

Где искать трудовые резервы



Кемеровская
область —
Кузбасс



Дефицит опытных и квалифицированных рабочих — один из тех вызовов, с которыми сталкивается сегодня служба занятости многих российских регионов. При этом российская промышленность сейчас находится на подъёме. Так, по данным Росстата, озвученным в феврале этого года, промышленное производство в России по итогам 2024 года выросло на 4,6%. Обрабатывающая промышленность выросла на 8,5% к 2023 году, производство готовых металлических изделий — на 35,3%. Как в этой ситуации привлекать кадры в реальный сектор экономики? Своими находками с нами поделилась директор центра занятости населения города Кемерово **Галина Чайка**



Название проекта

«Трудовые резервы» службы занятости населения Кемеровской области



Предпосылки проекта

Компании Кузбасса столкнулись с дефицитом опытных рабочих. Спрос на таких профессионалов на локальном рынке труда в 10 раз превышал предложение. При этом на тех позициях, которые уже закрыты, могли работать люди с несоответствующим уровнем профессиональной подготовки.

Это связано с быстро меняющимися требованиями к навыкам и знаниям квалифицированного персонала, за которыми работодатели просто не успевали. Анализируя эту ситуацию, специалисты нашего центра занятости выявили и ещё одну зону роста. Несмотря на то, что задача привлечь соискателей стояла довольно остро, описание существующих вакансий не вызывало интереса у потенциального кандидата.



Суть проекта

Разворачивать новые подходы начали с работодателей. Для тех компаний региона, которые хотели закрыть долго пустующие позиции, мы разработали целый комплекс мер. За каждым нанимателем в рамках этого проекта в 23 территориальных подразделениях закрепили персональных кураторов из числа кадровых консультантов. Вместе с представителями работодателей и администраций муниципалитетов они вошли в экспертный совет, который взял на себя эффективное решение кадрового вопроса.



Для анализа HR-политики каждого конкретного работодателя члены совета выезжали на производственные площадки, изучали условия труда, транспортную доступность, уровень развития систем адаптации и наставничества, а также другие факторы, которые влияют на привлекательность позиций. В результате мы изменили описания каждой четвёртой вакансии, предложенные работодателями. Мы выделили важные для соискателя детали.



Кроме того, по результатам этой работы компаниям предлагали действенные инструменты, помогающие внедрять системы мотивации, повышения квалификации и удержания сотрудников. Для увеличения числа заинтересованных соискателей была организована маршрутизация выпускников образовательных организаций, в рамках которой проводили профориентационные мероприятия, круглые столы с учебными заведениями и работодателями, ярмарки вакансий, приглашали работодателей на государственные экзамены в вузы и ссузы.

Начали думать и о формировании перспективного кадрового резерва за счёт внутренних и внешних для региона ресурсов. Так, для жителей других регионов, переселяющихся в Кузбасс для трудоустройства, предусмотрели единовременную финансовую помощь.

В службе занятости взяли на себя и прямую рекламу существующих вакансий. О них рассказывали на сайте Кадрового центра, Минтруда Кузбасса, МФЦ, в социальных сетях, радио и ТВ.

Проект сработал: в результате период заполнения вакансий в среднем сократился до 20 дней. Но для нас он имел и ещё один важный эффект. Реализуя его, мы отошли от роли посредников и проявили себя как настоящие эксперты рынка труда, сумев объединить всех его участников на своей ресурсной площадке.

Результаты работы

3

новых сервиса
для работодателей
внедрены

314

компаний
Кузбасса вошли
в периметр
проекта

207

из них
получили
рекомендации
экспертного
центра

114

компаний
увеличили
зарплату на 29%