

Всё — в рост: как Т1 перешёл от внешнего найма к внутреннему рекрутингу

Бизнес-задача

Холдинг Т1 решил выстроить внутреннюю систему профессионального развития, перейти к внутреннему рекрутингу и дообучению специалистов, чтобы эффективнее закрывать кадровые потребности. Требовалось создать условия для роста сотрудников, максимальной пользы для компании и увеличения дохода персонала.

Решение

Т1 Цифровая академия реализовала программу «Обучение как канал найма, онбординга и адаптации», включающую:

- Создание внутренней экосистемы для развития сотрудников и карьерного роста
- Переход от управления талантами к модели раскрытия потенциала (Talent Enablement)
- Внедрение матриц компетенций и персонализированных треков развития
- Определение детальных требований к вакансиям с учётом специфики компании и индивидуальных навыков
- Подготовку образовательных материалов и запуск профильных обучающих курсов

Результат

На основе программы «Т1 Цифровая академия» создала продукт, который применяется как внутри холдинга, так и для внешних заказчиков. Экосистема помогает растить специалистов, ускоряет адаптацию, формирует культуру непрерывного обучения и способствует развитию кадрового резерва.

~10 млн рублей — экономия на найме и онбординге дата-инженеров

Преимущества

Для компании

- Снижение затрат на найм и адаптацию
- Повышение прозрачности HR-процессов
- Ускорение закрытия вакансий
- Формирование внутреннего кадрового резерва

Для сотрудников

- Возможность горизонтального и вертикального карьерного роста
- Доступ к обучению и развитию без отрыва от работы
- Прозрачные карьерные треки и понятные требования к ролям