

## 1. Организация, реализовавшая проект\*

Напишите полное название организации.

Правительство Москвы,  
Управление кадровых сервисов Правительства Москвы

## 2. ИНН организации\*

7710489036

## 3. Название проекта\*

Название отобразится в вашем личном кабинете, а если проект войдет в число лучших, будет использовано для публикаций на сайте и других информационных площадках Премии.

Стажировка в Правительстве Москвы

## 4. Краткое описание проекта\*

Опишите суть вашего проекта и его цель: что вы внедрили, для чего, как это влияет или должно повлиять на работу вашей организации.

Стажировка – это программа карьерного развития для бакалавров последних курсов, магистров и выпускников вузов, а также первый шаг к карьере в Правительстве Москвы. Проект направлен на привлечение инициативной молодежи, ориентированной на развитие личностных и профессиональных навыков, а также готовой участвовать в реализации амбициозных городских проектов.

Цель программы:

1. Закрытие потребности в молодых специалистах в Правительстве Москвы (наем на стартовые позиции, генерация органического потока кандидатов).
2. Развитие и продвижение бренда работодателя Правительства Москвы среди молодежи.
3. Повышение срока жизни в организации, лояльности и вовлеченности молодых специалистов.

Стажировка в цифрах:

**9 направлений** на выбор, официальное оформление и оплата

**6 месяцев** работы в 3 разных органах исполнительной власти с опытными командами и наставниками

**20 или 40 часов** в неделю – возможность совмещения стажировки с учебой

Более **60%** выпускников программы трудоустраиваются в Правительство Москвы по итогам стажировки.

## 5. Задачи и проблемы, которые решил или решает ваш проект\*

Кратко обозначьте проблему/задачу, которую ваш проект призван решить. Укажите, на что эта проблема влияет в организации, что произойдет, если ее игнорировать.

### Проблематика

В условиях дефицита кадров организация, не работая комплексно на привлечение молодых специалистов, может оказаться во внеконкурентной позиции по сравнению с другими работодателями.

С учетом специфики работы в государственной организации требуется больше времени на погружение и адаптацию новых

сотрудников. Молодежные программы решают эту проблему и помогают нанимать уже подготовленных к работе в госструктурах сотрудников.

### Задачи

1. Привлечь на работу в государственные органы Правительства Москвы талантливых и инициативных молодых людей, готовых к современным вызовам, стремящихся к карьерному росту в условиях финансовой стабильности и гарантий занятости.
2. Привлечь на стажировку в Правительство Москвы молодых специалистов, ориентированных на развитие как своих навыков и карьеры, так и социально значимых и масштабных городских проектов, чтобы лучшим из них предложить постоянное трудоустройство.
3. Сформировать бренд Правительства Москвы как современного, открытого и привлекательного для молодежи работодателя.
4. Развеять мифы о том, что в работе государственных органов власти преобладают ретроградные взгляды, бюрократия и устарелые технологии.
5. Обеспечить кооперативность сотрудников разных возрастов посредством связки «стажер – наставник», превращая ее в тесную и продуктивную связь между двумя категориями сотрудников: «опытным коллегой» и «молодым специалистом».
6. Познакомить перспективную молодежь с проектами Правительства Москвы, сформировать внешний резерв, знакомый со спецификой работы в Правительстве Москвы.
7. Сформировать бренд Правительства Москвы как современного, открытого и привлекательного для молодежи работодателя.

### 6. Суть решения\*

Кратко опишите этапы реализации проекта с указанием ключевых действий, которые позволили достичь поставленных целей: какие инструменты разработали или внедрили, какие мероприятия провели, какие процессы оптимизировали и так далее.

#### Этап 1. Привлечение на стажировку и знакомство молодежи с проектами Правительства Москвы.

Онлайн-привлечение в социальных сетях и на интернет-площадках: презентации проектов и сотрудников Правительства Москвы, анонсы мероприятий, вакансии на стажировку, посты о деятельности органов власти, комментарии стажеров, наставников и выпускников, истории успеха, ответы на вопросы кандидатов и карьерные советы.

Офлайн-привлечение: сотрудничество с московскими вузами, ток-шоу с выпускниками стажировки о реальных карьерных историях, выступления руководителей Правительства Москвы, стендовые сессии от работодателей Правительства Москвы, участие в городских форумах и фестивалях, квесты, мастер-классы на развитие soft skills, VR-обучение.

#### Этап 2. Отбор специалистов.

Оценка резюме, онлайн-ассесмент, деловые игры.

### Этап 3. Формирование внешнего резерва, знакомого со спецификой работы в Правительстве Москвы еще до старта работы.

«Карьерная школа» – образовательный интенсив о работе Правительства Москвы и необходимых навыках для успешной работы в команде.

### Этап 4. Стажировка.

Программа карьерного развития для бакалавров последних курсов, магистров и выпускников вузов.

#### 9 направлений стажировки:

«IT-город», «Медийный город», «Социальный город», «Комфортная городская среда», «Правовое пространство», «Городская экономика и финансы», «HR-город», «Стажировка в Московском транспорте», «Ветеринарная стажировка».

Поддержка наставников и кураторов, а также индивидуальные программы развития.

**Этап 5. Трудоустройство в Правительство Москвы** лучших, мотивированных и уже подготовленных к работе молодых специалистов и создание профессионального сообщества выпускников «Карьерная лига».

Создание портфолио, карьерные консультации и мероприятия для выпускников, более 60% которых находят работу в Правительстве Москвы.

## 7. Ресурсы\*

Перечислите ресурсы, использованные для реализации проекта, например, человеческие ресурсы (внутренние и внешние специалисты), материальные ресурсы (оборудование, закупки или лицензии), финансовые ресурсы, ИТ-инструменты, программное обеспечение, временные затраты и так далее.

**Внутренние специалисты:** команда проекта – 7 сотрудников

Руководитель команды

Руководитель проекта

Менеджер по взаимодействию с заказчиками

Менеджер по взаимодействию со стажерами

Менеджер по отбору кандидатов

Менеджер по взаимодействию с вузами

Менеджер по продвижению бренда работодателя

**Внешние специалисты:** нет

**Финансовые ресурсы:** конфиденциально

**ИТ-инструменты:**

vcv.ru – платформа автоматизации рекрутинга (внешняя платформа)

hh.ru – платформа для публикации вакансий (внешняя платформа)

1С – единая база кандидатов

### Временные затраты:

постоянная полная занятость выделенных сотрудников в количестве 7 человек

## Оценка эффективности на момент подачи заявки

### 8. Плановые показатели эффективности\*

Опишите ключевые плановые показатели эффективности – качественные и количественные результаты, которых вы хотели достичь к концу 2024 года, исходя из целей проекта. Поясните, почему и как выбраны именно эти показатели для оценки эффективности.

#### За 2024 год (13-й год проекта) планировали:

- Открыть новые направления стажировки. На старте программы было 6 классических направлений, но после запуска отраслевого направления «IT-город» появилась потребность развивать и другие направления стажировки для городских отраслей.
- привлечь **не менее 15 000** стажеров на все 9 направлений стажировки. В 2023 году было привлечено 12 000 стажеров;
- снизить число отказов от стажировки в ее процессе за счет изменения пути кандидата до уровня **не более 10%** отказов. Обычно число отказов составляет до 20%;
- трудоустроить **не менее 60%** стажеров в течение следующего за стажировкой полугодия;
- вовлечь **не менее 30%** новичков в программу в качестве наставников, достигнув показателя **40%** работающих выпускников, участвующих в программе;
- прирастить онлайн-сообщество стажеров до **2000** участников.

Для формирования этих плановых показателей мы ориентировались на данные прошлого года с учетом желаемого прироста, а достижение этих показателей позволит говорить об эффективности проекта.

### 9. Количественные показатели\*

Приведите достигнутые по факту ключевые количественные показатели, демонстрирующие эффективность вашего проекта. Например, снижение текучести, закрытие руководящих позиций из кадрового резерва, рост сообщества в соцсети и так далее. Если фактические показатели отличаются от плановых в меньшую сторону, пожалуйста, объясните причины.

В 2024 году количество заявок на стажировку – **17 077**. Стажировку прошли **486** человек. Это **в 24 раза больше** по сравнению с первым набором стажировки (2011 год – 20 человек).

Уровень числа отказов от стажировки на финальном этапе отбора достигнут – **не более 10%**.

В 2024 году **310** стажеров трудоустроены в Правительство Москвы, а всего с 2011 года в Правительство Москвы трудоустроены **1200+** выпускников.

По статистике на 2024 год **40%** выпускников, работающих в Правительстве Москвы, становятся наставниками для новых стажеров. А **30%** выпускников в среднем получают карьерное продвижение в течение 2 лет.

К профсообществу выпускников стажировки «Карьерная лига» в 2024 году присоединилось **более 2000** человек. Информационный охват (соцсети, PR-кампании, мероприятия) за 2024 год составил более **2 млн** человек.

Благодаря «Карьерной школе» **5100** участников в 2024 году познакомились со структурой и проектами Правительства Москвы.

## 10. Качественные показатели\*

Опишите нематериальные достижения проекта, такие как улучшение удовлетворенности сотрудников, повышение уровня доверия и другие качественные изменения. По возможности укажите метрики, если показатели являются измеримыми.

### 1. Новые направления стажировки

Открыты два новых направления: «Стажировка в Московском транспорте» и «Ветеринарная стажировка».

### 2. Успешные выпускники

Наши выпускники занимают руководящие должности в Правительстве Москвы, например:

Игорь Базий – заместитель руководителя Департамента гражданского строительства города Москвы

Владимир Промыслов – заместитель префекта Юго-Западного административного округа города Москвы

Елена Жук – первый заместитель генерального директора АО «ВДНХ»

Арина Авдеева – заместитель руководителя Департамента предпринимательства и инновационного развития города Москвы

### 3. Лояльность аудитории

67% стажеров готовы рекомендовать Правительство Москвы как работодателя (данные опросов, проводимых после каждого потока стажировки).

## 11. Презентация о проекте\*

Прикрепите презентацию о проекте. Перед тем как приступить к ее созданию, пожалуйста, ознакомьтесь с [требованиями](#) к оформлению.

Поддерживаются файлы в формате PPT или PPTX.

Мы оставили это поле пустым, чтобы снизить влияние образца на индивидуальность проектов и предоставить участникам свободу творчества при составлении презентации.

## 12. Добавьте информацию о команде\*

Укажите сотрудников, которые внесли наибольший вклад в реализацию проекта. Пожалуйста, убедитесь, что этот список совпадает со списком сотрудников в рекомендательном письме.

Вы можете добавить от 2 до 10 человек.

Коломиец Татьяна Александровна

Директор Центра развития карьеры Правительства Москвы, руководитель команды

Пирогова Мария Витальевна

Начальник сектора стажировок, руководитель проекта

Алмакаева Анна Александровна

Менеджер по взаимодействию с заказчиками

Васильева Анастасия Максимовна

Менеджер по взаимодействию со стажерами

Галкина Анастасия Александровна

Менеджер по отбору кандидатов

Филиппова Василина Константиновна

Менеджер по взаимодействию с вузами

Чертова Диана Андреевна

Менеджер по продвижению бренда работодателя

Образец

Категория: Столица | Номинация: Секрет удачного кадра: привлечение

Дата скачивания заявки:  
27.02.2025

### 13. Рекомендательное письмо\*

Прикрепите документ на официальном бланке с подписью руководителя организации. Документ должен подтверждать значимость проекта для организации в 2024 году, в том числе срок реализации, а также состав команды, указанный в заявке.

Поддерживаются файлы в формате PDF, JPEG, PNG.

Так как в рекомендательном письме может быть чувствительная информация или особенности, уникальные для каждой организации, мы оставили это поле пустым.

### Дополнительные материалы

Это необязательные для заполнения поля заявки, но дополнительная информация о вашем проекте может выделить его на фоне других.

### 14. Подтверждающие документы

При желании вы можете представить отчеты, аналитику, отзывы сотрудников, фотографии и сертификаты – любые материалы, подтверждающие результаты проекта.

Поддерживаются файлы в формате PDF, JPEG, PNG.

Проект неоднократно становился лауреатом престижных профессиональных премий и конкурсов: HR-бренд, Graduate Awards, WOW! HR, «ВРаботе», Премия Рунета, Всероссийский конкурс лучших практик трудоустройства молодежи.

Копии дипломов [по ссылке](#).

### 15. Ссылки на соцсети или публикации о проекте в СМИ

Пожалуйста, добавьте не более 3 ссылок на [разрешенные в России](#) соцсети и платформы.

[Молодежные карьерные проекты](#)

Страница стажировки на Карьерном портале Правительства Москвы

[«Карьера в Правительстве Москвы»](#)

Группа в соцсети «ВКонтакте»

[«Старт карьеры в Правительстве Москвы»](#)

Telegram-канал

### 16. Ссылка на видео о проекте

Добавьте ссылку на видео о проекте длительностью до 5 минут. В случае победы оно может быть использовано в качестве презентации вашего проекта на информационных площадках Премии.

Чтобы снизить вероятность шаблонизации видео, мы решили оставить это поле пустым и предоставить вам полную творческую свободу.

Образец

Категория: Столица | Номинация: Секрет удачного кадра: привлечение

Дата скачивания заявки:  
27.02.2025

## Контактное лицо

Фамилия

Иванов

Имя

Иван

Отчество

Иванович

E-mail

ivan@mos.ru

Контактный телефон

+7 (800) 707-13-05

Ваша организация

Правительство Москвы

Должность

Директор по персоналу