мы выстроили сотрудничество с : СБГАСУ, СПГУ, СПбПУ, СПбГУ.

Мы развиваем следующие форматы работы:

- ✓ Проведение лекций
- ✓ Представление компании на ярмарках вакансий
- ✓ Практика в компании. Возможность выбора отдела, профориентация
- ✓ Трудоустройство после практики
- ✓ Длительная стажировка 5 месяцев на производстве в рамках специализированного высшего образования в СПГУ, оплачиваемая практика
- ✓ Экскурсии на строительные объекты
- ✓ Проведение кейс-чемпионатов
- ✓ Целевое обучение с погружением в практику в течение всего обучения

Система наставничества в компании

- Карьерная консультация. Сопоставление целей сотрудника и компании. Определение задач на период адаптации.
- Представление коллективу, выдача велком-бокса.
- Закрепление наставника за сотрудником.
- Адаптационные встречи с HR, руководителем раз в две недели.
- Прохождение испытательного срока.



Статистика вовлечения

молодых специалистов (окт 2024 – окт 2025)

20-25

человек

количество ежегодно привлекаемых в компанию молодых специалистов.

24

человека

прошедших испытательный срок.

20-25

человек

количество молодых специалистов, прошедших внутреннюю программу обучения/наставничества.

24

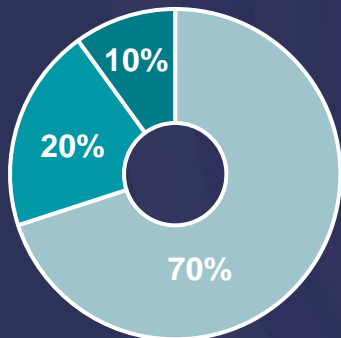
человека

количество молодых специалистов, устроенных в компанию после прохождения внутреннего обучения.

Статистика вовлечения

молодых специалистов (окт 2024 – окт 2025)

Срок работы в компании

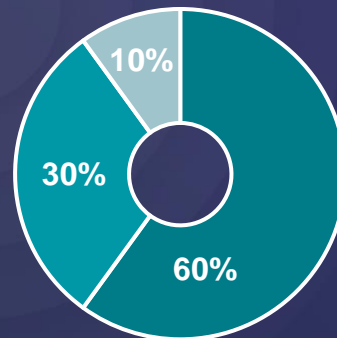


70% - более года

20% - более 9 месяцев

10% - менее полугода

Срок работы в компании



60% - повышение зп после полугода работы

30% - повышение зп после года работы

Измеримая эффективность для компании, системность подхода

(окт 2024 – окт 2025)

Стоимость найма = (затраты внутренние + внешние) \ кол-во нанятых сотрудников

$$(121 \text{ тыс} + 121 \text{ тыс} + 50 \text{ тыс}) * 12 \setminus 58 = \mathbf{60 \text{ тыс}}$$

где:
121 тыс – ЗП рекрутера,
50 тыс – средняя стоимость размещения вакансий на сайтах-агрегаторах,
12- кол-во месяцев,
58- кол-во нанятых сотрудников.

Качество найма = сотрудники, получившие положительные отзывы руководителей \ кол-во нанятых сотрудников

$$47 \setminus 58 = \mathbf{0,81}$$

где:
47 – кол-во сотрудников, получивших положительные отзывы,
58 – кол-во нанятых сотрудников.

Коэффициент удержания сотрудников = (Общее количество сотрудников — количество уволенных сотрудников) / Общее количество сотрудников * 100%.

$$(58-6) \setminus 58 * 100\% = \mathbf{0,89}$$

Результаты

- ✓ **Заключены договоры** о долгосрочном сотрудничестве с 3 ведущими университетами Санкт-Петербурга.
- ✓ **Заключено соглашение** о академическом партнерстве с СПГУ.
- ✓ **Проведена практика** под надзором наставников для 16 практикантов, 2 из которых проходят практику на строительных объектах.
- ✓ **Проведены экскурсии на объект** для 90 студентов СПГУ и СПбГАСУ.
- ✓ **Трудоустроены 2 практиканта** на должность инженера и помощника руководителя.
- ✓ **Практика сотрудничества с университетами сэкономила компании порядка 800.000 рублей** на заработной плате сотрудников (минимальная заработная плата сотрудника, только что выпустившегося из университета 50.000 рублей на руки, количество практикантов -16 человек), так как практиканты выполняли часть работы за них, освобождая время персонала для других задач, а также порядка 30.000 на подборе персонала, из учета, что открытие вакансии на сайте Head Hunter стоит 7500 рублей, а доступ к базе резюме стоит 24.258 рублей на неделю.

Санкт-Петербург и Ленинградская область

7 дней

- ✓ Включены все специализации [Изменить](#)
- ✓ 200 контактов ?
- ✓ Включено API HH ?

24 258 ₽

В корзину

Бюджет

Затраты на практику составили **34 500 рублей**:

8.500

руб.

баннер для ярмарки вакансий

2.000

руб.

печать презентации для представления компании

24.000

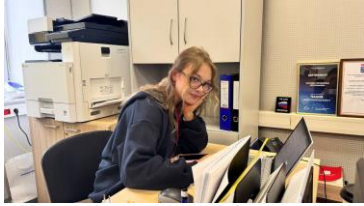
руб.

трансфер для студентов до объекта в обе стороны

Практика носит универсальный характер

ТИРАЖИРОВАНИЕ

Она может быть адаптирована под любую отрасль.
Составляющие этого подхода направлены на возвращение специалистов и постепенное погружение их в профессию.



Инновационность и уникальность практики

Мы создали корпоративную культуру, раскрывающую таланты молодежи



**Оплата сотрудникам
дополнительного образования**
для возможности
профессионального роста
совместно с компанией.



Корпоративные тренировки
по пляжному волейболу
и академической гребле,
усиливают командообразование
и сплоченность коллектива.



Участие в забегах,
в мае 2025 года мы приняли
участие в «ЗабегеРФ»
в г. Гатчина на дистанциях
5 км, 10 км и 21 км.

ССЫЛКИ на публикации



Когда учебная практика становится частью стратегии профессионального роста: как «ЛенОблАИЖК» работает со студентами



Как построить карьеру в строительстве и недвижимости? Практические советы для начинающих от АО «ЛенОблАИЖК»



Молодёжь на стройке: не «поколение Z», а ребята с руками и мозгами



Кадровый дефицит в стройотрасли и кадровая политика АО «ЛенОблАИЖК»



ФЁДОРОВ СТЕПАН АНАТОЛЬЕВИЧ

Генеральный директор в компании АО «ЛенОблАИЖК»

s.fedorov@ipoteka-lo.ru
+7 (921) 934-10-40