

ЦЕЛЕВОЙ НАБОР

В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА КАДРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АУДИТОРОВ И КОНСУЛЬТАНТОВ КОМПАНИЯМ ПРИХОДИТСЯ РЕШАТЬ ПРОБЛЕМУ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СВОИМИ СИЛАМИ. РАЗРАБАТЫВАЮТСЯ ПРОГРАММЫ СТАЖИРОВОК, СОТРУДНИЧЕСТВА С ВУЗАМИ И ДАЖЕ СОЗДАНИЯ СОБСТВЕННЫХ УЧЕБНЫХ ПРОЕКТОВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ЦЕЛЕВУЮ И ФУНДАМЕНТАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ СОТРУДНИКОВ. ПО СТАТИСТИКЕ ПОРЯДКА 85–90% ПРОШЕДШИХ СТАЖИРОВКУ ОСТАЮТСЯ РАБОТАТЬ В КОМПАНИЯХ.

ЕЛЕНА АЛЕЕВА

КОНКУРС НА МЕСТО

Попасть на стажировку в одну из компаний «большой четверки» многие соискатели считают за честь, поэтому и количество кандидатов нередко в десять раз превышает количество мест для стажеров.

Стажировки, которые предлагают многие компании соискателям, можно отнести к одному из важных способов привлечения молодых специалистов. Впрочем, студенты или вчерашние выпускники вузов специалистами все-таки не являются, поэтому программы стажировок компании формируют таким образом, чтобы, во-первых, присмотреться к «будущему» сотруднику, а во-вторых, обучить его необходимым для дальнейшей работы в компании навыкам, познакомиться с корпоративной культурой.

Ирина Потоя, старший специалист по подбору персонала департамента аудиторских услуг компании КПМГ: «Для нас стажеры — это потенциальные сотрудники, так как большинство из них по окончании стажировки начинают работать в компании на постоянной основе. Во время стажировки у студентов есть возможность познакомиться с бизнес-средой, со своей будущей профессией, увидеть на практике то, что изучали в вузе, приложить свои теоретические знания, попробовать силы и определиться, действительно ли это та сфера, в которой они хотят развиваться».

По мнению Светланы Кругловой, старшего менеджера отдела персонала PricewaterhouseCoopers Russia B.V., стажировка является одним из наиболее эффективных методов подготовки молодых специалистов: «Как правило, в программу стажировок входят обучающие программы, так чтобы соискатель имел шанс получить новые уникальные знания, специфические для выбранной области деятельности».

Программы стажировок длительностью два-шесть месяцев ведущие аудиторско-консалтинговые компании предлагают два раза в год — летом и зимой. «Наибольшее количество стажеров мы приглашаем с января по июнь. Выбор этого периода обусловлен сезонностью аудита: на это время приходится самый пик аудиторской работы», — поясняет Ирина Потоя из КПМГ.

Впрочем, попасть на стажировку в одну из крупнейших международных компаний могут далеко не все желающие. Отбор достаточно строгий. Среди критериев, по которым компании отбирают стажеров из числа желающих, — хорошая базовая подготовка и высокий уровень владения иностранным языком, важен также и личный потенциал соискателя.

Ежегодная статистика приема соискателей на позиции стажеров нередко превышает конкурс на самые престижные факультеты и специальности московских вузов. В Ernst & Young, например, из 2 тыс. поданных резюме отбирают 200 человек.

Компании, как правило, разделяют стажировки для будущих аудиторов и консультантов. Например, в КПМГ в департаменте аудиторских услуг проходят стажировку около 60 человек в год, а департамент консультационных услуг принимает более 80 человек.



АЛЬБЕРТ СИЛАНТЬЕВ, ДИРЕКТОР АКАДЕМИИ ИБС:
«НАЙТИ ГОТОВОГО СПЕЦИАЛИСТА НА СТЫКЕ БОЛЬШОГО КОЛИЧЕСТВА ТРЕБОВАНИЙ ПРАКТИЧЕСКИ НЕВОЗМОЖНО»

ВКЛАД В БУДУЩЕЕ Желание соискателей попасть на стажировку в одну из компаний «большой четверки» объяснимо: стажировка — лучший способ зарекомендовать себя и получить предложение о работе. По статистике порядка 85–90% прошедших стажировку остаются работать в компаниях.

Впрочем, чуть ли не с первого дня стажировки потенциальным сотрудникам предстоит углубиться во вводный курс, и порой эти занятия по интенсивности овладения новыми знаниями превосходят занятия в вузе. Ольга Молина: «Это очень интенсивное обучение, потому что нам необходимо как можно быстрее подготовить человека. Во время стажировки он уже имеет возможность работать с отчетами и составлять аналитические записки, и мы заинтересованы в том, чтобы он это делал грамотно. Поэтому каждому из стажеров дается возможность получить максимум знаний и опыта уже на начальном этапе».

Но кроме знаний и опыта, а также строчки в резюме с указанием, в какой из компаний «большой четверки» стажировался студент, есть еще один весомый повод приложить все усилия, чтобы пройти по конкурсу, — это зарабо-



ная плата, которая выплачивается стажерам. Например, в PricewaterhouseCoopers стажерам выплачивают более 25 тыс. рублей в месяц.

Впрочем, по мнению Светланы Кругловой, зарплата не основной критерий выбора места для стажировки: «Основная ценность стажировки для студента — это получение практического опыта в интересующей его сфере, желательно в компании, которая является лидером на рынке. По сути, стажировки — это инвестиции и студентов, и компании в свое будущее».

РУССКИЙ ОПЫТ

Несмотря на то что многим российским компаниям со временем удалось создать и собственные центры подготовки кадров, и свои корпоративные университеты, немногие российские АКГ располагают бюджетами на подготовку молодой смены и уж тем более могут похвастаться наработанной практикой привлечения студентов на стажировки. Однако опыт такой имеется.

В 2005 году «БДО Юникон» запустила программу BDO Start. Тогда в программе приняли участие 67 человек, уже в 2006 году их стало более 100, в нынешнем ее участниках исчисляются сотнями. К кандидатам на программу компания взыскательна: они должны иметь отличную базовую подготовку в области аудита, бухгалтерского учета, налогообложения или финансов, высокую академическую успеваемость, хорошие коммуникативные навыки. Среди требований также активность, инициативность и хороший английский. Единственное, чего могут не иметь кандидаты, — это опыт работы: ориентирована эта стажерская программа на выпускников вузов.

По программе BDO Start в течение двух недель «студенты» проходят адаптационный тренинг и обязательное обучение, которое включает как профессиональные дисциплины, так и общую информацию о компании: ее историю и корпоративную культуру, особенности методологии аудита, перспективы развития и т. д. По истечении двухнедельного срока студенты проходят комплексное тестирование для систематизации знаний, полученных в процессе обучения. Кандидаты, успешно прошедшие вступительное собеседование и тестирование, зачисляются в штат «БДО Юникон» в качестве стажеров и получают фиксированную заработную плату. После первоначального обучения стажер включается в конкретные проекты компании в должности ассистента.

Вторая программа, которую запустили в «БДО Юникон» в мае, называется «Мы ищем таланты — увлекательная карьера в „БДО Юникон“». Она ориентирована на студентов третьих-пятых курсов и выпускников вузов, нацеленных на получение международной квалификации АС-СА. Впрочем, этими двумя программами привлечения и обучения молодежи здесь не ограничиваются. По словам Светланы Карпухиной, заместителя генерального директора «БДО Юникон Менеджмент», компания активно сотрудничает с 40 профильными вузами. Тем не менее на упомянутые выше программы Светлана Карпухина возлагает особые надежды: «Именно эти программы станут для нас кузницей кадров. Человек, обучаясь по этим программам,



СВЕТЛАНА КРУГЛОВА, СТАРШИЙ МЕНЕДЖЕР ОТДЕЛА ПЕРСОНАЛА PRICEWATERHOUSECOOPERS RUSSIA B.V.:
«СТАЖИРОВКИ — ЭТО ИНВЕСТИЦИИ И СТУДЕНТОВ, И КОМПАНИИ В СВОЕ БУДУЩЕЕ»

становится лояльным к компании — в процессе обучения он знакомится со специалистами, со старшими товарищами по цеху, пропитывается духом компании. И когда он выходит на работу на реальных проектах, такое предварительное погружение дает дополнительный эффект».

НА РАННЕЙ СТАДИИ

Очень многие компании из сферы аудита и консалтинга совместно с вузами разрабатывают всевозможные программы подготовки будущих специалистов. Интерес к таким программам со стороны реального бизнеса вполне объясним: компаниям гораздо проще скорректировать направления подготовки на ранней стадии, чем тратить время на исправление излишней академичности у дипломированных выпускников.

В качестве примера партнерства с целью развития образования и улучшения профессиональных навыков выпускаемых специалистов можно привести опыт компании Ernst & Young: летом 2008 года компания открыла кафедру на факультете экономики ГУ-ВШЭ. По словам Ольги Молиной, при разработке учебных программ были выбраны наиболее интересные темы, дополняющие основные курсы, которые читаются преподавателями ГУ-ВШЭ.

«Это инновационная для Ernst & Young форма взаимодействия с вузами. Такая глубокая интеграция позволит нам эффективно работать с карьерными центрами и другими факультетами, чтобы, с одной стороны, активно продвигать компанию как перспективного работодателя, а с другой — чтобы и мы могли поделиться накопленной экспертизой в различных областях и, например, поддерживать научные исследования в интересных для нас направлениях», — полагает Ольга Молина.

КОГДА ПРЕДПРИЯТИЕ СТАЛКИВАЕТСЯ С ПОТРЕБНОСТЬЮ В КВАЛИФИЦИРОВАННОМ АУДИТЕ, ОНО СРАЗУ ПОНИМАЕТ, ЧТО КОЛИЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АУДИТОРОВ В СТРАНЕ ОГРАНИЧЕННО. ПОЭТОМУ РЫНОК РАСШИРЯЕТСЯ, А АУДИТОРОВ НУЖНО ЕЩЕ ВЫРАСТИТЬ

