



Т

Тематические страницы газеты **Коммерсантъ**

Карьера & Кадры

Четверг 27 февраля 2025 №36 (7968 с момента возобновления издания)

kommersant.ru

14 В чем специфика подбора IT-специалистов

16 Какая нематериальная мотивация сейчас важна сотрудникам

16 Каковы особенности использования кадрового прогноза на региональном уровне

В ближайшее время Минтруд представит методологию перевода результатов кадрового прогноза в контрольные цифры приема в вузы и колледжи. Это, по замыслу министерства, позволит в перспективе сбалансировать на рынке труда РФ спрос и предложение. Впрочем, ряд компаний уже сейчас адаптирует под себя учебные планы и курсы профильных учебных заведений, инвестируя в развитие новых кадров.

Без отрыва от учебы



— тенденция —

С 2026 года контрольные цифры приема в вузы и колледжи будут определяться по потребностям российского рынка труда. Работу в этом направлении ведет Минтруд, который подготовил кадровый прогноз развития российской экономики.

Поясним, что составить такой пятилетний ориентир кадровых потребностей экономики Владимир Путин поручил правительству еще в сентябре 2023 года. Предполагается, что на основе этих данных правительство будет рассчитывать потребность в подготовке кадров со средним и высшим профессиональным образованием. Кроме того, прогноз будет учтен при формировании перечня мероприятий запущенного с 2025 года нового национального проекта «Кадры».

В перспективе ближайших пяти лет две трети потребности рынка труда — это люди со средним профессиональным образованием. Треть составляют специалисты с высшим образованием, наиболее востребованы будут механики и ремонтники транспортных средств, строители, рабочие-отделочники, электромонтажники, слесари-инструментальщики. Среди специалистов с высшим образованием более всего вырастет потреб-

ность в разработчиках программного обеспечения, врачах, инженерах, специалистах по базам данных, архитекторах и проектировщиках. Отдельно ведомство конкретизирует потребность в IT-специалистах: необходимыми порядка 100 тыс. разработчиков софта и 40 тыс. специалистов по базам данных и сетям.

В разрезе субъектов РФ увеличить численность занятых до 2030 года необходимо в 37 регионах России. Наиболее масштабный этот вызов стоит перед Московской областью, Москвой, Ставропольским краем, Ростовской областью, Краснодарским краем, Татарстаном, Пермским краем. По оценке Минтруда, в ближайшие пять лет необходимо заместить около 11 млн рабочих мест, поскольку те, кто занимает их сейчас, будут постепенно выходить на пенсию. Максимальный показатель — в обрабатывающей промышленности (потребуется 1,6 млн рабочих).

Чтобы в перспективе сбалансировать рынок труда, министерство планирует точнее увязать его потребности с контрольными цифрами приема в учебные заведения. Однако многие компании уже сейчас активно работают в этом направлении, готовя для себя кадры на перспективу.

Так, существенные инвестиции во взаимодействие с молодежью делает IT-сектор. Как рассказывает заместитель вице-пре-

зидента по образовательным проектам VK Анна Степанова, VK развивает образовательные проекты и занимается подготовкой кадров по IT, digital и креативным направлениям с 37 ведущими вузами страны. «Партнерство VK с вузами реализуется в разных форматах: от краткосрочных образовательных программ до комплексных проектов по развитию вузов. Помимо партнерства по бакалавриатам и магистратурам, мы развиваем сквозные образовательные программы с участием сразу нескольких вузов—лидеров в IT — это востребованный формат, который позволяет привлекать к программам самых сильных студентов», — отмечает она.

«У нас существует несколько направлений такой работы. Считаем, что в ситуации серьезного кадрового дефицита без подобных инициатив невозможно было бы привлекать в команду профессиональные молодые кадры. В нашей партнерской сети на данный момент 72 вуза. Среди них: лидирующие технические и экономические университеты и крупные региональные учебные заведения — это прекрасная возможность задействовать систему социальных лифтов (ребята из регионов получают доступ к работе в федеральных проектах, экспертизе).

— позиция —

ОБРАЗОВАННОГО ТРУД БЕРЕЖЕТ



Редактор «Карьеры&Кадры» АНАСТАСИЯ МАНУЙЛОВА — о перспективах обучения кадров под работодателей

Российский рынок труда, судя по всему, вступает в период относительно четкого планирования. Уже готов кадровый прогноз Минтруда, уже известно, что ведомство ожидает сохранения дефицита кадров в РФ на горизонте до 2030 года и что предлагает бороться с ним, более точно настроив систему образования под потребности рынка труда.

Сама по себе эта идея не является ошеломляюще новой — похоже практики существовали в Советском Союзе и в плановой экономике показали себя относительно эффективными. Будут ли они давать такой же эффект и в рыночной? Очевидно, что ответ на этот вопрос мы будем искать эмпирическим путем в ближайшие годы. Впрочем, ряд сложностей, которые неизбежно возникнут, уже понятны.

Чтобы планирование кадрового предложения было эффективным, потребуются собрать достаточно большой массив данных из регионов — о системе среднего профессионального образования, которую финансируют именно они. Почему именно среднего? Потому что в перспективе ближайших пяти лет две трети потребности рынка труда — это люди со средним профессиональным образованием. Треть составляют специалисты с высшим образованием, наиболее востребованы будут механики и ремонтники транспортных средств, строители, рабочие-отделочники, электромонтажники, слесари-инструментальщики.

Такая координация сама по себе потребует отдельных усилий и, возможно, отдельной IT-инфраструктуры. Это потребует и готовности регионов рассматривать себя не как отдельные субъекты, а как части единого целого в новом, кадровом смысле.

Готовы ли они к этому? И готовы ли к такой работе с ними федеральный центр? Покажет время.

В то же время есть вопросы и к прогнозированию и управлению кадровым спросом. В РФ, стране, где традиционно предпочитали нанимать мужчин, вырос спрос на женщин, по данным hh.ru. Еще год назад казалось, что это никогда не произойдет, однако работодатели все-таки начали обращать больше внимания на неприоритетные группы соискателей. Это, в свою очередь, меняет их представление о границах воронки кандидатов и прогнозе по собственным усилиям по найму.

«Образование, бизнес и региональная власть должны согласовывать свои действия по обучению студентов»

— обучение —

Согласно данным Минтруда, к 2030 году в России резко вырастет нужда в представителях рабочих специальностей. Их, в свою очередь, готовят средние учебные заведения, находящиеся в региональном подчинении. „Ъ“ поговорил с замгубернатора Томской области по образованию, молодежной политике и цифровому развитию НАТАЛИЕЙ КИСЕЛЕВОЙ о том, как сейчас может строиться взаимодействие колледжей и бизнеса, какова функция регионального правительства на рынке труда и как на уровне субъектов может быть использовано кадровое прогнозирование.

— Томская область считается одним из лидеров образования в нашей стране. Как у вас сейчас развивается система высшего и среднего образования, строятся ли взаимодействия?

— Традиционно Томск считается студенческой столицей, центром подготовки кадров с высшим образованием. Крупней-

шие передовые вузы области готовят специалистов для всех сфер экономики — не только для региона, а в целом для страны. На сегодняшний момент в томских вузах обучаются представители 97 стран мира и 84 регионов, и это огромная когорта. Однако надо говорить не только о том, что Томск славен вузами, но и о том, что в последние годы в области очень активно набрало обороты среднее профессиональное образование.

Во-первых, в среднем профессиональном образовании интеграция предприятий и системы образования происходила еще с 2019 года. Первые образовательно-отраслевые кластеры появились еще в 2019 году, задолго до запуска федерального проекта «Профессионалитет», который реализуется в стране. И на сегодняшний момент в системе среднего профессионального образования существует десять кластеров. Они готовы обеспечивать кадрами различные сектора экономики РФ — это газонефтедобыча и переработка, лесодобыча и переработка, агропромышленный сектор, медицина, педагогика, социальная работа, сфера услуг — полный спектр, индустрия печати и почтовые сервисы. Получается, что идея ориентации на запрос рынка, контроль цифр приема под запрос рынка в регионе уже реализуются очень давно. Помимо того что мы активно участвуем в «Профессионалитете», у нас еще и большая работа ведется по обновлению и модернизации мастерских и лабораторий вместе с индустриальными партнерами в разных колледжах.

Так, например, вместе с Сибирским химическим комбинатом в Северском промышленном колледже созданы мастерские, которые в полной мере соответствуют тем лабораториям, которые есть на этом предприятии, по электричеству, по сварке, и в этих мастерских не только обучаются студенты, которые потом приходят на предприятие. При этом на повышение квалификации и переподготовку приходят и действующие сотрудники комбината.

— Годами говорили о том, что российский бизнес достаточно мало инвестирует в собственных сотрудников. Когда сейчас возникла необходимость, людей приходится перекупать. Когда я вижу там государственную активность по переоб-

учению и так далее, у меня возникает вопрос: не оказываемся ли мы в ситуации снятия с бизнеса, может быть, тех обязательств, которые в общем-то они должны были финансировать? — На самом деле, вот опять же из опыта Томска, то я не могу сказать, что бизнес не откликается и не включается в процесс подготовки кадров. Ну, например, что мы сегодня рассматривали — агропромышленный комплекс. В агропромышленном комплексе у нас есть крупные игроки, и они очень плотно взаимодействуют с Томским аграрным колледжем. Есть их лаборатории при колледже, ветеринарная клиника с инкубатором, учебное хозяйство. Предприятия агросектора помогают организовать ремонт или обновление общежитий при колледже, они проводят совместные агрофорумы. В этом учебном году агрофорум, как площадка непрерывного агрообразования, стал всероссийским. Томская область, как регион рискованного земледелия, очень интересна в плане развития непрерывного агрообразования в постоянном диалоге реального сектора экономики и образовательных организаций.

чению и так далее, у меня возникает вопрос: не оказываемся ли мы в ситуации снятия с бизнеса, может быть, тех обязательств, которые в общем-то они должны были финансировать?

— На самом деле, вот опять же из опыта Томска, то я не могу сказать, что бизнес не откликается и не включается в процесс подготовки кадров. Ну, например, что мы сегодня рассматривали — агропромышленный комплекс. В агропромышленном комплексе у нас есть крупные игроки, и они очень плотно взаимодействуют с Томским аграрным колледжем. Есть их лаборатории при колледже, ветеринарная клиника с инкубатором, учебное хозяйство. Предприятия агросектора помогают организовать ремонт или обновление общежитий при колледже, они проводят совместные агрофорумы. В этом учебном году агрофорум, как площадка непрерывного агрообразования, стал всероссийским. Томская область, как регион рискованного земледелия, очень интересна в плане развития непрерывного агрообразования в постоянном диалоге реального сектора экономики и образовательных организаций.

Предприятия включаются и в содержательный процесс подготовки студентов, участвуют в разработке программы обучения, проведении и экспертизе демонстрационных экзаменов, профессиональных чемпионатов, становятся площадками практик и стажировок, инициаторами целевых договоров. С первого курса студенты могут уже, поступив в колледж, заключить целевой договор с агропромышленным холдингом «Сибagro», проходить у них всю практику. Аналогичные практики и партнерства есть и по остальным кластерам.

Так что опыт взаимодействия государства и бизнеса в этой сфере постепенно растет — уверена, используя опыт реализации проекта «Профессионалитет», можно посмотреть и на алгоритмы интеграции бизнеса и высшего образования в вопросах подготовки кадров. Потому что в высшем образовании не во всех отраслях есть плотное взаимодействие между бизнесом и учреждениями. Хотя опять же есть очень хорошие примеры. Например, наш Томский политех взаимодействует с «Газпром трансгаз Томск», с «Роскосмосом» и др. Плотная сеть взаимодействия с бизнесом у ITV, у ТУСУРа.

с16

Карьера & Кадры

Инвестиции в будущее

Российская фармацевтическая отрасль постепенно становится одной из самых динамичных сфер российской экономики. Новые прорывные проекты требуют от специалистов владения все большим числом компетенций. Чтобы наращивать профессионализм кадрового потенциала в фармацевтической сфере, компания «Промомед» поддерживает партнерство с одним из ведущих российских вузов — Мордовским государственным университетом (МГУ) им. Н. П. Огарева в Саранске.

— практика —

Российская фармацевтическая отрасль с 2020 года вступила в новый период своего развития. Пандемия коронавируса и последующее ослабление интереса к российскому рынку у ряда иностранных производителей дали толчок отраслевому импортозамещению препаратов для лечения самых разных заболеваний.

И если раньше российские компании в основном инвестировали в создание дженериков — препаратов, схожих по своим свойствам с оригинальными зарубежными аналогами, то теперь они активно создают собственные инновационные разработки. В результате в последние годы российская фармацевтическая индустрия стала одной из главных точек роста отечественной экономики.



ВЛАДИМИР АСТАСОВСКИЙ / РИА Новости

Такие проекты, в свою очередь, требуют работы высококвалифицированных кадров, однако найти их на сегодняшнем рынке труда непросто. Поэтому наиболее продвинутые российские фармацевтические компании инвестируют в молодых специалистов, начи-

ная курировать их обучение уже со школьной скамьи.

Так, понимая важность сотрудничества с российскими вузами, компания «Промомед» уже несколько лет осуществляет партнерство с МГУ им. Н. П. Огарева в Саранске в подготовке высококвалифицированных

кадров. Именно там находится главная производственная площадка компании — «Биохимик», который был модернизирован для производства инновационных препаратов для российских потребителей. В декабре 2022 года в ответ на санкции и уход зарубежных фармкомпаний в Саранске была запущена новая высокотехнологичная таблеточная линия для выпуска стратегически важных препаратов, в том числе на случай прекращения импортных поставок. Это одно из самых современных производств в Европе. А в марте прошлого года президент РФ запустил на базе предприятия одно из крупнейших в стране производств активных фармацевтических субстанций.

По инициативе компании «Промомед» в 2018 году в МГУ им. Н. П. Огарева была создана базовая кафедра «Химическая технология» и образовательная программа. В результате студенты-технологи получают как фундаментальные знания, так и практические умения и навыки. На протяжении всего обучения

завод выплачивает студентам дополнительную стипендию, а по завершении предоставляет гарантированное трудоустройство на предприятие.

«Компания «Промомед» для нас не просто промышленные партнеры, а единомышленники», — отмечает ректор МГУ им. Н. П. Огарева Дмитрий Глушко. — Мы вместе работаем над созданием лекарственных препаратов и вместе готовим профессионалов, способных решать сложные задачи, приближая будущее. В ближайшее время планируем открыть три новые лаборатории, которые позволят заниматься прорывной наукой, выдавать новые интересные решения».

«Мы уже очень много сделали вместе», — подчеркивает председатель совета директоров компании «Промомед» Петр Белый. — Во время пандемии вместе создали лекарства, которые спасли сотни тысяч жизней. И сегодня продолжаем делать препараты, благодаря которым человечество будет жить лет на 10–20 дольше».

Анастасия Мануйлова

Без отрыва от учебы

— тенденция —

Мы регулярно участвуем в днях карьеры, ярмарках вакансий, наши эксперты проводят мастер-классы, воркшопы и лекции по самым востребованным направлениям», — говорит директор по персоналу НОРБИТ Виктория Александрова. По ее словам, объем инвестиций компании в такие проекты может достигать 1% от ФОТ.

«В цифровой экосистеме МТС мы используем различные инструменты взаимодействия с учебными заведениями, чтобы работать с потенциальными кадрами для компании. Партнерские отношения с вузами и школами — один из основных. С их помощью, с одной стороны, мы работаем напрямую с трудоустройством талантливой молодежи в МТС. В рамках такого партнерства приглашаем ребят на практику или оплачиваемые стажировки в компанию. Причем не только студентов, но и школьников: летом этого года учащиеся старших классов смогут пройти стажировку в МТС, чтобы больше узнать о компании и получить практические навыки работы. Например, этот пункт входит в подписанное соглашение о долгосрочном сотрудничестве с лицеем „Вторая школа“. С другой стороны, партнерства с учебными заведениями дают МТС возможность интегрироваться в образовательные программы, вести собственные практикоориентированные лекции и даже открывать целые кафедры», — говорит директор департамента по управлению талантами и развитию персонала МТС Ольга Митрофанова.

«В настоящее время в компании Idesco активно развивается сотрудничество с профильными образовательными учреждениями, включающее в себя обучение студентов на базе курса Idesco NGFW University. Программа помогает молодым специалистам глубже понять продукт и его возможности, а также способствует подготовке квалифицированных кадров для работы в сфере информационных технологий и кибербезопасности», — говорит директор по персоналу Idesco Юлия Речкалова.

При этом, по словам директора Aгенадата по работе с вузами Игоря Петрова, работа с вузами может позволять формировать кадры не только для одного предприятия. «Ключевая цель этой работы не только подготовка специалистов для Aгенадата, но и формирование пула квалифицированных кадров для наших клиентов, число которых уже превышает 150 компаний. Таким образом, наша деятельность способствует укреплению всей экосистемы, в которой мы работаем», — говорит он.

Различные инициативы в этом направлении есть и у промышленных компаний. Как пояснили в пресс-службе компании «Хайлэнд Голд», у предприятия есть отдельное направление, которое занимается работой с целевыми вузами по всей стране. «Традиционно мы принимаем участ-



ЮРИЙ МАМАТОВ

тие в „днях карьеры“, организовываем мастер-классы и лекции в университетах, проводим профориентационные занятия в школах — это позволяет показать специфику горнорудной индустрии и рассказать ребятам, какие навыки необходимы на старте карьеры и какие возможности предлагает компания. При этом мы развиваем и более фундаментальные образовательные проекты.

Мы видим большой потенциал в работе с талантливой молодежью с Дальнего Востока — именно там расположены наши предприятия. В частности, по инициативе «Хайлэнд Голд» создана программа углубленной подготовки по физике, математике и информатике для студентов Забайкальского государственного университета совместно с Московским физико-техническим институтом», — отмечают в компании.

«Мы уделяем большое внимание взаимодействию с партнерскими вузами и ссузами, среди которых ИТМО и СПбГУ в Санкт-Петербурге, НГТУ в Новосибирске, УрФУ в Екатеринбурге и другие образовательные учреждения в регионах присутствия компании. Работа с учебными заведениями включает в себя несколько форматов: от традиционных встреч на днях открытых дверей и участия в ГЭК у выпускников бакалавриата и магистратуры до организации производственной практики и запуска обучающих модулей, в ходе которых мы готовим кадры непосредственно для своих производств.

С целью повышения имиджа профильных для нас профессий мы вступаем во взаимодействие с партнерами по индустрии и отраслевыми объединениями. Например, совместно с еще одной российской пивоваренной компанией, Ассоциацией производителей пива, сода и напитков, а также ИТМО мы запустили обучающий трек „Инновационные напитки на растительной основе“. В ходе него студенты магистратуры на протяжении двух семестров изучают четыре профильные дисциплины, успешное освоение которых дает им в будущем возможность получить работу в „Объединенных пивоварнях“ или в одной из других ведущих компаний отрасли», — отмечает исполняющая обязанности директора по персоналу компании «Объединенные пивоварни» Наталья Критченкова.

Как рассказывает директор по персоналу «Юнилевер Русь» Ольга Николаенко, компания тесно взаимодействует с ссузами и вузами, поддерживая студентов на старте карьерного пути. Кроме этого, студенты ссузов и вузов могут пройти практику на производствах «Юнилевер Русь» и написать по ее итогам курсовую или дипломную работу. «Ежегодно на наши фабрики в четырех городах присутствия — Омск, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Тула — приходит более 100 студентов. Также для выпускников технических вузов в „Юнилевер Русь“ есть программа „Ориентирь“. Она помогает начинающим специалистам не только получить первый опыт работы на производственной линии, но и реализовать свой инновационный проект. Через два с половиной-три года молодые специалисты становятся уже инженерами, а в ряде случаев и руководителями подразделений», — отмечает она.

«Успех бизнеса напрямую связан с людьми, которые работают в компании. В любой организации необходимо хеджировать риски нехватки специалистов, необходимых для достижения текущих результатов и будущего успеха. Персонал-независимость — термин, характеризующий успешные компании.

Мы наряду с системой рекрутмента опираемся на работающую систему сквозного развития. Последняя представляет собой логичный интегрированный процесс со своим набором организационных механизмов на каждом этапе: от дошкольных учреждений, школ, техникумов и вузов до управления талантами в периметре „Промомеда“.

Мы начали с создания эффективной системы внутреннего обучения. Далее перестроили взаимодействие с высшими учебными заведениями — в данном случае в первую очередь я говорю об МГУ имени Огарева в Саранске, где расположено наше производство, предприятие „Биохимик“. По сути, нам удалось построить систему „идентификации“ студентов на старших курсах через целевое обучение, стажировки, практики, конкурсы научно-технических работ и т. п. Комплекс этих мероприя-

тий позволяет выделить талантливую молодежь, заинтересованную прийти после вуза на предприятие. Аналогичным образом мы начали работать со студентами техникумов в рамках проекта „Профессионалитет“, а также со школьниками старших классов, открыв спецкурсы по углубленному изучению химии, математики, генетики и микробиологии.

Наконец, мы запустили проект по работе с детскими садами, чтобы уже в самом раннем возрасте познакомить детей и привить любовь к химии и биологии — дисциплинам, которые сейчас востребованы в фармацевтической отрасли.

Мы не единственная компания, придерживающаяся данного подхода. Если бизнес настроен на долгосрочное развитие, то ему или придется искать, покупать и адаптировать специалистов задорого, либо выращивать свой кадровый резерв, обеспечить стабильный приток целевых квалифицированных специалистов, которые ему изначально подходят», — говорит директор по персоналу и организационному развитию «Промомеда» Юрий Троянник.

При этом многие компании отмечают, как быстро растет конкуренция за внимание молодежи среди работодателей. «Все больше компаний начинают продвигать свой HR-бренд уже не только среди выпускников и студентов вузов, но и школьников — в фокус попадают как старшекласники, так и учащиеся средних классов. И если для студентов экосистема МТС предлагает сразу практикоориентированные проекты — стажировки, кейс-чемпионаты, обучающие курсы и т. д., то школьникам важнее помочь с профориентацией», — говорит Ольга Митрофанова.

«Да, на рынке труда отмечается большая конкуренция за молодых специалистов. Поэтому уже на этапе взаимодействия с вузами идет большая конкуренция. Важно делиться с молодыми ребятами опытом, практическими кейсами и лайфхаками будущей профессии», — соглашается Ирина Гнездиюкова.

В то же время труда отмечается большая конкуренция за молодых специалистов. Поэтому уже на этапе взаимодействия с вузами идет большая конкуренция. Важно делиться с молодыми ребятами опытом, практическими кейсами и лайфхаками будущей профессии», — соглашается Ирина Гнездиюкова.

«Авито» участвует в формировании кадрового резерва через долгосрочные партнерства с университетами, совместные программы, разработку учебных курсов. Мы открыты к сотрудничеству, потому что уверены: чем больше возможностей будет у студентов, тем сильнее станет отрасль в целом», — говорит руководитель отдела по работе с молодежью «Авито» Татьяна Семина.

Анастасия Мануйлова

«Ребята в IT любят, когда в их сфере хорошо разбираются»

— мнение —

IT-специалисты сейчас являются одной из наиболее сложных в подборе категорий работников на российском рынке труда. HRD «Хабра» НАТАЛИЯ ЛЕБЕДЬВА рассказывает о том, как можно модифицировать эту процедуру, чтобы эффективно отбирать лучших кандидатов.

Казалось бы, кардинальных различий при подборе айтишника от медиаменеджера, менеджера по продажам или какого-либо другого специалиста нет. Подход ко всем примерно одинаковый — что в случае поиска через рекрутинговые порталы, что через специализированные ресурсы. То есть мы сначала ищем, потом контактируем первично с кандидатом, после этого приглашаем на более широкие интервью, интервью с нанимающим менеджером, даем тестовые задания. Но важно понимать, что отличия все-таки есть, и они связаны с тем, как организованы эти привычные этапы подбора.

Если говорить об основном отличии, то в случае подбора айтишников важно соблюсти неформальную атмосферу: обращение по имени-отчеству, «Вы» с большой буквы и прочие подобные формальности скорее будут восприняты негативно. Но при этом важно слышать кандидата, поэтому стоит смотреть на возраст — например, те, кто постарше, сами пред-



НАТАЛИЯ ЛЕБЕДЬВА

почитают общаться на «вы». Когда возрастной разброс айтишников в команде от 20 до 50 лет, трудно говорить о стандартизации общения.

Еще одна особенность — это голосовые звонки. Для IT-специалистов предпочтительнее текстовые контакты, звонки чаще всего воспринимаются негативно, поэтому мы сначала пишем на почту, а дальше уже, если нет ответа, начинаем общение в мессенджерах, в первую очередь в Telegram. Некоторые предпочитают общаться на отдельной площадке рекрутинга и никак иначе. Более того, бывают истории, когда кандидат отвечает текстом только тому контакту, который указан как рекрутинг,

потому что он знает, кто и что ему пишет, на остальные контакты может не быть реакции вообще.

На этапе собеседования важно учитывать такой момент. Ребята в IT любят, естественно, когда в их сфере хорошо разбираются, поэтому нужно погружение со стороны рекрутера, менеджера по подбору персонала. Никто не требует глубокой проработки, знания технических вопросов, потому что направлений в IT очень много, а техническую составляющую выучить по всем этим направлениям невозможно. Но как минимум необходимо понимать, какой стек технологий, что такое вообще стек технологий, какие технологии для чего используются, на чем пишутся базы данных, на чем пишется бекенд, на каких пишется фронтальная часть, которая видна юзеру, что это вообще такое — фронтенд и бекенд, что такое UX, UI. То есть какие-то основные понятия и терминологию, безусловно, нужно знать.

На что еще обратить внимание, если мы говорим о привлечении соискателей? Конечно, это HR-бренд, то, как текущие и потенциальные сотрудники воспринимают компанию, как сторонние люди думают о работе в компании. Например, я видел в кино, как работают в Google — классно, наверное, было бы там работать. И это HR-бренд, это то, как компания себя позиционирует. Другое понятие — IT-бренд, оно включает в себя много все-

го, но как минимум ответ на вопрос, какие конкретно технологии компания чаще всего использует.

Отмечу, что крупнейшие компании, у которых большие IT-подразделения, обычно друг о друге все знают: какие у кого технологии, где самые современные, а где уже устаревшие. Информация также есть на разных площадках, в том числе на «Хабре» и на «Хабр Карьере». Если на «Хабре» компании рассказывают об IT-бренде, о технологиях, пишут технологические статьи в том числе, то «Хабр Карьера» больше про HR-бренд, где можно также и оценки посмотреть, и отзывы почитать.

На что еще, получая предложения о работе, смотрит айтишник? Он смотрит, какой технологический стек. Все-таки если такой тру айтишник, увлеченный инженер, который пошел в эту сферу осознанно, то, конечно, ему важны технологии.

С точки зрения технологического стека человек, который ищет работу, ищет ее с прицелом на отдаленное будущее, поэтому важно подчеркивать не только, что есть сейчас, но и какие будут перспективы, с чем придется работать в будущем. Допустим, сейчас такая-то версия технологий, которую планируется перевести на следующий уровень, или мы планируем масштабировать проект. Это необходимо, чтобы обозначить карьерные перспективы, возможности роста и развития внутри компании, то

есть как можно стать тимлидом, как можно стать техлидом, куда можно расти, как можно развиваться, как мы это обеспечиваем.

Еще один важный критерий — какой соппакет компания может ему предложить. Например, если человек работает на удаленке, ему важно, какая техника, что будет выдавать, в каком количестве и какого качества, потому что иногда присылают большой и тяжелый ноутбук, который в итоге лежит и пылится. А кому-то дают новые Mac из коробочек. Также можно подсвечивать компенсацию технического оснащения вплоть до кресел, чтобы полностью закрыть вопрос рабочего места для сотрудника.

Достаточно важный аспект, который тоже необходимо транслировать через СМИ, материалы о компании и на различных площадках, где могут быть вакансии. — возможность ходить на отраслевые мероприятия за счет компании. Сходить на какую-то айтишную конференцию хорошую — это от 30 тыс. до 60 тыс. руб. Нужно купить билеты, нужно где-то жить, если конференция проходит в другом городе. И те компании, которые полностью обеспечивают это в рамках соппакета, привлекают самых избирательных кандидатов.

Отдельно в рамках этого идет вопрос профессионального и личного развития. То есть мы человеку обо-

значили перспективы карьерного и профессионального роста, возможности, допустим, наставничества, менторинга, или предложить ментора, или стать ментором внутри. А что дальше? Человек дальше развивает свой личный бренд. Чем выше квалификация, тем уже рынок по поиску работы, потому что ситуаций меньше, и получается ситуация, когда специалист находится под некой лупой, когда нет возможности пойти к конкурентам прособеседоваться так, чтобы об этом практически никто не узнал на рынке. Обычно это все достаточно быстро становится известно, потому что есть какие-то знакомые, кто-то кого-то видел...

Поэтому развитие личного бренда, когда к тебе потом сами приходят, когда тебя все знают, — это такая двоякая задача с точки зрения интересов. С одной стороны, это в первую очередь, конечно, интерес самого сотрудника. С другой стороны, компания может использовать это в рамках некой нематериальной мотивации, давая площадку, давая вести блог профессиональный от себя, отправляя сотрудника спикером на различные мероприятия, выдвигая его где-то экспертом, давая какие-то комментарии, прорабатывать с ним какие-то курсы. То есть создавать сотрудникам возможности для саморазвития и таким образом привлекать к себе наиболее мотивированных.

Карьера & Кадры

C E T K A

Материнство и карьера: пять историй успешных женщин-руководителей, которые совмещают обе роли

— практика —

Согласно исследованию от hh.ru и «Сетки», новой соцсети для нетворкинга, в крупных компаниях доля женщин с детьми составляет от 25% до 50%. С 2024 года женщины в декретном отпуске получили возможность выходить на работу, не теряя при этом пособия. Но лишь 1–2% сотрудниц возвращаются на свои места, в то время как в крупных компаниях этот показатель незначительно выше — от 2% до 5%.

Ситуация среди женщин на руководящих позициях выглядит иначе: почти половина из них выходит на работу раньше. Такая тенденция связана не только с внутренними опасениями о профессиональной деградации и потере карьеры, но и с амбициями и желанием реализовать себя. Они не хотят брать паузу в построении карьеры, так как это важная часть жизни, которая их вдохновляет.

Карьеру и материнство можно совмещать. Это не выбор между двумя ограничениями, а возможность реализовать себя в обоих направлениях, что подтверждается историями успешных женщин.

«Каждый руководитель сталкивается с уходом сотрудниц в декрет. В такие моменты важно иметь план по временному замещению и в дальнейшем комфортному возвращению из декрета. Приоритетнее развитие в компании среды, в которой и сами женщины, и другие участники команд воспринимают такие ситуации как естественные. В услови

ях удаленной работы и гибкого графика компании могут предложить варианты, позволяющие совмещать материнство и карьеру, чтобы женщины не испытывали давления при выборе между работой и семьей», — Юлия Ранн, CEO и СРО «Сетки».

Мы собрали истории женщин-руководителей из мира ИТ, которые совмещают материнство и профессиональное развитие. Они рассказали, с какими сложностями сталкиваются и какие новые способности открывают в себе благодаря материнству.

Цель проекта — нормализовать переживания из-за декрета и показать разнообразие карьерных стратегий. Истории женщин — свидетельство того, что материнство и карьера могут успешно сосуществовать. Каждая из них преодолела трудности, сумела найти баланс между ролью матери и профессионала. Материнство стало для них источником новых сил и умений, помогая достигать карьерных высот.

Мы надеемся, что примеры выше вдохновят других женщин на поиск гармонии между личной и профессиональной жизнью. Они подтверждают, что нет ничего невозможного для тех, кто готов развиваться и преодолевать преграды.

Полную версию историй этих женщин, а также многих других можно найти в «Сетке» под хештегом #последдекрета. В рамках спецпроекта к 8 Марта доступны консультации для тех, кого волнуют вопросы выхода на работу после декрета и совмещения работы и материнства.

ОКСАНА ВОЛОЩУК:
«РЕБЕНОК — ЭТО НЕ ОБУЗА, А КАЙФ»



Оксана, коммерческий директор нефинансовых сервисов Т-Банка, делится опытом:
«У меня четверо детей. Я уходила в декрет с первым ребенком, а с последующими детьми декретов у меня не было вообще. Когда ребенку исполнилось полтора месяца, я сообщила новому руководителю, что готова вернуться к обязанностям. Он ответил, что свободных мест нет, но позже вернулся и сказал: „Слушай, выходи, у нас тут такое дело: ты возьмешь не только ПФО, но и еще два дополнительных региона. Как, готова?“ Я ответила: „Не вопрос, готова!“ — и, когда ребенку было три с половиной месяца, вернулась в компанию.
По возвращении из декрета я не столкнулась с трудностями, так как за период моего отсутствия на рынке не произошло значительных изменений. Тем не менее я оставалась в курсе событий: читала статьи, подписывалась на различные каналы и издания. Это помогло мне всегда быть в теме происходящего на рынке.
Материнство научило меня многозадачности. Важно быть в курсе событий и развивать терпимость при работе с командой. Я всегда поддерживаю тех, кто хочет совмещать материнство и карьеру».

ЕЛЕНА БЕХТИНА:
«МАТЕРИНСТВО — ЭТО НОВЫЙ ЭТАП ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЛЯ ЖЕНЩИНЫ»



Елена, CEO «Делимобиля», объясняет, как декрет повлиял на ее работу:
«Мамой мне посчастливилось стать на третий год в должности генерального директора. Роль CEO в активно растущем бизнесе накладывает высокую ответственность, поэтому история моего декрета не совсем стандартная: его фактически не было. Дочь родилась 28 декабря — за день до этого я отработала полноценный день со встречами, а некоторые задачи удалось закрыть и утром, в день родов. Только январские праздники позволили сфокусироваться на первых днях малышки.
Следующие недели я оставалась на связи с командой, подключалась на встречи онлайн, когда дочь спала, и лично общалась с коллегами во время прогулок. Уже в феврале я вернулась в офис — решение поддержали муж, близкие, коллеги и мажоритарный акционер.
Мой совет: не отклоняться от рабочих задач полностью при желании и возможности. Это делает выход из декрета более плавным и комфортным.
Искренне считаю, что материнство — это новый этап эффективности и успеха для женщины, которого не стоит бояться. Это не ограничения, а возможность реализовать себя».

СОФЬЯ ШАПИРО:
«РЕБЕНОК — ЛУЧШИЙ ТРЕНЕР ПО ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ»



София, предприниматель, экс-СМО «Делимобиля» и экс-CEO «Яндекс Еды», рассказывает:
«Мысль о необходимости выбрать лишь одну роль — быть мамой или быть предпринимателем — вызвала во мне очень горькое ощущение несправедливости. Я всегда хотела быть мамой, искренне люблю детей, но профессиональная реализация — это важная часть меня.
Поэтому сейчас я строю свой бизнес в сфере детского развития и работаю с другими бизнесами как fractional CMO/CEO.
Такой формат позволил мне не брать паузу от работы на первый год жизни дочки, а лишь немного снизить темп профессиональной активности. Я верю, что найти два часа в день на рабочие задачи, будучи в декрете, можно. Мой главный вывод этого года: два часа работы в декрете по эффективности равны как минимум шести часам работы до декрета. Правильно говорят: ребенок — это лучший тренер по тайм-менеджменту».

АЛЕКСАНДРА САГАЛОВИЧ:
«ДЕКРЕТ НАУЧИЛ МЕНЯ ТОМУ, ЧТО ВСЕ ИЗМЕНЧИВО И ЭТО НЕВОЗМОЖНО КОНТРОЛИРОВАТЬ»



Александра, CEO «Яндекс Музыки», рассуждает о важности гибкости в жизни:
«Я мама двух потрясающих мальчиков, и муж с гордостью зовет меня „матерью драконов“. И в первый, и во второй раз я уходила в декрет с серьезной должности, поэтому чувствовала себя уверенно.
Люблю свою работу и команду, получаю огромное количество энергии от того, что мы создаем вместе — это сильно мотивировало вернуться обратно, в водоворот проектов и задач. Время в декрете использовала, чтобы заглянуть в себя и понять, что мне действительно нравится и к чему могла бы тянуться. Это помогло сформировать план дальнейшего карьерного пути.
Главная трудность, с которой я столкнулась, — это внутренние опасения. Конечно, эти опасения забирают много энергии. Поэтому в декрете действительно важно чувствовать, что о тебе заботятся не только семья, но и коллеги. Мне это очень помогло.
Декрет точно научил меня принимать, что все изменчиво и это невозможно контролировать. Я посоветовала бы женщинам, которые боятся потерять карьеру, не опасаться. Оставайтесь на связи со своей командой, чтобы держать руку на пульсе, не торопитесь и будьте с ребенком в декрете ровно столько, сколько вам нужно».

ТАТЬЯНА ФОМИНА:
«РАБОТАЮЩАЯ МАТЬ — ЭТО НИНДЗЯ И МНОГОРУКИЙ ШИВА»



Татьяна, директор по информационным технологиям и кибербезопасности hh.ru, делится мыслями:
«Первая беременность была незапланированной, поэтому у меня не было варианта не работать — нужно оплачивать ипотеку. Это позволило проще пережить опыт первого материнства и не захлебываться чувством вины из-за того, что отдаю ребенка няне. Во втором декрете уже не было давления обстоятельств, и я смогла признаться себе, что не из тех женщин, которые могут просидеть дома месяцами, и это нормально. Я знала, что проводить с детьми время можно и работая в офисе пять дней в неделю. Тогда получается быть максимально включенной, не уставшей от быта, без дня сурка в декрете.
Работающая мать — это ниндзя и многорукий Шива в одном флаконе! Я считаю, что родительство многое дает тебе как руководителю: это и практика принятия другого человека, и желание помочь в развитии, не травмируя и не калеча „под себя“, а во благо.
Конечно, расти в карьере я всегда была мотивирована сама по себе. Но желание показать детям мир, дать им все самое лучшее и быть достойным примером — сильный драйвер развития. Для меня важно, чтобы мои дети могли мной гордиться».

Женская доля на рынке труда растет

— тенденция —

В 2024 году российские компании активизировали работу с соискательницами. На одно женское резюме, по данным платформы онлайн-рекрутинга hh.ru, пришлось в среднем 3,6 приглашения на вакансии. В то же время мужчины, долгое время остававшиеся приоритетной группой потенциальных работников, получили только по 3,2 приглашения. Это может свидетельствовать о нарастающем кадровом дефиците и о готовности компаний решать эту проблему новым способом.

Эксперты платформы онлайн-рекрутинга hh.ru проанализировали более 209 млн приглашений на вакансии, которые работодатели отправили соискателям за 2024 год, и оказалось, что компании стали чаще звать на работу женщин. Так, в 2024 году женщины с активными резюме на hh.ru получили 120,7 млн приглашений на вакансии (или 58% от общего количества), а мужчины — только 88,8 млн приглашений (или 42%). Интересно, что за год мужчины прибавили 1 процентный пункт: в 2023 году женские резюме получили 71,1 млн приглашений на вакансии (59%), а мужские — 49,1 млн (41%).

Впрочем, в среднем на одно женское резюме по-прежнему приходится больше внимания работодателей, чем на мужское: 3,6 приглашения против 3,2. То есть женщины чаще мужчин получают предложения рассмотреть ту или иную вакансию.

При этом количество мужских и женских резюме отличается несущественно: на них приходится по 49,6% и 50,4% соответственно от общего числа активных резюме в 2024 году.

В топ-5 профессиональных сфер с наиболее лояльным отношением работодателей к женщинам вошли: «Управление персоналом, тренинги» (89% приглашений на такие вакансии получили женщины), «Финансы, бухгалтерия» (86%), «Медицина, фармацевтика» (81%), а также «Наука, образование» (79%) и «Розничная торговля» (78%). А в пятерку сфер, куда чаще всего зовут мужчин, попали: «Автомобильный бизнес» (96% приглашений получили мужчины), «Сельское хозяйство» (93%), «Безопасность» (85%), «Производство, сервисное обслуживание» (82%) и «Рабочий персонал» (81%).

Самой гендерно нейтральной стала профессиональная сфера «Домашний, обслуживающий персонал», где разница между приглашениями мужчин и женщин составляет всего около 10 п. п.: 55% и 45% соответственно.

Интересно, что в большинстве профессиональных областей доля приглашений на вакансии, полученных женщинами, сократилась по сравнению с 2023 годом. Сильнее всего это проявилось в сферах «Страхование» (с 78% в 2023 году до 71% в 2024 году), «Безопасность» (с 20% до 15%), «Рабочий персонал» (с 23% до 19%) и «Транспорт, логистика, перевозки» (с 32% до 29%).

В сферах «Высший и средний менеджмент» и «Информационные технологии» на женщин приходится по 39% приглашений на вакансии. В обоих случаях доля снизилась по сравнению с 2023 годом — на 2 п. п. и на 1 п. п. соответственно. При этом доля женских резюме в обеих сферах год к году не изменилась: в категории управленцев это 32%, в ИТ — 33%.

Медиана ожидаемых зарплат в резюме женщин сегодня составляет 60,6 тыс. руб., в резюме мужчин — 88,8 тыс. руб. Зарплатные ожидания женщин ниже мужских независимо от профессии. Наиболее существенная разница наблюдается в сферах «Информационные технологии» (86,5 тыс. руб. у женщин и 126,2 тыс. руб. у мужчин), «Финансы, бухгалтерия» (70,6 тыс. руб. у женщин и 109,3 тыс. руб. у мужчин) и «Продажи, обслуживание клиентов» (58,7 тыс. руб. у женщин и 95,0 тыс. руб. у мужчин). Наименьшая разница — в сферах «Спортивные клубы, фитнес, салоны красоты» (68,0 тыс. руб. у женщин и 77,9 тыс. руб. у мужчин) и «Юристы» (73,2 тыс. руб. у женщин и 84,7 тыс. руб. у мужчин).

Рост шансов найти работу, впрочем, не означает, что положение женщин на российском рынке труда улучшилось повсеместно. Далеко не все компании сейчас предлагают им дополнительную поддержку в период беременности и родов, зачастую ограничиваясь только исполнением обязательных требований трудового законодательства.

Так, как показал опрос hh.ru, в котором приняли участие более 300 российских работодателей, в большинстве компаний (74%) не предусмотрены никакие дополнительные выплаты или корпоративные программы для женщин в декрете. При этом в 11% компаний-респондентов в последние три года были приняты такие нововведения. У 2% компаний дополнительные выплаты были введены в 2024 году, столько же, наоборот, отменили такие программы. В 2025 году соответствующие выплаты введены у 1% компаний.

Только 6% российских компаний за последний год ввели инициативы, связанные с более ранним возвращением женщин в декрете на рабочее место. Также у меньшинства компаний (4%) появились за последний год новые корпоративные программы, направленные на продвижение женщин на работе. Только в каждой 20-й компании (5% респондентов) приняты инициативы по развитию бренда работодателя для женской аудитории.

Почти в половине российских компаний (45%) менее 2% сотрудниц сейчас находятся в декретном отпуске. И только в 2% российских компаний каждая третья сотрудница сегодня ухаживает за новорожденным.

От 2% до 5% женщин находятся в декрете в каждой пятой компании (24%). В каждой десятой (11%) — от 5% до 15%. Меньше всего декретниц работает в строительстве и недвижимости (68%), во втором месте — добыча и переработка ископаемых (59%), замыкает тройку лидеров тяжелая промышленность (56%). Что инте-

ресно, именно в Санкт-Петербурге (67% опрошенных компаний) работает меньше всего женщин, ухаживающих сейчас за малышом. За ним следуют Приволжский федеральный округ (51%) и Москва (48%).

В каждой десятой российской компании (11%), принявшей участие в опросе, количество женщин составляет от 50% до 70%. Чуть меньше (25–50% от общего числа сотрудников) работает почти в каждой пятой компании (18%). Почти столько же компаний (16%) могут похвастаться наличием прекрасных сотрудниц, которые составляют от 10% до 25% коллектива. У большинства респондентов (37%) только каждый десятый сотрудник относится к представительницам прекрасной половины человечества. И только у 6% работодателей женщины составляют основу коллектива, а именно свыше 70%.

При этом меньше всего женщин (до 10%) работают в строительной отрасли (50% опрошенных), сфере добычи и переработки ископаемых (39%) и сегменте оказания услуг для бизнеса и населения (34%). Что касается регионов, то именно на Санкт-Петербург приходится наименьшее количество девушек и женщин (до 10%), работающих в компаниях-респондентах (57%). В Москве данный показатель составляет 41%, замыкает тройку лидеров Центральный федеральный округ: в каждой третьей компании женщин — меньшинство.

Напомним, что с 2024 года матери в декретном отпуске имеют право выйти на работу, не теряя возможности при этом получать пособие. Этим правом воспользовались в прошлом году менее 2% женщин у большинства респондентов (62%), свыше 50% женщин вышли на работу раньше положенного срока только в 3% компаний. 14% работодателей отмечают, что вернувшихся из декрета женщин в 2024 году по сравнению с годом ранее стало намного больше. Наоборот — намного меньше — в 8% компаний.

Анастасия Мануйлова

Карьера & Кадры

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ ПРОФЕССИЙ



«Образование, бизнес и региональная власть должны согласовывать свои действия по обучению студентов»

— обучение —

Сейчас в регионе мы, как основные заказчики на подготовку учителей, строим новую модель с Томским педагогическим университетом. Несколько иной подход в СибГМУ. Прием в медицинский университет на три четверти обеспечивается целевым набором изначально.

Мне кажется, что было бы проще, например, для регионов, для учреждений, если бы были схожие алгоритмы организации взаимодействия бизнеса и образования. Нужна тройная связь. Не только образование—бизнес, не вуз—бизнес, не СПО—бизнес, а учреждения образования — любого: среднего, профессионального, высшего — бизнес и власть. Вот все, мне кажется, должно быть в этом треугольнике, не исключая ни одного элемента.

— Почему именно так?

— Потому что вузы у нас в основном федеральные и они достаточно самостоятельные. Есть у нас шесть федеральных университетов в Томской области, каждый из них крупный университет, пять из них входят в «Приоритет-2030». Да, они выстраивают взаимодействие с бизнесом, но у них есть своя повестка. Далее вопрос: как они встраиваются в экономику региона со своей повесткой и с бизнесом, готова кадры не только для области, но и для страны в целом? Это специфика Томска: почти 80% студентов приезжают из других регионов и даже стран. А если говорить про колледжи, то колледжи все в нашей стране региональные. То есть контрольные цифры приема для вузов формирует федеральное министерство, а для системы среднего профессионального образования формирует сам регион. Поэтому, когда мы говорим, что у нас новые национальные проекты, технологическое лидерство, нужно понимать, что все равно образование, бизнес и региональная власть должны согласовывать свои действия в плане обучения студентов.

— Получается ли у вас рассматривать в качестве индустриаль-



Заместитель губернатора Томской области по образованию, молодежной политике и цифровому развитию Наталья Киселева

ных партнеров не только крупные холдинги и предприятия, но и малый и средний бизнес?

— Это очень непростая задача, потому что потребности крупных корпораций сейчас, скажем так, формируют очень большой запрос и есть риск не в полной мере учитывать потребности среднего и малого бизнеса. С другой стороны, правда, малый и средний бизнес, в отличие от крупных корпораций, не готов

работать вдолгую. Им легче перекупить сейчас специалиста друг у друга, чем вкладывать в какое-то партнерство со средним профессиональным образованием или вузами. Им для развития, для функционирования важно получить результаты в очень короткие, сжатые сроки. А взаимодействие с образованием, как со средним профессиональным, так и с высшим, — это результат работы вдолгую. Это для тех, кто умеет стратегически мыслить и разрабатывать стратегии развития предприятия в среднесрочной и даль-

несрочной перспективах. То есть, как минимум, это от трех до семи лет и дальше.

— Ну, наверное, малый и средний бизнес с такими компетенциями к прогнозированию существует? — Да, вот такое партнерство с малым и средним бизнесом наиболее успешно складывается в сфере услуг. То есть бизнес в сфере услуг, гостеприимства и сервисов, индустрии питания больше ориентирован на взаимодействие со средним профессиональным образованием. Почему я об этом говорю? По-

тому что в последнее время очень большое внимание уделяется промышленности, в том числе оборонной. Однако сфера услуг, образование, медицина нуждаются в кадрах не меньше. Получается, что ориентация на технологическое лидерство, на инженерные специальности, на промышленность в большей степени сейчас концентрирует на себе внимание, и получается, что бытовые, скажем так, специальности, которые ориентированы на сферу услуг, получают меньше внимания, в том числе среди школьников. Мы все больше говорим о том, что у нас потребность в инженерах, но у нас не меньше потребность и в том, чтобы хорошо организовать сферу гостеприимства, туристический бизнес, потому что сейчас пошел большой поток на внутренний туризм, соответственно, его нужно развивать. Мы понимаем, что если промышленность будет оттягивать, то через какой-то промежуток времени мы рискуем и в сфере услуг потенциальных работников потерять. Поэтому важно внутри региона при формировании контрольных цифр приема это учитывать, чтобы соблюдался баланс. Ну и, конечно, уходить от обучения ради обучения и ориентации только на возможности образовательного учреждения. На старте обновления среднего профессионального образования в Томской области, к примеру, вкладывались в подготовку мастеров производственного обучения не меньше, чем в оснащение. Сейчас в системе СПО большое количество молодых педагогов.

— То есть вот так вы бы видели функции регионального правительства в части балансирования рынка труда?

— Да. Еще одна функция власти — это возможность через учреждения среднего профессионального и высшего образования организовать переподготовку. Люди сейчас готовы дольше работать, менять в течение жизни профессию, приобретать новые знания. Поэтому важно акцентировать внимание не только на только что окончивших школу ребятах,

но и на более старшем поколении, которое могло бы получить второе дыхание в новой профессии, пройдя переподготовку.

Так, например, поскольку сокращается количество детей в детских садах, на рынок труда в скором времени могут выйти воспитатели и сотрудники детских садов. В то же время мы видим, что растет потребность в специалистах в сфере услуг и в учителях предметниках, учителях начальных классов, тьюторах, социальных работниках. Соответственно, мы можем для работников образования, дошкольного образования предлагать дополнительное профессиональное образование в социальной сфере, давать им возможность получить дополнительную специальность, дополнительную квалификацию. Это тоже возможность покрыть определенные потребности рынка труда.

Вторая задача, над которой требуется работать властям любого региона, — это встраивание в экономику ребят, которые прошли службу, участие в СВО. Многие из них, несмотря на то что имели профессии до того, как призвались, не всегда готовы к ним вернуться. Поэтому правительства на федеральном и региональном уровнях запускают различные программы как для развития их управленческих компетенций, так и для вовлечения их в рабочие специальности. У нас в регионе уже есть такие случаи, когда ребята возвращались и у них возникало желание пройти, например, подготовку как младший медицинский работник или фельдшер скорой помощи.

— Как на региональном уровне, на ваш взгляд, для выстраивая связей на рынке труда может быть использован кадровый прогноз, который сейчас готовит Минтруд?

— Минтруд формирует статистику в целом в отношении государства, а региональным властям придется учитывать особенности каждого региона. А регионы у нас разные.

Интервью взяла
Анастасия Мануйлова