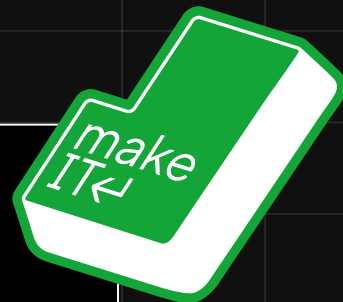


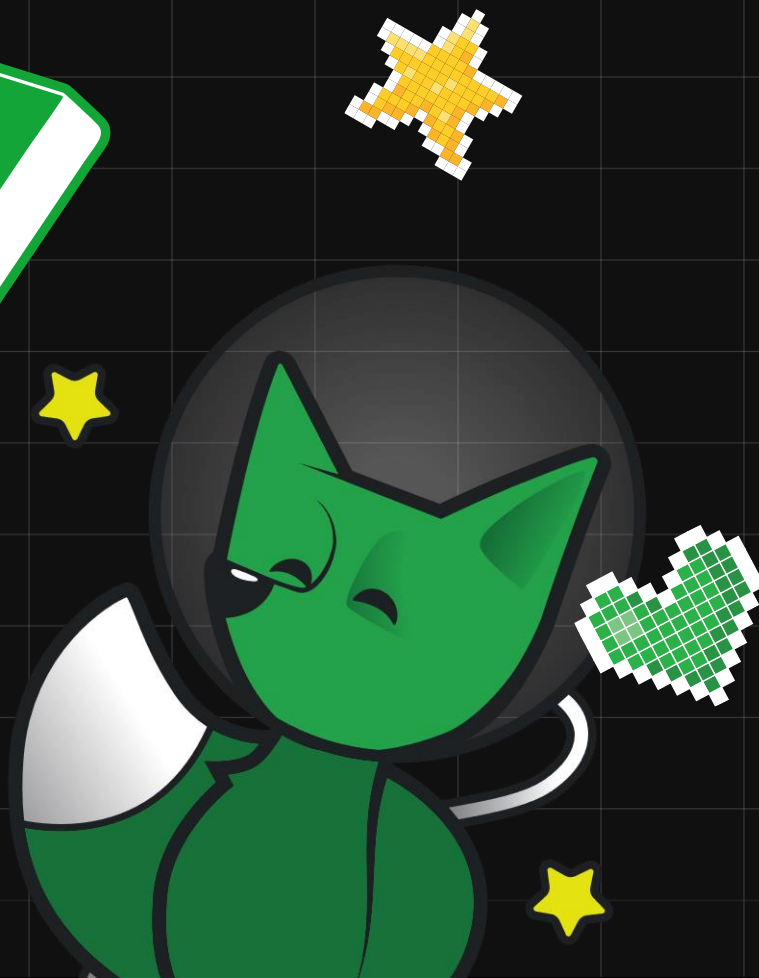
nexign students



Из стажёра в лидеры



Как молодёжь формирует
культуру компании



О компании

Nexign — российская ИТ-компания. Более 33 лет мы занимаемся созданием софта для телеком-операторов и не только.

В нашем портфолио: разработка, внедрение и эксплуатация биллинговых платформ, систем хранения и обработки данных, продуктов для взаиморасчётов с партнёрами.

18

вузов-партнёров по всей России

78

выпускников корпоративной магистратуры Nexign в ИТМО

545

стажёров за последние 5 лет

312

выпускников Nexign Bootcamp



Мы верим, что за
сегодняшними junior'ами —
будущее технологий!

В Nexign есть отдельное направление, которое занимается развитием молодёжи и взаимодействием с вузами. Компания выступает поставщиком профессиональной экспертизы для начинающих специалистов.

Мы используем как стандартные способы работы с молодыми кадрами (например, корпоративная магистратура), так и более интерактивные проекты для широкой аудитории, в том числе проект Learning Lab и менторскую программу.

<Hello
World>

nexign students

О практике



Целевая аудитория – студенты технических вузов, молодые IT-специалисты, стажёры

Практика позволяет не делить «работу и жизнь», а гармонично развиваться — прокачивать навыки, формировать профессиональную траекторию, находить наставников и друзей. Всё это — с учётом поколенческих особенностей, через формат, который говорит на языке молодёжи.



Цель практики – создание безопасной, поддерживающей и развивающей среды, где молодые специалисты могут раскрывать свой потенциал с первых шагов, получать обратную связь и опыт работы в реальных проектах.





Польза для всех участников

Для компании Nexign

Сокращение срока адаптации новых сотрудников и повышение вовлечённости, формирование культуры наставничества и управленческих компетенций

Для студентов

Безопасная и поддерживающая среда для развития и роста

Для университета

Формирование привлекательной карьерной траектории для выпускников

Задачи

- Формирование вовлекающей и поддерживающей среды
- Развитие мягких навыков с первых шагов карьеры
- Превращение студентов в амбассадоров бренда
- Расширение осознанной мотивации у молодых специалистов
- Формирование и передача культурного кода через систему «равный — равному»
- Развитие внутреннего менторства и управленческих навыков
- Повышение узнаваемости и привлекательности Nexign как места для старта карьеры



nexign students

Рост поколений: от стажёра до руководителя

В Nexign выстраивается устойчивая система «внутреннего вращивания» молодых специалистов, в которой каждый этап развития не обрывается, а становится основой для следующего шага.

Поколение 1 Стажёры

Участники текущих образовательных программ, приходящие в компанию через стажировку. Они быстро включаются в проекты, получают опыт командной работы и учатся в культуре открытости и обратной связи.

Поколение 2 Наставники, кураторы, амбассадоры

Бывшие стажёры, которые берут на себя инициативу помогать новичкам, участвовать в организации программ, выступать в вузах, проводить мероприятия. Эти люди уже чувствуют ответственность за атмосферу, передают знания и формируют первые управленческие навыки.

Поколение 3

Руководители и архитекторы адапционных процессов

Те, кто начинал со стажировки несколько лет назад, сейчас выстраивают свои команды и создают собственные системы адаптации. Они разрабатывают внутренние обучающие программы, формируют принципы вовлечения новых сотрудников и становятся ролевыми моделями, сохраняя менторство как культурную норму.

Шаг 1

Лидерство начинается с профориентации в вузах

Выпускники стажировок берут на себя роль амбассадоров компании: возвращаются в свои вузы, участвуют в карьерных мероприятиях, делятся личными историями и знакомят студентов с Nexign.

первый безопасный опыт
публичного лидерства



**Nexign Bootcamp – внутренний образовательный проект для студентов старших курсов.*

Всем, кто пришел на воркшоп аналитиков, спасибо, было круто! Вы молодцы, все обязательно получится 🙌



19:39

Шаг 2

Кураторство в образовательных проектах

Прошлогодние стажёры становятся кураторами на флагманских программах, таких как Nexign Bootcamp*. Они берут на себя ответственность за организацию, командную динамику и поддержку участников.

Шаг 3

Включённость через равных

Сопровождение новых стажёров осуществляется силами тех, кто недавно сам прошёл этот путь. Это создаёт горизонтальную модель передачи знаний, в которой бывшие стажёры берут инициативу, чтобы помочь следующим поколениям быстрее адаптироваться и почувствовать себя в безопасности.

Привет!

Поздравляю с первым рабочим днем и желаю отличной стажировки! 🐼

Я буду твоим Buddy и помогу на этапе адаптации

Уже познакомилась с руководителем и командой?

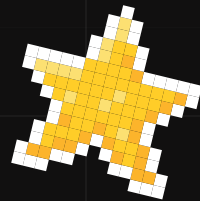
13:04 ✓

nexign students

Шаг 4

Культура доверия: стажёрская вечеринка как точка входа

Одним из ключевых событий стажировки становится неформальная встреча, где участники знакомятся друг с другом и с выпускниками прошлых потоков. Здесь задаётся тон открытого общения и лидерства. Молодые сотрудники делятся лайфхаками и создают атмосферу «мы здесь вместе».



Шаг 5

Самоорганизующееся сообщество: постстажёрская поддержка

После окончания программы молодые сотрудники не исчезают из поля зрения — они становятся частью живого комьюнити. Внутренние чаты и инициативные группы позволяют обсуждать рабочие и жизненные вопросы, делиться опытом, а главное — быть готовыми передать культуру дальше. Лидер здесь — тот, кто берёт ответственность не потому, что его назначили, а потому что ему важно.

Инновационность формата

1 «Матрёшка»-подход: развитие через смену ролей

Участник программы проходит путь от студента до наставника или координатора — постепенно беря на себя всё больше ответственности

3 Горизонтальные связи: культура единства между регионами и командами

Программа активно объединяет молодых сотрудников из разных филиалов, городов и проектных направлений.

2 Осознанная адаптация с опорой на сообщество

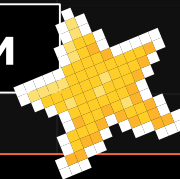
Новички не остаются один на один с новой средой. С первых дней их окружают более опытные коллеги, которые сами прошли путь стажёра и готовы делиться опытом, помогать, подсказывать.

4 Свобода самовыражения как норма

В программе нет жёстких рамок: участники могут проявлять себя в комфортной для них форме. Кто-то предпочитает рассказывать о компании в университете, кто-то — создавать визуальные материалы для новичков, кто-то — поддерживать коллег в рабочих чатах, отвечая на бытовые и профессиональные вопросы.



Результаты практики: количественные показатели



Каждый третий новый сотрудник — бывший стажёр

~100 стажёров

компания наняла в 2024 году, что составляет около трети от общего годового найма.

Это подтверждает устойчивость модели «вырастить изнутри» и высокую эффективность стажировок как кадрового канала.

Высокий уровень удержания

76% участников стажировок

остаются в компании по окончании программы, демонстрируя осознанную вовлечённость и приверженность культуре Nexign.



Поддержка на старте = эффективность в деле

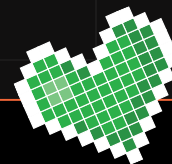


По сравнению с 2023 годом срок адаптации сократился на

30%

Если раньше «боевые задачи» начинались не раньше 6-й недели, то сейчас в среднем с 4-й недели стажёры уже включены в реальные проекты

Результаты практики: количественные показатели



Наставничество как школа лидерства

В 2024 году

17

сотрудников

активно участвовали
в сопровождении стажёров
в качестве наставников

11

бывших
участников

программы взяли на себя
роль кураторов на проекте
Nexign Bootcamp

73%

из них отметили,
что участие в этом процессе
помогло им увереннее
выступать публично и вести
командную коммуникацию

Уверенное присутствие в вузах

32

сотрудника

За год выступили
на карьерных мероприятиях
в университетах, становясь
живыми амбассадорами
компании и усиливая
узнаваемость бренда
работодателя среди студентов

Программа, которая оставляет след

Стажёры, прошедшие
адаптационную программу,
демонстрируют более высокий
уровень лояльности
и устойчивости к увольнению:
их показатель удержания
и вовлечённости на

12,2%

выше, чем у сотрудников,
нанятых напрямую с рынка



nexign students

Результаты практики: качественные результаты и эффекты

01

Трансформация процессов под молодёжный формат: адаптация — точка роста, а не отчуждения

По итогам обратной связи от стажёров и их наставников проведена аналитика и комплексная настройка внутренних процессов:

- **Изменена система целеполагания:**

Теперь она учитывает не только бизнес-задачи, но и индивидуальные траектории развития молодых специалистов

- **Пересмотрена логика performance review для стажёров:**

Фокус сместился с оценки результата на поддержку развития и формирование потенциала

- **Введён обязательный обучающий блок для руководителей**

Как работать с молодёжью, сопровождать адаптацию, выявлять инициативу и давать обратную связь

- **Перестроены адаптационные процессы:**

Теперь они строятся не по принципу «адаптация ради выживания», а с прицелом на будущее — как путь к полноценной роли в команде и долгосрочной карьере

Результаты практики: качественные результаты и эффекты

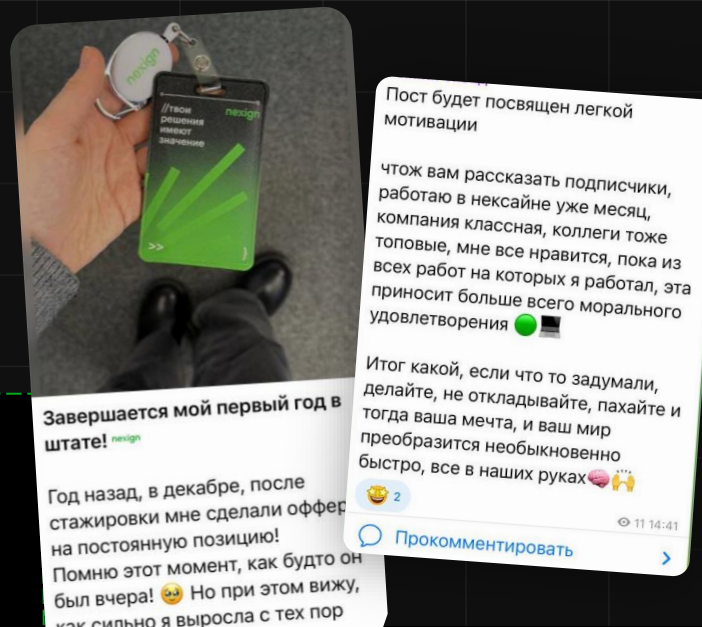
02 Органичное развитие HR-бренда через искреннюю вовлечённость

Молодые сотрудники становятся проводниками культуры компании естественным образом — без директив и сценариев. Почему? Потому что им искренне нравится работать, нравится команда, атмосфера и возможность проявляться.

- Стажёры рассказывают о Nexign своим друзьям, делятся опытом в соцсетях, приводят однокурсников на мероприятия и рекомендуют компанию как надёжного работодателя.
- Активности, которые начинались как внутрикорпоративные, становятся узнаваемыми вовне.
- Бывшие участники программ по собственной инициативе возвращаются в свои вузы, чтобы выступить на дне карьеры или провести лекцию, потому что «хочется рассказать, как у нас круто».

В результате:

Бренд работодателя распространяется через живые истории и доверие, а не через рекламные слоганы. Это создаёт более прочную человеческую репутацию, особенно среди целевой аудитории — студентов и выпускников.





Возможность тиражирования практики

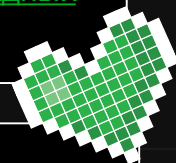
Практика продемонстрировала устойчивые результаты и может быть легко тиражирована в других организациях, стремящихся создать комфортную среду для молодёжи

Благодаря модульной структуре — от участия выпускников стажировок в профориентации до buddy-наставничества и комьюнити-поддержки — элементы практики гибко адаптируются под разные отрасли и масштабы.

Такой подход может быть полезен для выстраивания партнёрств с вузами, развития кадрового резерва и формирования вовлекающей корпоративной культуры, ориентированной на потребности и ценности нового поколения специалистов.

Партнеры в реализации практики:

⇒ [Социологическая клиника прикладных исследований СПбГУ](#)



Ссылки на публикации о практике:

⇒ [Сайт проекта](#)

⇒ [Цели исследования](#)

⇒ [Результаты исследования](#)

⇒ [Эфир в сообществе Solvery](#)
«Как в Nexign работают с молодёжью — от университетов до Baby Buddy»

⇒ [Публикация](#)

⇒ [Запись эфира](#)

