НОВОСТИ | РЫНОК ТРУДА | МНЕНИЯ | КОММЕНТАРИИ ЭКСПЕРТОВ | ВАКАНСИИ

Кадры решают всё

в Томской области

Электронная версия газеты доступна на сайте RABOTA.TOMSK.RU

ОБЛАСТНАЯ ГАЗЕТА С ИНФОРМАЦИОННЫМИ МАТЕРИАЛАМИ ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

№ 6 (86) 2021

АКТУАЛЬНО



ПРЕДЛОЖЕНИЕ, ОТ КОТОРОГО НЕВОЗМОЖНО ОТКАЗАТЬСЯ

Как привлечь и удержать персонал в компании. Формируем и развиваем HR-бренд | с. 3–4

НОВОСТИ

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ ОТМЕЧАЕТ ЮБИЛЕЙ

30 лет СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

НОВОСТИ

В Томской области снижается уровень безработицы | с. 2

АКТУАЛЬНО



Новый формат — новые возможности

Кадровый центр «Работа России» пригласил студентов на «Летнее свидание с работой» 23 июня в Томске | с. 6

Программы — стандартные, практики — уникальные | с. 6

ИНСТРУКЦИЯ



Раздел «Общественная вовлечённость»

Простые шаги для внедрения корпоративной программы well-being | с. 7

Дорогие друзья!



За годы работы государственная служба занятости инициировала многие преобразования в социально-экономической сфере области. Последовательно выстраивала мост между людьми, бизнесом и образованием.

Об успехах этой важнейшей деятельности говорят цифры: жители нашей области более 1,3 миллиона раз обращались в центры занятости для поиска работы, и большинство были трудоустроены, получив стабильный доход и уверенность в завтрашнем дне. Свыше 60 тысяч человек получили новую профессию, повысили квалификацию и пополнили свой семейный бюджет.

В стремительно меняющемся мире служба занятости нашего региона — это эффективно работающий институт. Спасибо вам за продуктивный диалог с соискателями и работодателями, социальное спокойствие, за преданность делу, которому служите!

С юбилеем!

Губернатор Томской области
Сергей ЖВАЧКИН



В Томской области снижается уровень безработицы

Численность жителей Томской области, зарегистрированных в центрах занятости, составляет 12 985 человек. С января безработных стало меньше на 18 885 человек, уровень безработицы в регионе при этом снизился до 2,42 процента.

Напомним, губернатор Сергей Жвачкин поставил задачу до конца 2021 года вернуть уровень занятости к допандемийным показателям, утвердив комплекс мер по поддержке рынка труда в регионе.

— С учётом эпидобстановки центры занятости отошли от формата крупных ярмарок вакансий и перешли на открытые отборы соискателей под потребности работодателя, приглашая кандидатов на собеседование, — сообщила начальник департамента труда и занятости населения Томской области **Светлана ГРУЗНЫХ**. — Уже провели более сотни мероприятий в новом формате.

Кроме того, в рамках национального проекта «Демография» в регионе проводят курсы переобучения и повышения квалификации. До конца года более 1,4 тысячи человек получат дипломы о переподготовке и выйдут на новое место работы.

Специалисты центров занятости Томской области в этом году оказали населению более 66 тысяч государственных услуг. Профориентационными услугами воспользовались 5,5 тысячи жителей региона, в том числе школьники.

На летний сезон сформирован график работы с образовательными организациями: подростки проходят мастер-классы, знакомятся с рынком труда в формате игропрактик. В комплексных консультациях по ведению бизнеса приняли участие 118 человек, 42 из них уже открыли собственное дело.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ ПРОВЕРЕНА ВРЕМЕНЕМ И ПОДТВЕРЖДАЕТСЯ ЦИФРАМИ

ЗА 30 ЛЕТ РАБОТЫ

БОЛЕЕ 1,3 МЛН
жителей Томской области обратились в службу занятости населения с целью поиска работы

БОЛЕЕ 678 ТЫСЯЧ
человек, в том числе порядка 193 тысяч подростков, трудоустроены на постоянные и временные рабочие места

60,7 ТЫСЯЧИ
безработных граждан прошли профессиональное обучение по направлению службы занятости

891,5 ТЫСЯЧИ
человек с 1995 года получили профориентационные услуги

11,4 ТЫСЯЧИ
граждан, испытывающих трудности в поиске работы, и выпускников профессиональных учебных заведений с 2007 года получили временную занятость

5,3 ТЫСЯЧИ
безработных граждан открыли собственное дело при содействии службы занятости

512
граждан с инвалидностью трудоустроены с 2010 года на специально оборудованные (оснащённые) рабочие места

БОЛЕЕ 1,4 ТЫСЯЧИ
женщин, находившихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, с 2011 года повысили квалификацию или получили новую профессию

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ ОТМЕЧАЕТ ЮБИЛЕЙ





Анжела ВАСИНА, ведущий инспектор Центра занятости населения Каргасокского района, занимается вопросами обучения граждан и трудовой адаптации подростков:

— В службе занятости работаю 25 лет. После окончания Запорожского государственного университета приехала вместе с мужем, получившим в 1991 году распределение в Каргасокский аэропорт. Трудилась начальником отдела по персоналу и переводу в английской фирме. В службу занятости меня позвала подруга, с которой раньше вместе работали.

В девяностые годы служба занятости главным образом была ориентирована на моральную и материальную поддержку населения, массово остававшегося без работы. Люди приходили, как правило, за пособием по безработице.

Со временем вектор сместился в сторону сотрудничества с работодателями в решении вопросов, связанных с укреплением и обновлением кадрового потенциала предприятий. Целью службы занятости стало удовлетворение потребностей работодателей, поиск подходящих соискателей, мотивация на получение дополнительной профессиональной подготовки/переподготовки, повышение квалификации, обучение самостоятельному построению карьеры. Граждане стали стремиться к самореализации, профессиональному росту, некоторые кардинально сменили сферу деятельности, создали собственный бизнес. Появилось множество федеральных и областных программ для разных категорий населения. В фокус государственного внимания попали молодые мамочки, люди с ограничениями по здоровью, старшее поколение, выпускники учебных заведений. Перечень наших услуг расширяется год от года, а формы работы видоизменяются в зависимости от потребностей работодателей и соискателей. Многое даёт и развитие информационных технологий. Нам есть что предложить практически каждому обратившемуся клиенту.

Сейчас такое время, что если человек учится, развивается, готов профессионально расти, принимает реалии сегодняшнего дня, имеет желание приносить пользу другим людям, то он всегда найдёт возможность работать и зарабатывать. Причём количество этих людей постоянно растёт, а наша задача корректно донести до них информацию, оказать профессиональную консультацию, сориентировать в мире вакансий, используя имеющийся инструментарий, включая цифровые возможности, которые не зависят ни от погодных условий, ни от места проживания.

В юбилейный год хочется пожелать нашей службе развиваться, быть гибкой и мобильной, идти в ногу со временем, создавать условия для более интересной и благополучной жизни людей в нашей стране!



Елизавета БАТАЛОВА, инспектор Центра занятости населения Александровского района:

— Обучилась в ТПУ на менеджера и вернулась домой, в Александровский район. Сначала устроилась в только что открывшийся МФЦ, но когда появилась вакансия в центре занятости населения, решила себя попробовать в новой сфере. И уже четыре года работаю здесь.

Взаимодействие с рынком труда — это постоянное пребывание в мощном информационном потоке. Нравится, что сегодня широко используются программы трудовой мобильности, нет жёстких рамок, и человек всегда может найти себя, попробовать свои силы в крупных федеральных проектах. Как, например, в строительстве олимпийских объектов или магистральных трубопроводов. Много вахтовой, удалённой работы, возможностей для совмещения. Развивается творческая самозанятость, когда люди на дому или в небольших мастерских производят уникальную продукцию, востребованную как в России, так и за рубежом.

Что касается нашего Александровского района, то, несмотря на пандемию, кадры как требовались, так и требуются. Всегда нужны продавцы, повара, пекари, разнорабочие, специалисты по обработке рыбы. Традиционно высок спрос на квалифицированные кадры с высшим образованием — бухгалтеров, педагогов, врачей, юристов, специалистов по закупкам и так далее. Есть сезонная работа. Скажем, для рыбаков, работников сельского хозяйства.

От эффективной работы службы занятости многое зависит, поэтому присоединяюсь к юбилейным поздравлениям и желаю моим коллегам новых профессиональных высот, карьерного роста и, конечно, здоровья!



Ксения ТОЛМАЧЁВА, карьерный консультант кадрового центра «Работа России», Томск:

— Окончила бакалавриат ТУСУР по социальной работе и магистратуру ТПУ по управлению персоналом, поэтому для меня работа в службе занятости — по специальности. Но даже не это главное. Важнее, что здесь я очень сильно расширяю свой профессиональный кругозор, каждый день узнаю много полезного и нужного.

Раньше трудилась в отделе профессионального обучения, занималась молодыми мамочками. И хочу сказать: это одна из самых замечательных категорий клиентов. Они активны, готовы меняться и личностно расти, открыты любым инициативам и формам обучения. Несмотря на заботу о малышах, молодые мамочки полны энергии и свежих идей. Понимаешь, что у таких родителей и дети вырастут умными, инициативными, перспективными людьми!

Карьерные консультанты появились только в этом году. И очень своевременно! Дело в том, что готовых решений нет, и в каждом отдельном случае нужно помогать людям разрабатывать свои решения. Многие с интересом относятся к консультациям о состоянии рынка труда, кадровых потребностях работодателей. Кто-то только ищет себя, кто-то уже настроен на конкретные перемены в профессиональной сфере, карьерный и профессиональный рост.

Люди с ограничениями по здоровью всё чаще обращаются за консультациями и трудоустройством, — развитие информационных технологий и дистанционных форм работы предоставляет им больше возможностей сегодня.

Работа в службе занятости — это очень интересно, и прекрасный профессиональный старт, независимо от того, где потом будет трудиться человек. Желаю всем коллегам новых перспективных проектов и идей!



Предложение, от которого невозможно отказаться

Как привлечь и удержать персонал компании. Формируем и развиваем HR-бренд

В добрые советские времена существовала традиция отмечать большие праздники новыми достижениями и ударным трудом. Приятно знать, что она не ушла в прошлое, и томская государственная областная служба занятости в честь своего тридцатилетнего юбилея собирает 1 июля в кадровом центре «Работа России» представителей работодателей, чтобы вместе обсудить самые злободневные проблемы. Например, для чего современным предприятиям создавать и укреплять HR-бренд, если сегодня на рынке труда предложение значительно превышает спрос? Панельная дискуссия «HR-бренд – Репутация. Инвестиции. Человеческий капитал региона» даст ответы на многие вопросы.



Понятие «employment value proposition» (EVP) переводится как «ценностное предложение в сфере занятости». В основу EVP ложится миссия компании, корпоративная стратегия и кадровая политика. И далее всё строится на таких составляющих, как уровень квалификации сотрудников, технологический уровень работы компании, масштаб задач предприятия, а также — условия труда, система вознаграждений (материальных и нематериальных), баланс рабочего и личного времени, возможности для обучения и профессионального развития.

Заразить людей морем, чтобы они построили корабль

— Тема, конечно, не нова, и набирает обороты последние лет двадцать, — делится мнением **Александра БОБРЕЦОВА**, сооснователь и генеральный директор исследовательской компании «Сетевые исследования» (net-research.net), специализирующейся на сетевом анализе (Social Network Analysis), в том числе изучении информационного поля/медиареальности, руководитель более шестидесяти исследовательских проектов в области туризма, дизайна, высокотехнологичных кадров и рынков. — В условиях ужесточения рыночной конкуренции во всех сферах экономики всё более важное значение приобретают высококвалифицированные кадры с большим профессиональным опытом, способные, реализуя собственный трудовой потенциал, создавать и цементировать ядро команды, вести за собой, генерировать свежие идеи и пробуждать в других инициативу. Чтобы привлечь и удержать такого специалиста, требуются определённые усилия. Причём систематические, длительные и непрерывные. В данной ситуации руководство компании, по сути, превращается в продавца рабочих мест, где каждый может самореализоваться, выстроить собственную профессиональную и карьерную траекторию, ощущать комфорт, находясь среди единомышленников, разделяющих твои жизненные ценности и приоритеты.

Тогда и размер заработной платы может быть, скажем, средним по отрасли, и временные трудности работник переживёт вместе с компанией, вкладывая

свои силы по максимуму, чтобы поддержать любимое предприятие.

В начале двухтысячных это открытие HR'ов в первую очередь произвело сильнейшее впечатление на крупные, динамично растущие, транснациональные корпорации, в том числе работающие в ритейле и вечно нуждающиеся в кадрах. Причём самые большие «озарения» посещали (и посещают) тех, кто занимается рекрутингом, ведь они действуют на передовой привлечения и найма персонала. Так зародилось видение постоянного диалога между руководителями и сотрудниками всех уровней на предмет создания устойчивого HR-бренда компании.

Разумеется, он должен коррелировать с брендом компании как таковым и перекликаться с теми ценностями, которые предприятие транслирует вовне, выпуская и продвигая свою продукцию (или услуги) на рынке. И, конечно, иметь две составляющие: внешнюю и внутреннюю. Одна направлена на привлечение нужных специалистов, другая — на сохранение команды и эффективности её работы.

Так появляется понятие «employment value proposition» (EVP), которое переводится как «ценностное предложение в сфере занятости». В основу EVP ложится миссия компании, корпоративная стратегия и кадровая политика. И далее всё строится на таких составляющих, как уровень квалификации сотрудников, технологический уровень работы компании, масштаб задач предприятия, а также — условия труда, система вознаграждений (материальных и нематериальных), баланс рабочего и личного времени, возможности для обучения и профессионального развития.

И очень важно, чтобы все коммуникации возникали и росли на почве взаимного диалога и понимания, а не на представлениях руководства о том, как всё должно быть. И чтобы месседж этих коммуникаций полностью совпадал с реальными действиями, заявленное — с действительным. Это даёт неограниченный энергетический потенциал для развития компании.

Роль HR-специалиста здесь невероятно возрастает, ведь именно он призван сколотить коллектив и направить его усилия в нужную сторону, то есть, образно говоря, собрать людей, заразить их морем, чтобы они построили корабль. А человеческие коммуникации приобретают абсолютную ценность.

— Наш народ способен двигать горы, — комментирует Александра. — Людям важно видеть смысл своего труда, понимать суть задачи, тогда и возникает человеческая эмоция, а из неё появляется энергия на достижение. Каждый может быть услышан и оценен, каждый может понять, почему он должен выкладываться на работе, что он получит в результате. Социокультурный код многое определяет. Достаточно сказать, что ни в одном языке мира, кроме русского, нет такого понятия, как «совесть».

Путь постепенных улучшений — самый верный

— Эмоциональное восприятие действительно многое значит для соискателей, особенно, молодых, — говорит **Оксана ТУГАНОВА**, заместитель директора Томской ассоциации пищевиков. — А привлекать молодёжь не менее важно, чем опытных специалистов, потому что кадровый потенциал надо наращивать, укреплять во избежание проблем в будущем. Часто сталкиваемся с тем, что молодых привлекает даже не столько бренд крупной компании, давно находящейся на рынке, сколько её социальный облик. Например, компания растёт и развивается, но регулярно испытывает сложности в отношениях с общественностью, экологическими организациями. Это воспринимается как негативный сигнал. С другой стороны, новое предприятие с молодым директором, которому интересны люди, хочется создавать атмосферу дружелюбия и понимания, скорее привлечёт сотрудников, нацеленных на профессиональный и личностный рост.



Светлана Епихина

Упомяну томскую компанию «Рыбная тема» — одну из немногих, располагающую сегодня специально оборудованной комнатой для дневного сна. Есть несколько предприятий, где оплачивают сотрудникам и даже членам их семей (частично или полностью) санаторно-курортное лечение. Кто-то держит тренажёрные залы рядом с производством, создаёт спортивные команды, организует регулярные выезды на природу для активного отдыха, поощряет отсутствие вредных привычек (а среди молодёжи сегодня много тех, кто воздерживается от курения, таким образом, есть возможность просто получить прибавку к заработной плате, не прилагая усилий).

Огромную роль играет и правильно построенная система наставничества, помогающая существенно сократить период адаптации нового сотрудника на производстве, вхождения в коллектив. В общем, как вы знаете, есть три базовых ступени успешности HR-бренда: первая, люди хотят у вас работать; вторая, им нравится у вас работать; третья, они остаются надолго, даже если возникают проблемы. И если по каким-то причинам они вынуждены уволиться, всё равно вспоминают о вас с благодарностью и теплотой, рекомендуя вашу компанию всем своим друзьям и знакомым. А я бы выделила четвёртую: когда родители или друзья, всю жизнь проработав на предприятии, буквально приводят за руку новичков, и те также вливаются в коллектив и не хотят никуда уходить. Потому что видят уважением к людям труда, независимо от должности.

Так что очень важно постоянно работать над HR-брендом компании. Хотя бывает и такое: действует в населённом пункте пара-тройка более или менее стабильно работающих предприятий, и почивают руководители на лаврах. Дескать, а чего стараться, всё равно деваться людям некуда, придут. Но ситуация в экономике иногда стремительно меняется. Предположим, появляется крупный инвестор, начинает строить большие производственные мощности, «вычищать» самых маститых и перспективных специалистов данной территории, привлекать работников из других регионов. И конкуренция на рынке труда приводит к печальным последствиям для владельцев бизнеса, не побеспокоившихся о создании HR-бренда в своё время.



Оксана Туганова

Да, формирование всех этих программ требует средств, но, я уверена, даже небольшие компании, которые только-только встают на крыло, могут начать двигаться в этом направлении. Москва не сразу строилась: понемногу, по мере возможностей, добавляются очередные плюсы работы на предприятии, и люди видят их. Путь постепенных улучшений — самый верный.

В HR-бренде нет мелочей

— Систематическая работа по формированию и развитию HR-бренда всегда даёт положительный результат, — делится **Светлана ЕПИХИНА**, член Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом Национального совета при президенте РФ по профессиональным квалификациям. — И главное условие укрепления HR-бренда — честность. Это с потребителями можно где-то «слукавить», а персонал не обманешь. Люди всё подметят и запомнят. HR-бренд — как лакмусовая бумага: все сильные и слабые стороны сразу становятся очевидны, и это ещё одна веская причина для его развития.

Важнее всего здесь понять, что самое главное для вашей компании, с точки зрения выстраивания отношений с сотрудниками. Кто те люди, которых вы хотите видеть на своём предприятии, и почему вам нужен именно такой персонал? А теперь опросите свой коллектив с этих же позиций: почему они трудятся у вас, что для них наиболее значимо, к чему они стремятся или хотели бы стремиться, удовлетворяют ли их условия работы? Возможно, экономический эффект вы получите куда быстрее, чем ожидали: может выясниться, что целый отдел готов выполнять свои обязанности удалённо, если вы готовы ориентироваться только на результат, а не на их пребывание в офисе с девяти до шести. И вам уже не потребуется такой большой офис. А возможно, что у сотрудников есть отличные идеи насчёт улучшения работы компании, и они давно хотели поделиться ими, но их никто не спрашивал, а сами они инициативу не проявляли.

HR-бренд даёт самый чёткий портрет компании, который многое о ней говорит. И в ваших силах дорабатывать этот портрет, постоянно двигаясь к совершенству. Поэтому важны инструменты достижения целей. Побеседуйте, например, со студентами тех специальностей, с которых вы берёте выпускников. Как они видят своё профессиональное будущее в вашей фирме, чем, по их мнению, вы могли бы привлечь? Пригласите их к себе на предприятие, проведите электронный опрос.

Очень хороший вариант, проанализировать HR-бренд своих конкурентов. Если бы вы числились в их штате, захотелось бы вам оставить имеющееся место работы и перейти сюда?

И, конечно, следует уделить самое пристальное внимание присутствию компании в социальных сетях. Действительно ли там складывается идеальный образ компании, в которую с радостью трудоустроятся лучшие специалисты, даже если заработная плата у вас не самая высокая? Ведь сегодня просто деньгами людей не удержишь, — важны внутренняя рабочая среда, корпоративная культура, ценности. И наивысшая похвала звучит как: «Здесь даже лучше, чем я ожидал!». Тогда, как говорится, гостевого найма не будет: пришёл, ушёл, а что там в компании происходит, — всё равно.

И мне кажется, очень важно оставаться честным с сотрудниками в сложных ситуациях, говорить всё как есть. Для этого требуются мужество и сила духа, но усилия окупятся многократно доверием и преданностью персонала. К тому же трудные времена — это всегда отличный повод для поиска свежих решений. Есть масса нематериальных, незатратных или малозатратных стимулов для сплочения коллектива, налаживания прочных связей с представителями дружественных вам, партнёрских, клиентских организаций, нужных вам учебных заведений. Создайте условия для дополнительного раскрытия творческого и коммуникационного потенциала сотрудников, попробуйте увеличить вовлечённость персонала в общественную жизнь вашего населённого пункта, региона. В конце концов, создайте новые информационные ресурсы, группы, форумы, где ваши подчинённые будут обмениваться полезными советами на каждый день или впечатлениями от культурных/спортивных событий.

Мы проводим на работе большую часть своей жизни, и поэтому мелочей здесь нет, — всё важно, всё играет свою роль. Будучи внимательными друг к другу, мы создаём новый мир, где каждому комфортно, и каждый может себя реализовать с пользой для окружающих.

Важнее всего здесь понять, что самое главное для вашей компании, с точки зрения выстраивания отношений с сотрудниками. Кто те люди, которых вы хотите видеть на своём предприятии, и почему вам нужен именно такой персонал? А теперь опросите свой коллектив с этих же позиций: почему они трудятся у вас, что для них наиболее значимо, к чему они стремятся или хотели бы стремиться, удовлетворяют ли их условия работы? Возможно, экономический эффект вы получите куда быстрее, чем ожидали.

Есть три базовых ступени успешности HR-бренда: первая, люди хотят у вас работать; вторая, им нравится у вас работать; третья, они остаются надолго, даже если возникают проблемы. И если по каким-то причинам они вынуждены уволиться, всё равно вспоминают о вас с благодарностью и теплотой, рекомендуя вашу компанию всем своим друзьям и знакомым. А я бы выделила четвёртую: когда родители или друзья, всю жизнь проработав на предприятии, буквально приводят за руку новичков, и те также вливаются в коллектив и не хотят никуда уходить. Потому что видят уважением к людям труда, независимо от должности.



Новый формат — новые возможности

Кадровый центр «Работа России» пригласил студентов на «Летнее свидание с работой» 23 июня в Томске



Это новый формат экспресс-встреч, который позволяет выстроить коммуникацию между студентами и работодателями. Собеседования проходят в формате спиддэйтинга — быстрых свиданий, где у каждого студента есть пять минут, чтобы пообщаться с HR-специалистом каждой компании и найти летнюю работу.

При регистрации студенты отправляют резюме, позволяя работодателям заранее ознакомиться с кандидатами и подготовить для них вопросы. За два дня до собеседования студенты проходят мастер-класс по теме «Секреты резюме и прохождение первого собеседования» от экспертов кадрового центра «Работа России».

Также студентам предлагается принять участие в командной игре, обязательным условием которой является решение кейса, связанного с производственными задачами той или иной компании. В рамках игры студентам необходимо продемонстрировать обладание «гибкими» навыками. Данный формат позволяет работодателям дать оценку каждому игроку и отобрать в свой штат или резерв самые лучшие кадры.

В проекте принимают участие работодатели из разных сфер деятельности: IT, производство продуктов питания, ритейл, образование, промышленное производство, рестораны и кафе, благотворительность и консалтинг. Они готовы предложить летние подработки и гибкие формы занятости. В целом это около 65 временных рабочих мест.

Программы — стандартные, практики — уникальные

Текст: Татьяна НАРАЕВА

1 июля, в кадровом центре «Работа России» в честь тридцатилетия томской областной службы занятости представители центров занятости населения со всего региона презентуют свои уникальные практики

Сколько бы средств не выделяли бюджеты всех уровней на решение вопросов, связанных с рынком труда, ситуация не улучшится, если сотрудники службы занятости на местах не проявляли бы инициативу и не формировали бы собственное видение и понимание текущих задач. Представленные практики, в первую очередь, коснулись самых незащищённых категорий граждан — людей с ограничениями по здоровью, молодых мамочек, «трудных» подростков в период каникул, старшего поколения и, конечно, предпринимателей.

Коронакризис в экономике явился вызовом для центров занятости, с которым они успешно справились и ещё раз подтвердили, что новый клиентоориентированный подход — это не просто слова. Александровцы успешно и в короткие сроки помогли рыбоперерабатывающему заводу «Александровские консервы» сформировать группу обучающихся работе на поступившем современном оборудовании, решить вопрос с обучением на месте, подключить к взаимодействию Александровский филиал Томского политехнического техникума.

Парабельцы увидели в удалённости от областного центра плюс для предпринимателей, и помогли усовершенствовать и дополнить местный рынок услуг, чтобы жители района получали нужные им услуги, не выезжая из муниципального образования. Каргасокцы активно внедрили информационные технологии для организации видеосвязи со школьниками, представителями работодателей и учебных заведений, чтобы выстроить единую вертикаль коммуникаций для решения вопросов укрепления кадрового потенциала на будущее. Зырянцы поддержали людей с инвалидностью при создании собственного бизнеса, и теперь в этом секторе экономики есть свои «маячки»: в ремонте одежды, строительстве, сельском хозяйстве.

Замечательный опыт есть у северчан, которые организовывают «трудных» подростков в группы по месту проживания, возрасту и характеру временных работ. Кстати, также в ЗАТО регулярно собирают представителей кадровых служб предприятий для различных лекций, семинаров и мастер-классов, на которых рассматриваются актуальные вопросы законодательства РФ по трудоустройству несовершеннолетних граждан, организации безопасности на рабочих местах, условий труда и так далее.

> Коронакризис в экономике явился вызовом для центров занятости, с которым они успешно справились и ещё раз подтвердили, что новый клиентоориентированный подход — это не просто слова.

Стрежевчане вообще строят социальный лифт для «трудных» подростков, подростков из малообеспеченных семей, с инвалидностью и так далее. Организация временного трудоустройства идёт бок о бок с профессиональной ориентацией. Колпашевцы вовлекают в хэнд-мейд людей с ограничениями по здоровью. Кожевниковцы разработали собственный профориентационный квест для школьников. Асиновцы активно включают в созданную ими деловую игру молодых мамочек. Словом, творческий подход всегда даёт наилучшие результаты. Пожелаем центрам занятости успехов на этом непростом, но таком благодарном пути!









ПРОСТЫЕ ШАГИ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ WELL-BEING

? Переводится с английского как благополучие. Термин корпоративной культуры для обозначения комплекса мер, направленных на повышение качества жизни и удовлетворённости работников условиями жизни и работы.

Раздел «Общественная вовлечённость»

ЦЕЛЬ

Снижение уровня стресса сотрудников на рабочем месте, благодаря более активной вовлечённости персонала в общественную жизнь и помощь людям вокруг. Построение крепкой команды из персонала организации для мобилизации при решении любых задач. Стимуляция инициативности сотрудников к решению повседневных текущих производственных задач за счёт развития творческих способностей.

ЗАДАЧИ

Выявление потребностей сотрудников в творческой и общественной самореализации, корреляции задач организации с комплексом общественных мероприятий данного населённого пункта и территории в целом.

Построение единой программы, позволяющей сотрудникам участвовать в благотворительных, волонтёрских, патриотических и других массовых мероприятиях и проявлять себя в помощи окружающим, улучшении социального климата территории.



КОНСУЛЬТАНТ РУБРИКИ

Станислав НАГЕРНЯК,

главный редактор журнала «Льготы и бенефиты» (Москва), эксперт в области внутрикорпоративного социального пакета (льготы для работников) и программ workplace well-being, автор и соавтор более 10 консалтинговых проектов в области соцпакета и программ well-being в компаниях-лидерах различных отраслей.

ШАГИ

ШАГ 1:
наладить постоянный конструктивный диалог с сотрудниками по поводу их пожеланий и возможностей в сфере общественного благополучия, генерировать общественные инициативы, отслеживая новые наиболее интересные и полезные инициативы во всём мире.

ШАГ 2:
определить амбассадоров (инициативных сотрудников, способных стать лидерами направлений и повести за собой других, подать личный пример) в различных видах социальной и культурной активности.

ШАГ 3:
обязательно реализовывать намеченное, поддерживать другие инициативные группы, действовать сообща.

ШАГ 4:
активно внедрять и использовать современные информационные технологии для развития и реализации общественных инициатив, создания и продвижения мотивационных материалов (роликов, плакатов и так далее).

ШАГ 5:
обучать сотрудников волонтёрству, поддерживать у персонала стремление развиваться в данном направлении.

ШАГ 6:
организовать регулярное проведение с сотрудниками и членами их семей различных культурных мероприятий, лекции, мастер-классы, интерактивные занятия, в том числе направленные на укрепление семейного благополучия.

ШАГ 7:
организовать экскурсии детей сотрудников на предприятие с профориентационной целью, а также чтобы дети видели, как трудятся их родители.

ШАГ 8:
проводить постоянный мониторинг и оценку эффективности обозначенных мероприятий, постоянно совершенствовать программу.

8 | Вакансии

Смотрите больше вакансий на сайте RABOTA.TOMSK.RU

АЛЕКСАНДРОВСКИЙ РАЙОН alex@rabota.tomsk.ru

Медицинская сестра (брат)	35000
Инженер линейных сооружений связи и абонентских устройств	56000
Старший механик	70000
Инженер по охране труда	56000
Фармацевт	25584
Экономист	44949
Врач-дерматолог (дерматовенеролог)	41018
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер II категории	28143
Врач акушер-гинеколог	50000
Врач-терапевт участковый	56260
Главный специалист по муниципальным заказам	28143
Водитель автомобиля	25584
Машинист экскаватора	30000
Машинист крана автомобильного	30000
Мастер	70000
Производитель работ (прораб) (в строительстве)	80000
Ведущий юрисконсульт I категории	45000
Учитель (преподаватель) фортепиано	28143
Учитель (преподаватель) баяна	28143

АСИНОВСКИЙ РАЙОН asino@rabota.tomsk.ru

Столяр	22000–27000
Водитель автомобиля	25000
Водитель-экспедитор	20000–25000
Водитель трала	30000
Электрик	26000–30000
Инженер	30000
Рамщик	27000–30000
Станочник	30000–35000
Инженер ПТО	27000–30000

БАКЧАРСКИЙ РАЙОН bakchar@rabota.tomsk.ru

Учитель (преподаватель) химии	23026–45000
Учитель (преподаватель) информатики	23026–45000
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	23026–45000
Учитель (преподаватель) иностранного языка	23026–45000
Учитель (преподаватель) физики	23026–45000
Учитель (преподаватель) математики	23026–41659
Директор (заведующий) клуба	24000–46000
Воспитатель детского сада	23026–30000
Специалист II категории	23026
Мастер производственного обучения	23026
Врач общей практики	50000–79999
Врач-педиатр	23026–80001
Медицинская сестра (брат)	23026–35184
Фельдшер (с. Бакчар, с. Высокий Яр)	23026–35172
Врач-терапевт (с. Бакчар, с. Парбиг)	50000–79999
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом	23026–35172
Тренер-преподаватель по спорту	23026–25000
Врач-инфекционист	40000–79999
Врач-терапевт	50000–79999
Младший воспитатель	23026
Инженер компьютерной обработки информации III категории	23026

ГОРОД КЕДРОВЫЙ bakchar@rabota.tomsk.ru

Ведущий специалист отдела опеки и попечительства	25000
Учитель (преподаватель) химии	30000–35000
Учитель (преподаватель) начальных классов	35000
Специалист I категории по управлению муниципальной собственностью	25584
Художественный руководитель	50000

ВЕРХНЕКЕТСКИЙ РАЙОН bjar@rabota.tomsk.ru

Врач-терапевт кабинета неотложной помощи	ВО	59120
Врач-педиатр	ВО	55600
Врач-хирург	ВО	86124
Заместитель главного врача по организационно-методической работе	ВО	73781
Заведующий инфекционным отделением	ВО	55000
Ведущий специалист по молодёжной политике и спорту	ВО	29355
Главный энергетик в МУП	СПО	45000
Педагог дополнительного образования	СПО	26000
Учитель (преподаватель) в начальной школе	ВО	25000
Тренер по лыжным гонкам	ВО	41672
Экономист	ВО	31000
Фельдшер	СПО	37718
Тренер по настольному теннису (квотируемое рабочее место)*	ВО	25000
Учитель (преподаватель) английского языка	ВО	41672
Учитель (преподаватель) математики	ВО	41672
Учитель (преподаватель)-логопед	ВО	41672
Учитель (преподаватель) физической культуры	СПО	25000
Учитель (преподаватель) истории	ВО	41672

ЗЫРЯНСКИЙ РАЙОН zyran@rabota.tomsk.ru

Агроном	СПО	20000
Водитель погрузчика	СПО	33000
Специалист по охране труда	ВО	25000
Учитель (преподаватель)-дефектолог	ВО	20955
Юрисконсульт	ВО	17000

КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН kargasok@rabota.tomsk.ru

Документовед	ВО	25584–32900
Бухгалтер	ВО	25584–32600
Директор предприятия	СПО, стаж 3 года	35000–45000
Начальник группы	ВО, стаж 3 года	25584
Оператор связи	СПО	25584
Грузчик	СПО	25584
Фармацевт	СПО	25584
Помощник капитана	СПО	25584–40000
Механик-водитель МТЛБ	СПО	30000–35000
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	ВО, стаж 10 лет	25584
Учитель (преподаватель) географии	ВО, стаж 3 года	33000–35000
Учитель (преподаватель) математики	ВО	25584–35000
Учитель (преподаватель) истории и обществознания	ВО	25584–40000
Медицинская сестра (брат)	СПО	32280–33000
Врач-стоматолог	ВО	54900–88850
Врач-фтизиатр участковый	ВО	47980–88850
Заместитель главного врача по медицинской части	ВО	55000–62000
Заместитель главного врача по поликлинике	ВО	55000–62000
Врач анестезиолог-реаниматолог	ВО	67900–88850
Медицинский лабораторный техник	СПО	25584

КОЖЕВНИКОВСКИЙ РАЙОН kojevnik@rabota.tomsk.ru

Бухгалтер	СПО	20000–25000
Провизор	ВО	19100
Медицинский статистик	СПО	16630–19000
Сестра-хозяйка	Среднее общее	16630
Водитель автомобиля	СПО	16630
Зоотехник	СПО	26000–28000
Директор ДЮСШ	ВО	27222
Страховой агент	СПО	16630–25000
Учитель (преподаватель) ОБЖ	ВО	16630

КОЛПАШЕВСКИЙ РАЙОН kolpash@rabota.tomsk.ru

Бухгалтер	ВО	25584–35000
Авиационный механик (техник) IV разряда	СПО	45000–60000
Администратор	СПО	26000
Воспитатель	СПО, стаж 3 года	24260–30000
Врач-невролог	ВО	51100
Врач-офтальмолог	ВО	54400
Врач-кардиолог	ВО	54400
Главный специалист по юридическим вопросам	ВО	25584–27000
Директор учреждения культуры	ВО, стаж 3 года	25584–48112
Машинист бульдозера VI–VIII разряда	СПО, стаж 3 года	100000
Инженер по охране труда	СПО, стаж 1 год	25584–30000
Мастер контрольный (участка, цеха)	ВО, стаж 3 года	26000–38000
Капитан	СПО, стаж 1 год	27000–32000
Начальник службы V категории (отделение почтовой службы)	СПО	25584
Педагог-психолог	ВО	25584–45000
Учитель (преподаватель) иностранного языка	ВО	25584–40000
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	СПО	25584–36000

КРИВОШЕИНСКИЙ РАЙОН krivosh@rabota.tomsk.ru

Водитель автомобиля	СПО	25000–30000
Водитель грузового автомобиля с прицепом	СПО	25000
Водитель школьного автобуса	СПО	24000
Оператор машинного доения	СПО	23026–25000
Повар	СПО	23026

МОЛЧАНОВСКИЙ РАЙОН molchan@rabota.tomsk.ru

Специалист по социальной работе	ВО	24000
Инструктор по лечебной физкультуре	ВО	30000–36000
Воспитатель	ВО	30000–40936
Заместитель директора интерната	ВО	35000–40000
Врач общей практики	ВО	23026–80580
Врач-онколог	ВО	23026–80580
Врач-терапевт (участковый)	ВО	23026–80580
Фельдшер	СПО	23026–35334
Бухгалтер	СПО	23026
Экономист	ВО	24210
Главный специалист по вопросам жизнеобеспечения и безопасности	ВО	25000
Музыкальный руководитель	СПО	35000
Учитель (преподаватель)-дефектолог	СПО	25000
Учитель (преподаватель) физики	ВО	23026–44070
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	ВО	23026–44070
Учитель (преподаватель) информатики	ВО	23026–44070
Учитель (преподаватель) технологии (для девочек)	ВО	23026–44070
Учитель (преподаватель) математики	ВО	35000
Учитель (преподаватель) иностранного языка	ВО	35000
Учитель (преподаватель) географии	ВО	25000
Учитель (преподаватель) физической культуры	ВО	25000
Заместитель директора школы	ВО	30000
Директор школы	ВО	30000–35000
Начальник управления образования администрации Молчановского района	ВО	40000

ПАРАБЕЛЬСКИЙ РАЙОН parabel@rabota.tomsk.ru

Культорганизатор	24500
Учитель (преподаватель) биологии	26000
Повар	25584
Оператор ЭВМ	25560
Воспитатель	25600

ПЕРВОМАЙСКИЙ РАЙОН pervomay@rabota.tomsk.ru

Менеджер по комплектации	СПО	25000–35000
Тракторист-машинист	СПО	30000

СТРЕЖЕВОЙ strej@rabota.tomsk.ru

Специалист	ВО, стаж 3 года	35000
Слесарь по ремонту автомобилей	СПО	50000
Инженер по охране труда	ВО, стаж 5 лет	50000
Разнорабочий	Среднее общее	30000
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Среднее общее (11 кл.)	28784
Уборщик(ца) территорий	Основное общее	28143
Водитель автомобиля	Среднее общее	28143–30000
Продавец-консультант	Среднее общее	25600
Грузчик	Основное общее (9 кл.)	25584–30000
Сортировщик сырья	Основное общее (9 кл.)	25600

ШЕГАРСКИЙ РАЙОН shegar@rabota.tomsk.ru

Методист	СПО	16630
Рабочий по благоустройству населённых пунктов		16630
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	ВО	35000
Учитель (преподаватель) математики	ВО	16630
Специалист по землеустройству	ВО	16630
Специалист по управлению бюджетными средствами	ВО	21000
Специалист по социальной работе	СПО	16630
Повар	СПО	16630

ЧАИНСКИЙ РАЙОН chaia@rabota.tomsk.ru

Продавец-консультант	СПО	от 25600
Учитель (преподаватель) биологии	СПО	от 25584
Учитель (преподаватель) математики	ВО	от 25600
Водитель автомобиля	СПО	от 25584

ТЕГУЛЬДЕТСКИЙ РАЙОН tegul@rabota.tomsk.ru

Лаборант	СПО	30000–35000
Фельдшер	СПО, стаж 3 года	30000–35000
Учитель (преподаватель) хорового пения	СПО, стаж 3 года	21834
Врач-терапевт	ВО, стаж 3 года	60000–80000
Учитель (преподаватель) фортепиано	ВО, стаж 5 лет	21834
Педагог-психолог	ВО, стаж 1 год	21834
Врач акушер-гинеколог	ВО, стаж 3 года	50000–70000
Врач-стоматолог	ВО, стаж 3 года	50000–70000
Врач ультразвуковой диагностики	ВО, стаж 3 года	50000-70000
Специалист в образовательной организации	Стаж 5 лет	23000–26000

ТОМСК И ТОМСКИЙ РАЙОН czn@rabota.tomsk.ru

Инженер-технолог пищевой промышленности		30000
Водитель погрузчика	Стаж 5 лет	25000
Повар IV разряда		30000
Дизайнер компьютерной графики	Стаж 1 год	25000
Программист	Стаж 1 год	30000
Главный бухгалтер	Стаж 5 лет	50000
Врач травматолог-ортопед		35000
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы		25000
Грузчик		35000

СЕВЕРСК seversk@rabota.tomsk.ru

Старший электрик цеха V категории	СПО, стаж 3 года	40000–45000
Бариста		25000–28000
Тракторист	Среднее общее, стаж 1 год	50000
Директор (заведующий) предприятия розничной торговли	СПО, стаж 1 год	38000–43000
Спасатель	ВО	40000–70000
Менеджер в торговле	СПО	25000
Начальник производства (в промышленности)	ВО, стаж 3 года	27000–35000
Специалист банка	ВО, стаж 1 год	35000
Учитель (преподаватель)-начальных классов		20000–35000
Учитель (преподаватель) физики	ВО	34000–45000
Начальник (заведующий) службы (в прочих отраслях)	ВО, стаж 2 года	50000
Инженер	ВО	30000–70000

* Квотируемое рабочее место — квота предоставляется лицам с инвалидностью.

Кадры решают всё в Томской области

Совет редакции газеты «Кадры решают всё в Томской области»

- **Светлана Грузных,** начальник департамента труда и занятости населения Томской области
- **Анна Гомозова,** заместитель председателя комитета содействия занятости департамента труда и занятости населения Томской области
- **Юлия Терехова,** председатель комитета содействия занятости департамента труда и занятости населения Томской области
- **Татьяна Нараева,** главный редактор газеты «Кадры решают всё в Томской области»

12+

Учредитель — ООО «Издательский дом «Смелая версия».
Главный редактор — Татьяна Сергеевна Нараева.
Вёрстка — Е. Болдырева.
Корректура — О. Глебова.
Газета информационного характера. Выходит с октября 2013 года, распространяется на территории Томской области бесплатно.
Юридический адрес учредителя, издателя: 634021, г. Томск, ул. Кулагина, д. 29, кв. 35.

Адрес редакции:
634021, г. Томск, пр. Фрунзе, д. 111, офис 321.
Телефоны: 211-544, 211-200, 28-24-60, 28-24-63, 28-24-65.
Эл. почта: smel.rs@mail.ru, www.smel.tomsk.ru
Рукописи не рецензируются и не возвращаются.
Полное или частичное воспроизведение материалов, опубликованных в настоящем издании, допускается по согласованию с редакцией. Ссылка на газету обязательна.
Мнения, высказанные авторами материалов, могут не совпадать с точкой зрения редакции.
За достоверность опубликованной информации, точность приведённых цитат, а также за то, что материалы не содержат данных, не подлежащих открытой публикации, ответственность несут авторы материалов. Рекламируемые товары подлежат обязательной сертификации, услуги — лицензированию. Редакция не несёт ответственность за информацию, опубликованную в рекламных материалах.

Издание зарегистрировано в Управлении Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Томской области. Свидетельство о регистрации ПИ № ТУ70-00315 от 14 октября 2013 года.

Отпечатано в ООО «Пресса», 634003, Россия, Томск, ул. Дальне-Ключевская, 62.
Тел. (3822) 65-26-06,
e-mail: officetgt@omi.tomsk.ru
Заказ № 4218.
Тираж 10 000 экз.
Сдано в печать по графику: 30.06.2021, 13.00.
Фактически: 30.06.2021, 13.00.
Дата выхода: 01.07.2021.