

## ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Растущая конкуренция на рынке ИТ-специалистов требует от компаний постоянного развития HR-стратегии, активной позиции в вопросах удержания профессионалов, поощрения нестандартного мышления и внедрения инновационных идей. МТС совершенствует систему формирования и развития кадрового резерва через институт наставничества. Расширение продуктовой концепции в ближайшее время потребует увеличения числа сотрудников с уникальными компетенциями. В этих целях Компания ведет активную работу с молодыми специалистами, студентами и малыми группами разработчиков инновационных продуктов. МТС предоставляет широкие возможности карьерного и профессионального роста: более 80% вакансий в Компании закрываются внутренними кандидатами, для руководящих позиций этот показатель составляет 85%. Сильный HR-бренд МТС — это не просто визитная карточка привлекательного работодателя, а эффективный инструмент повышения капитализации бизнеса и один из репутационных активов.

## РАБОТА С ВУЗАМИ

### Проект MTS Skills

MTS Skills — это образовательный интенсив для студентов с тремя параллельными мастер-классами на получение Soft Skills.

Группа МТС сотрудничает с более чем 30 вузами, в число которых вошли Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Московский физико-технический институт (национальный исследовательский университет), Московский технический университет связи и информатики, Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», Сколковский институт науки и технологий, Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Университет ИТМО, Нижегородский государственный технический университет им. Р. Е. Алексеева, Сибирский

государственный университет телекоммуникаций и информатики Кубанский государственный технологический университет и др.

Как правило, мастер-классы проходят в вузах и начинаются с презентации стажировок и карьерных консультаций. Реализовать свой потенциал можно в любой сфере: в информационных технологиях, маркетинге, закупках, HR, связях с общественностью, техническом направлении и финансах. В рамках проекта можно не только внести свой вклад в существующий бизнес, но и предложить новые направления развития Компании. Поэтому здесь можно найти стажировку практически по любой специальности.

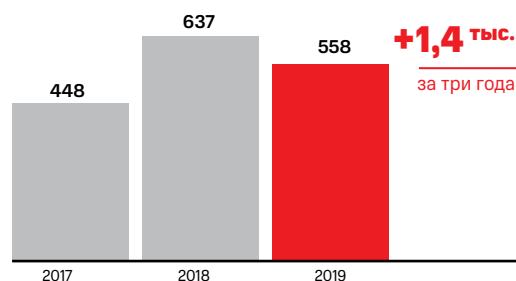
В рамках проекта в Екатеринбурге и Санкт-Петербурге были проведены «Школы B2B» с участием руководителей МТС в программе менторства, организацией практик, проведением совместных лекций и дней карьеры. Во взаимодействии с вузами также активно помогали бывшие стажеры — амбасадоры бренда МТС в студенческой среде.



Тренеры Корпоративного университета МТС затрагивают на мастер-классах такие темы, как личная эффективность, лидерство, эмоциональный интеллект, интеллект-карты и Agile. Также обсуждаются трансформация Soft Skills в диджитал-эпоху, стремительное изменение рынка и компетенции будущего.

В 2019 году мастер-классы MTS Skills были проведены в 17 вузах на территории 11 городов: Нижнего Новгорода, Уфы, Новосибирска, Краснодара, Санкт-Петербурга, Калининграда, Ростова-на-Дону, Воронежа, Ульяновска, Екатеринбурга и Перми. Общее количество участников составило более 800 студентов. Общее количество откликов на стажировку в 2019 году составило более 5 тыс. 525 кандидатов успешно прошли этапы отборов и присоединились к Компании в качестве стажеров, из них 110 человек были приняты в штат.

\\ Количество студентов, прошедших стажировку в Компании в 2017–2019 годах, человек



Студенты из целевых вузов, как правило, проходят практику в качестве стажеров в бизнес- и технологических подразделениях. В 2019 году сложилось следующее соотношение: бизнес — 359 человек, ИТ — 156 человек.



В приоритетный список компетенций 2020 года вошли следующие навыки:

- > комплексное решение проблем;
- > критическое мышление;
- > креативность;
- > управление;
- > координация с другими людьми;
- > эмоциональный интеллект;
- > клиентоориентированность;
- > переговорные навыки.

Наиболее востребованными навыками оказались когнитивная гибкость и открытость новому.

В зависимости от профиля учебного заведения и потребности Группы МТС в регионе выстраиваются целевые программы обучения. Так, партнерство в магистерских программах традиционно развивается с Московским авиационным институтом (национальным исследовательским университетом) и Сколковским институтом науки и технологий, лабораторные практикумы — с Университетом ИТМО, а специализированные курсы — с Университетом Иннополис и Казанским (Приволжским) федеральным университетом. В 2019 году снизилось количество ИТ-стажеров относительно 2018 года в связи с тем, что большинство из них были приняты в штат.

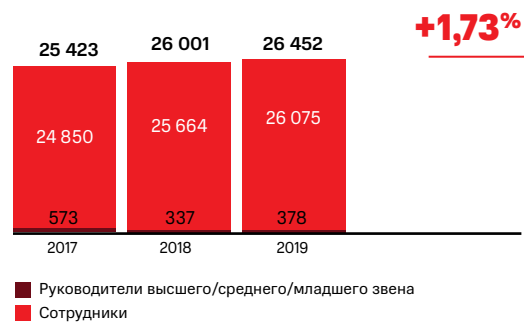
\\ Структура вновь принятых сотрудников в 2017–2019 годах, человек

Показатель	2017	2018	2019	Изменение 2019/2018, %
<b>Количество подобранных сотрудников</b>	<b>26 167</b>	<b>26 718</b>	<b>27 662</b>	<b>3,53</b>
Руководители:				
> высшего звена	4	10	13	30,00
> среднего звена	114	81	102	25,93
> младшего звена	514	298	365	22,48
Специалисты	22 465	26 071	26 876	3,09
Из них:				
> специалисты АО «РТК»	13 681	17 608	16 522	-6,17
> молодые специалисты	3 070	258	306	18,60



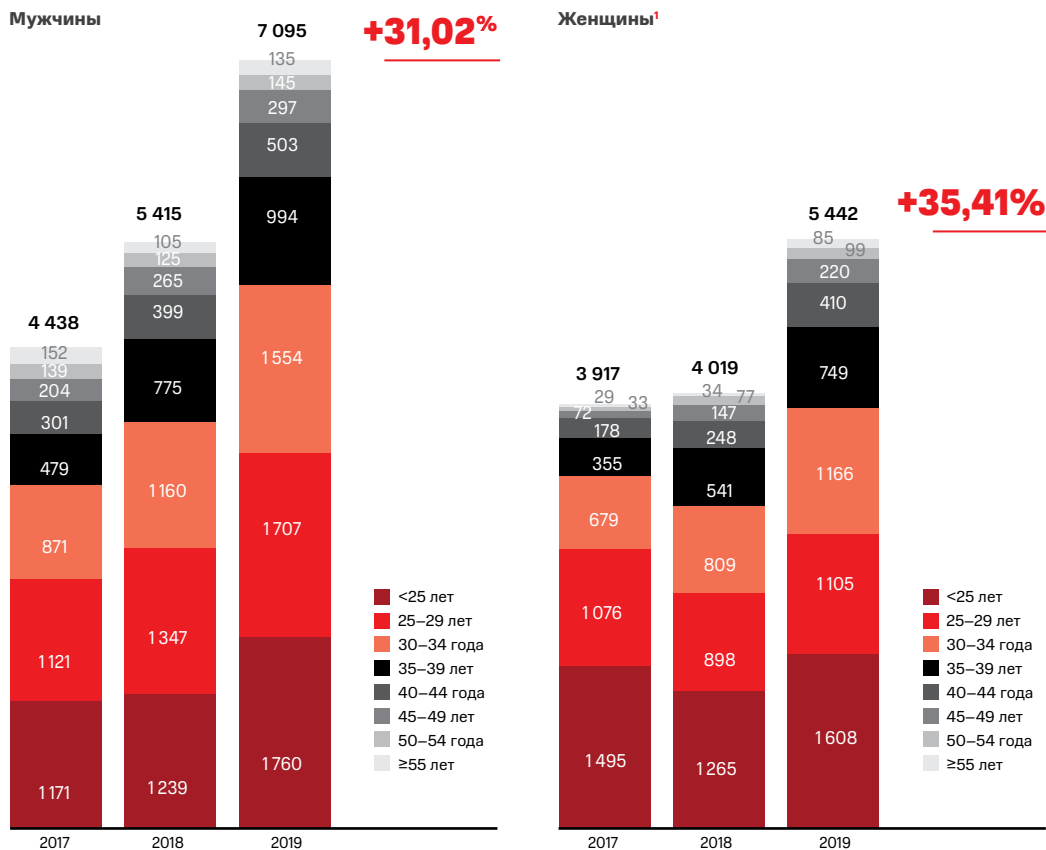
Большую часть требуемого персонала МТС подбирает собственными силами. Большим спросом в Компании пользуются готовые специалисты, имеющие все необходимые навыки и компетенции. Часть персонала набирается из более юных специалистов с прицелом на вырост: эта категория сразу подключается к интенсивным программам корпоративного обучения. Кроме того, на рынке труда набираются и эксперты, передающие, в свою очередь, свои знания членам команды, в которую они пришли. Переобучением в основном пользуются внутренние сотрудники, если понимают, что для следующего карьерного трека необходимы дополнительные знания в смежных областях.

**Сотрудники, нанятые из числа представителей местного населения, человек**



**GRI 103-1**

Общее количество работников, нанятых в 2017–2019 годах, человек



**МТС — КОМПАНИЯ ДЛЯ ВСЕХ ВОЗРАСТОВ**

Данный проект ориентирован в первую очередь на аудиторию 40+; в его рамках активно изучается вопрос найма, адаптации и удержания сотрудников данной возрастной категории. МТС ставит перед собой задачу донести реалии и перспективы рынка труда, создать в Компании позитивное отношение к разным возрастным категориям сотрудников. В 2019 году более 600 руководителей МТС были обучены работе с соискателями зрелого возраста в разновозрастном коллективе. Программа «МТС — компания для всех возрастов» особенно актуальна сейчас, с увеличением пенсионного возраста. Необходимо менять психологическое отношение к старшей аудитории, чтобы руководителям компаний стали понятны преимущества, которые имеет такой сотрудник.

В проект вовлечены региональные HR-структуры, руководители многих подразделений МТС. В Самаре, Нижнем Новгороде и Рязани совместно с центрами занятости населения (ЦЗН)

организованы образовательные социальные мероприятия МТС, направленные на формирование комфортной рабочей среды для разновозрастных команд.

Важная задача, которую мы решаем в рамках проекта, — это формирование у руководителей навыков работы с разновозрастной средой, в том числе направленных на прием и удержание специалистов зрелого возраста. Компания готова принимать на массовые вакансии соискателей самых различных возрастных групп и прикладывает массу усилий и ресурсов для того, чтобы изменить стереотипное отношение людей к данному вопросу.

**Проект «МТС — компания для всех возрастов» — это социальный вызов Компании в период демографического спада в России. Согласно прогнозам Росстата, в условиях существующей демографической ямы численность трудоспособного населения России будет сокращаться вплоть до 2030 года.**

<sup>1</sup> Структура нанятых сотрудников приводится по крупным компаниям Группы МТС.

## GRI 103-2

## ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

В соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О защите инвалидов в Российской Федерации» и Конвенцией о правах инвалидов МТС развивает программу формирования инклюзивной среды в офисах Компании. При этом внимание уделяется трем основным аспектам:

- > обеспечению равных возможностей людей с инвалидностью на рынке вакансий;
- > физической доступности к рабочему месту;
- > формированию толерантной атмосферы в коллективе.

В рамках программы по формированию инклюзивной рабочей среды в 2019 году был проведен опрос сотрудников МТС и розничной сети на тему «Отношение к людям с инвалидностью. Культура инклюзии». Результаты проведенного опроса показали, что 86% респондентов согласны с тем, что МТС должна создавать особые условия для инвалидов.

В течение года был проведен вебинар для сотрудников Группы МТС, посвященный теме «Как правильно коммуницировать с людьми с инвалидностью (сотрудники, клиенты)». Также проведен аудит доступности административных офисов и розничных салонов МТС, расположенных в Москве и на прилегающей территории, для маломобильных категорий населения, в том числе для людей с инвалидностью. Объекты признаны условно доступными, так как ряд существующих архитектурных требований в планировании зданий невозможно выполнить по техническим причинам.

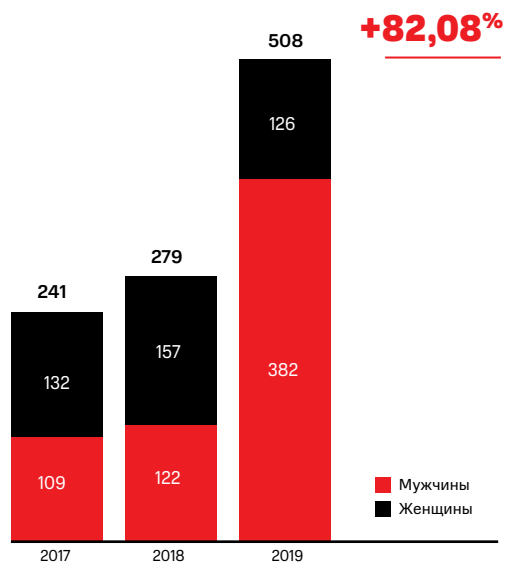
Для людей с ограниченными возможностями совместно с Региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива» (РООИ «Перспектива») запущен проект «Путь к карьере», который ориентирован как на выпускников, так и на студентов выпускных курсов. Цель данного проекта — профессиональная реализация и успешное трудоустройство инициативных и талантливых специалистов с инвалидностью в ведущие российские и международные компании.



GRI 405-1



\\ Количество трудоустроенных людей с ограниченными возможностями здоровья, человек



По данным опроса, 34% сотрудников положительно относятся к появлению в подразделении коллеги с инвалидностью и 61% - нейтральны

В программе:

**4** региона-участника

**420** участника  
с разными формами инвалидности

**70** финалистов

**30** трудоустроенных сотрудников и один стажер