

С места в карьеру



Видеоролик о работе представительства смотрите по qr-коду

Историческая новость из Мурманской области: здесь 24 января региональный Минтруд и Кольская ГМК подписали декларацию о партнёрстве

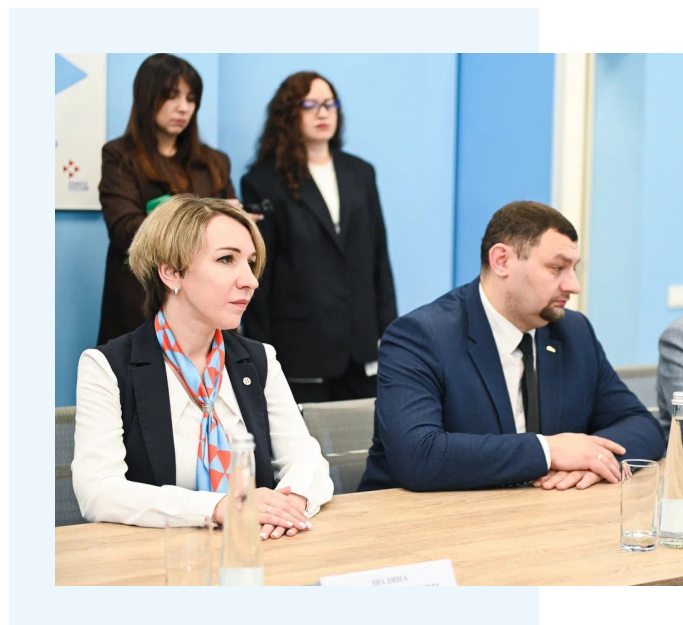
Благодаря заключённому соглашению на базе Мончегорского кадрового центра открылось представительство Кольской горно-металлургической компании, входящей в состав корпорации «Норильский никель».



Как укрепляется связка между службой занятости и работодателями? В чём плюсы от такого объединения для рынка труда? Как мончегорская коллаборация ложится в логику нацпроекта «Кадры»? На эти и другие вопросы на страницах нашего журнала отвечают директор Кадрового центра Мурманской области Юлия Рябинова и начальник управления по подбору персонала Кольской горно-металлургической компании Маргарита Анохина.

Проект коллаборации Кадрового центра «Работа России» с одним из крупнейших работодателей области реализуется в регионе впервые и предполагает проведение согласованных мероприятий по привлечению в компанию специалистов востребованного профиля и повышению внутренней и межрегиональной трудовой мобильности.

Партнёрская деятельность также охватит несколько ключевых направлений: организацию целевого обучения и проведение на площадках градообразующего предприятия практик и стажировок для выпускников.



Работодатель на расстоянии вытянутой руки



Коллаборация Кадрового центра и ключевого работодателя региона — ответ на изменения ландшафта и правил игры на рынке труда. Что думает о новых формах взаимодействия с градообразующими предприятиями Мурманской области директор регионального Кадрового центра **Юлия Рябинова**, в нашем материале



В корне перемен — модернизация

В 2023 году в Мурманской области завершилась комплексная модернизация службы занятости населения. Привычные центры занятости преобразовались в Кадровые центры «Работа России». Изменились подходы к оказанию услуг работодателям — обслуживание стало вестись комплексно по индивидуальным траекториям поддержки в соответствии с клиентским запросом: от точечного закрытия текущих вакансий до планирования и обеспечения перспективной кадровой потребности.



Курс на синхронизацию

Нацпроект «Кадры» делает работодателей и нашими главными клиентами, и основными партнёрами. Кадровым центрам важно досконально разбираться в вакансиях работодателей, понимать их текущую и перспективную потребность, участвовать в рекрутинговых процессах от размещения вакансии до продвижения



HR-бренда во внешней среде. Партнёрство такого формата, как HR-представительство Кольской горно-металлургической компании, позволяет работодателю повысить эффективность рекрутинговых процессов и расширить географию поиска работников за счёт использования корпоративных возможностей региональной сети службы занятости.

Кадровому центру это даёт возможность увеличить эффективность мер государственной поддержки и при содействии партнёров развивать линейку сервисов для соискателей. Есть очевидные преимущества и для тех, кто хочет трудоустроиться. Размещение работодателя на площадке учреждения службы занятости даёт соискателям, которые пришли лично, возможность в этот же день пройти гарантированное собеседование, а остальным жителям региона — через электронные ресурсы посетить онлайн-отбор, а затем, воспользовавшись релокационным пакетом сервисов, переехать туда, где их готовы трудоустроить.

Ещё одно важное направление для сотрудничества — организация обучения соискателей под нужды и потребности работодателя. Благодаря состоявшемуся партнёрству граждане могут бесплатно получить новую профессию или повысить свою квалификацию под гарантированное трудоустройство на градообразующее предприятие.



Кроме этого, коллаборация предусматривает и ряд совместных мероприятий по профориентации и стимулированию притока кадров в горно-металлургическую промышленность. Это и профориентационные туры в цеха предприятия, встречи с лидерами производства, специализированные ярмарки вакансий, а также проведение на площадке компании практик и стажировок для студентов колледжей и вузов.

Чем мы ещё можем быть полезны

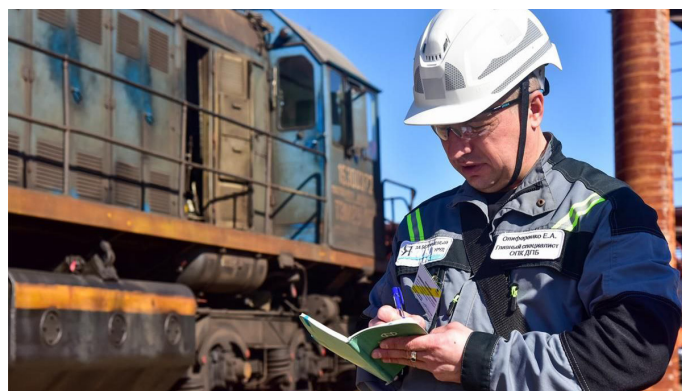
Типичный вызов для работодателей из малых городов — исчерпанные возможности местного рынка труда. Это характерно для муниципалитетов с узкой специализацией экономики.

В нашей области это Заполярный, Кировск, Мончегорск, Оленегорск, Никель, Ковдор и городское поселение Ревда.

В дополнение к стандартным моделям отбора сотрудников Кадровые центры «Работа России» Мурманской области предлагают работодателям воспользоваться мобильными формами выездного рекрутинга, предоставляя свои ресурсные площадки для проведения открытых отборов во всех точках присутствия на территории региона.

Сервис «Рекрутинговый тур» позволяет работодателям ознакомить значительное число потенциальных кандидатов с информацией о найме и привлечь на вакансии большее количество соискателей, чем это может сделать локальный рынок труда.

Кадровые центры берут на себя функции по организации Дня работодателя и PR-сопровождению мероприятий по отбору кадров. Представителям предприятий остаётся прибыть на площадку и провести собеседования с приглашёнными Кадровым центром кандидатами на вакансии.



Первым, кто решил воспользоваться выездной моделью рекрутинга вне места своей дислокации, стал Ковдорский горно-обогатительный комбинат. Зимний сезон рекрутингового тура стартует уже 31 января в областном центре и до начала весны охватит восемь точек присутствия на территории Мурманской области.

Для цветной металлургии каждый сотрудник — на вес золота



Управлять региональным рынком труда сегодня невозможно без выстраивания партнёрских отношений с работодателями. Об особенностях сотрудничества крупного бизнеса и Кадровых центров в Мурманской области рассказала начальник управления по подбору персонала Кольской горно-металлургической компании **Маргарита Анохина**



И если у нас на пенсию одновременно выйдет хотя бы тысяча человек, мы автоматически попадаем в неприятную ситуацию.

Ещё один вызов для нас — нехватка на рынке труда целого ряда рабочих специальностей, в особенном дефиците сейчас сварщики.

Это требует от компании особенного внимания к кадровой политике. Мы уже разработали и внедрили различные программы для удержания персонала, подготовки квалифицированных кадров и привлечения молодых специалистов. Они дают свои плоды, но не могут полностью решить кадровый вопрос.

Текущность персонала в Кольской ГМК — порядка 6,5–8% в год в зависимости от подразделения. В среднем получается, что в год мы принимаем на работу более тысячи человек. При этом по статистике на всём Кольском полуострове сейчас насчитывается всего 1,3 тыс. безработных. Учитывая, что часть из них не может работать во вредных условиях, а у других нет желания менять место жительства или отсутствует профильное образование, то возможность найти новых работников в пределах своего региона у нас практически нулевая.

Усугубляется положение и тем, что сегодня в Кольской ГМК практически пять тысяч сотрудников либо уже в пенсионном возрасте, либо приближаются к нему.



Поэтому наша выживаемость как крупной компании напрямую зависит от того, как мы будем взаимодействовать с органами государственной власти и Кадровыми центрами «Работа России».

До недавнего времени наша компания и центры занятости не умели работать друг с другом. Но после модернизации службы занятости мы увидели разницу в подходах и ощутили настоящую поддержку. Так, коллеги из Кадрового центра расширили для нас географию поиска кандидатов. У нас уже есть несколько претендентов с профильными специальностями из соседних городов.

Это позволило подготовить почву для того, чтобы открыть официальное представительство Кольской ГМК на территории центра. Теперь человек, решивший встать на учёт, найти или сменить работу, встретит тут наших сотрудников, занимающихся подбором персонала, сможет поинтересоваться вакансиями, задать вопросы.



Эта история важна обеим сторонам: Кадровому центру — для понимания, сколько людей ищут работу, нам — для привлечения новых сотрудников. Хочется, чтобы люди понимали: входя в дверь центра, они получают весь пакет сервисов. Сейчас существует огромное количество государственных программ, в том числе помогающих желающим устроиться на работу в Мурманской области, переехать на север вместе с семьей, получить дополнительные выплаты, льготы представителям востребованных специальностей.

Мы искренне считаем, что без поддержки службы занятости поиск и подбор сотрудников сейчас невозможен.



Те инструменты, которыми мы пользовались раньше, — рабочие сайты, наружная реклама, видеоролики — становятся всё менее актуальными. Сейчас работодатели вступают в борьбу за персонал между собой. Только с помощью Кадровых центров мы можем перестать хаотично метаться по рынку, переманивая друг у друга сотрудников. Мы должны научиться с помощью централизации распределять кадровые ресурсы. Наверное, планомерно комплектовать персонал можно, только объединив усилия работодателей и Кадровых центров.

Еще для нас, как для работодателя, очень важен тот качественный скачок в развитии, который сделала служба занятости региона. Если вы придёте в Мончегорский кадровый центр, то будете поражены тем, насколько он преобразился. И это преобразование не только внешнее, но и внутреннее, с точки зрения культуры сотрудников, подходов в работе, проводимых тренингов, мероприятий. Это делает нас ближе друг к другу и помогает выстраивать новую модель взаимодействия с хорошими перспективами.

**Благодарим за помощь
в подготовке материалов:**

**Анастасию Цолину,
заместителя директора
Кадрового центра Мурманской области
Игоря Петрова, Kn51.ru**