специальный выпуск
Социальная политика
МЕДИЦИНСКОЕ ОБОЗРЕНИЕ
www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru

СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА: НОВАЯ ВЕРСИЯ

ДИСТАНЦИОННЫЕ СОБЕСЕДОВАНИЯ, ОХОТА ЗА КАДРАМИ В ИНТЕРНЕТ-ДИСКУССИЯХ И ОБУЧЕНИЕ У ЛУЧШИХ ПРОФЕССОРОВ. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КОМИТЕТА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА НИКОЛАЙ РОГАЧЁВ РАССКАЗАЛ О МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В НАШЕМ ГОРОДЕ

В перечне жизненных приоритетов люди далеко не всегда ставят на первое место работу. Обычно побеждают либо базовые ценности, либо высокие идеалы. А работа – это так, вспомогательное средство для обеспечения первых и достижения вторых.

На самом деле, стоит человеку один раз всерьёз остаться без работы, чтобы почувствовать, насколько быстро всё остальное потеряет смысл. И речь не только о деньгах, но и о чувстве защищённости, которое даёт именно постоянная, а не временная работа. Когда человек может тратить деньги с удовольствием, твёрдо зная, что в определённый день зарплата стабильно придёт.

Недаром одним из главных преимуществ жизни в Советском Союзе была стопроцентная занятость. Именно она давала ощущение уверенности в завтрашнем дне. Хотя у этого достижения была и обратная сторона, не полезная для экономики в целом.

Зато сейчас у нас – всё, как у людей. И конкуренция на рынке труда, и страх потерять работу. Но государство берёт на себя заботу о тех, с кем это случилось, и старается регулировать рынок труда так, чтобы ожидания людей совпадали с потребностям работодателей.

Насколько это удаётся, и что делается для совершенствования службы занятости в Санкт-Петербурге, рассказал заместитель председателя Комитета по труду и занятости населения города Николай Рогачёв.

ЭЛЕКТРОННУЮ ПОДПИСЬ ОТМЕНИЛИ

– Николай Александрович, как вы относитесь к распространённому мнению, что служба занятости устарела, что это не то место, где можно найти действительно хорошую работу или, если смотреть со стороны работодателей, классных специалистов?

– Понятно, что современная служба занятости – это не настолько популярный и востребованный обществом институт, каким он был в начале и середине 90-х годов, когда ситуация на рынке труда радикально отличалась в худшую сторону от его нынешнего состояния. Тогда средняя численность зарегистрированных безработных в Петербурге превышала 60 тысяч человек. Сейчас этот показатель – около 10 тысяч. Но это, в том числе, следствие того, что в нулевых годах были пересмотрены подходы к пособию по безработице. Если раньше источником таких выплат был региональный фонд занятости, который формировался из отчислений работодателей, то в нулевых годах фонд был ликвидирован, и пособие платится из федерального бюджета. И применительно к Петербургу с его высокими зарплатами, сколько бы ты ни зарабатывал до потери работы, всё равно получишь максимум 4900 рублей. Этот размер не индексируется с 2009 года.

Соответственно, как источник средств к существованию служба занятости потеряла свою привлекательность для безработных. Но мы стараемся быть полезными не в этом качестве, а в качестве посредника для эффективного поиска работы. Мы трансформируемся, чтобы отвечать потребностям людей, разворачиваемся к современному человеку, который, с одной стороны, не любит ходить по государственным учреждениям, дистанцируется от государства, а с другой – ждёт от него помощи. Стараемся больше взаимодействовать с гражданами в режиме онлайн, насколько позволяет действующее законодательство.

Новшество последних месяцев – то, что гражданам теперь для получения услуг по поиску работы дистанционным способом больше не нужно использовать усиленную квалифицированную электронную подпись. Федеральный закон № 210 о предоставлении госуслуг говорит о том, что любую услугу можно получить в электронном виде. Захотел человек – зашёл на портал госуслуг, подал заявление, внёс данные документов, один раз подтвердил свою личность – и всё. А в службе занятости при предоставлении услуг в электронном виде гражданину нужно использовать ЭЦП – электронную цифровую подпись. Она хранится на флешке, и её стоимость – около 5000 рублей. Сколько безработных могли позволить себе это удовольствие? Но сейчас этот ограничитель отменён. И мы получаем больше возможностей выходить в онлайн, работать через компьютеры, смартфоны прежде всего с теми категориями населения, которые привыкли к этому.

А ХОДИТЬ НАДО

– Но требование к безработным приезжать два раза в месяц в агентство занятости остаётся?

– Да, такое требование есть, и тут никуда не денешься. Это технологии прошлых лет, когда человек, приходя в службу занятости в рабочее время, в будний день, как бы подтверждал то, что он не работает. Это была такая форма защиты от незаконного получения пособий. А случаи, когда человек где-то работал и при этом получал пособие, бывали нередко. Сейчас эта проблема решается программно-аппаратными средствами, с помощью единой общегородской электронной базы. Но требование осталось.

Необходима дальнейшая гармонизация законодательства, стандартов работы с потребностями сегодняшнего дня. А пока мы стараемся даже в заданных условиях становиться более современными. На нашем портале r21.spb.ru есть функция создания личного кабинета. Надеемся через какое-то время отказаться от бумажных направлений к работодателю. Гражданин сможет получать направление в электронном виде, списываться с работодателем, договариваться о встрече или о видео-интервью. Это повысит удобство пользования нашими услугами для людей и снизит их эмоциональные и логистические издержки. Если самому гражданину не нужно личное общение с инспектором службы занятости, то – пожалуйста, можно всё решить технологическими средствами.

– А что меняется во взаимоотношениях с работодателями?

– Для работодателей мы также меняем содержание услуги по подбору работников. Классический стандарт из 90-х годов предполагает, что отдел кадров предприятия отправляет заявку в службу занятости, а дальше мы присылаем к ним людей с бумажками в руках. Теперь мы эту услугу разбиваем на несколько составляющих. Например, работодатель может попросить разместить вакансию на портале Центра занятости и на его партнёрских ресурсах, таких, как, например, «Петербургский дневник». Когда объявление о вакансии размещается не только на сайтах по поиску работы, но и на тематических ресурсах, оно выборочно выводится на целевую аудиторию. Если на сайте возникает такая-то тематическая дискуссия, то в ветке обсуждения выдаётся рекламное поле, что есть вакансия в такой-то компании. Участник, на которого это рассчитано, заинтересуется и кликнет. Идей в информационном поле – масса. Мы их стараемся использовать. Если работодатель не хочет размещать вакансию, чтобы к нему не сыпались резюме, то он отдаёт первичный отбор специалистов нам на аутсорсинг. Это самая простая с точки зрения интеллектуальных усилий, но самая трудоёмкая работа. Сейчас практически на любую позицию приходится отфильтровывать сотню резюме, чтобы на выходе иметь четыре-пять интервью с потенциальными кандидатами. Это тяжёлая работа для предприятий, где кадровая служба – один-два человека. Мы готовы брать это на себя, делать первичный отсев резюме и предлагать работодателю пул кандидатов, в целом соответствующих профилю вакансии. Следующий этап – оценка кандидатов. Как правило, это первичное собеседование, которое можно сделать дистанционным – мы у себя на портале сейчас хотим добавить такой функционал. Либо работник службы занятости может сам проводить первичное собеседование, вместо работодателя. Наконец, мы готовы на финальном этапе проводить гарантированные собеседования на своей площадке или в Центре развития и поддержки предпринимательства, или в коворкинг-центре. Если у работодателя нет помещения для финального собеседования, то мы подключимся. Сами обзвоним, сами встретим, поможем провести интервью. Если позиция стандартная, линейная, то это интервью может быть коллективным.

НЕ ПРИБЫЛИ РАДИ, А КАЧЕСТВА ДЛЯ

– Люди постоянно жалуются, что им не перезванивают после интервью, чтобы сообщить о том, что они не приняты. Считают, что это недоработка HR-специалистов.

– Да, такая проблема есть. HR-специалисту зачастую тяжело сказать «нет». Вроде ты с человеком уже в контакт вошёл и вдруг надо отказывать. Гражданин в итоге обратной связи не получает и думает, что с ним не так? Мы тех работодателей, с которыми работаем в индивидуальном режиме, стараемся убеждать в необходимости обратной связи. Могу привести позитивный пример из недавней практики. В рамках гарантированного собеседования с предприятием «Ленполиграфмаш» главный инженер каждому соискателю дал обратную связь. Человек в таком случае понимает, что ему нужно изменить, может быть, квалификацию подтянуть. И тут снова мы можем помочь. Сейчас, кстати, Центр занятости получает лицензию на оказание услуг дополнительного профессионального образования. Это нужно, чтобы не заказывать образовательные программы под ключ в какой-то другой лицензированной организации, а самим в сетевом формате собирать программу под нужды работодателя или гражданина. И приглашать

зачастую не бренд образовательной организации, а конкретного преподавателя. Чтобы на выходе был гарантированный результат с трудоустройством.

– Вы потому сами взялись, что сейчас много говорят о том, что заказ на образование должен идти от бизнеса?

– Одной только нашей лицензией мы такую систему не выстроим, но в плане целевого дополнительного образования под определённые рабочие места – это полезный инструмент, который повысит нашу эффективность. Гибкость в формировании заказа на образовательные программы, доступ к управлению их качеством сводят к минимуму ситуации, когда человек отучился, но работу всё равно не нашел. Когда мы заказываем образовательную услугу на рынке, как того требует закон о закупках, побеждает тот, кто предложит меньшую цену. Не всегда низкая цена гарантирует высокое качество.

– А где вы будете брать преподавателей?

– Общаясь с IT-бизнесом, мы поняли, что зачастую решающее значение имеет не бренд вуза, а кафедра и конкретный профессор или доцент. Поэтому мы хотим приглашать не вузы, а преподавателей или работников предприятий. IT-компании готовы отвлекать своих собственных высококвалифицированных сотрудников на преподавательскую деятельность, чтобы они передавали перспективным программистам практические навыки. А мы готовы выкупать рабочее время этих супер-специалистов, чтобы они работали с нашими обучающимися. Это более точечная работа и непростая. Мы не имеем в качестве приоритета прибыль. Нас интересует качество и конечная цель – чтобы люди получали интересную и достойно оплачиваемую работу, платили налоги, развивались сами и развивали наш город.

(Окончание на стр. 2)

СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА: НОВАЯ ВЕРСИЯ

(Окончание. Начало на стр. 1)

– Возможно ли в ближайшем будущем, чтобы безработный получал услугу службы занятости «под ключ»? Сейчас бывает, человек регистрируется в службе занятости, получает пособие, проходит переобучение, потом его снимают с учёта. А работу он так и не нашёл. Возможно ли, чтобы человек, раз уж он обратился, гарантированно получил работу?

– Наша цель, безусловно, приведение безработного человека в статус работающего. Но пока нереально, чтобы десять из десяти обратившихся в службу занятости заканчивали общение с ней приказом о приёме на работу. Тут всё-таки нужно и желание самого соискателя, хотя мы стараемся поднять потенциал человека до нужного уровня, чтобы он не потерялся, чтобы оказался востребованным. Для этого в Комитете по труду и занятости населения создан отдел развития человеческого капитала. Он формирует комплексные стандарты и решения государственной политики в Санкт-Петербурге по работе с людьми, начиная от профориентации школьников и заканчивая постпенсионным обучением.

И РОБОТЫ ЦЕЛЫ, И ЛЮДИ СЫТЫ

– Есть ли прогнозы, что будет с рынком труда в ближайшее время?

– По инициативе Минэкономразвития принят «Приоритетный национальный проект повышения производительности труда и поддержки занятости». Это связано с тем, что, по оценкам министерства, во многих отраслях уровень производительности труда ниже, чем хотелось бы. Практически во всех сферах есть, куда стремиться и где догонять. Поэтому в пилотных регионах, в их число вошёл и Петербург, на предприятиях, которые согласятся участвовать в проекте, будет определён уровень производительности труда. И там, где он недостаточно высок, его будут повышать с помощью лучших мировых и отечественных практик, перестраивать производственный процесс.

Кроме того, Минэкономразвития предлагает сократить долю непроизводительного персонала через оптимизацию требований к производственным предприятиям. Как вы понимаете, это приведёт к тому, что неэффективные работники, либо те, чей функционал уходит из производственной сферы, окажутся на рынке труда. И их должна «подхватить» служба занятости. И не просто подержать на балансе какое-то время и отпустить восвояси, мол, что могли, сделали, до свиданья. А поддержать, переобучить, трудоустроить. Для регионов, участвующих в этих проектах, будут установлены целевые количественные показатели доли высвободившихся работников, трудоустроенных службой занятости. Мы уже начали действовать в этом направлении, стараясь сделать задел под будущее повышение производительности труда в отечественной экономике. Чтобы подхватывать людей, которые лишились работы, потому что их «вытеснили роботы». Об автоматизации производства тоже много говорится в последнее время. Чтобы решить эти и многие другие задачи, нужно существенно модернизировать службу, образно говоря, создав её новую версию «служба занятости 2.0». Служба занятости должна видоизмениться, чтобы продолжить помогать людям в новой экономике.

АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РАЙОНОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Адмиралтейский: Английский пр., 45/26, тел. 714-70-18
Василеостровский: ул. Шевченко, 27, тел. 356-10-48
Выборгский: ул. Смолячкова, 14, к. 3, тел. 320-06-51 (доб. 4403)
Калининский: Нейшлотский пер., 23, тел. 294-59-58
Кировский: ул. Васи Алексеева, 20/24, тел. 785-02-36
Колпинский: г. Колпино, ул. Павловская, 1/21, тел. 461-70-42
Красногвардейский: ш. Революции, 19, тел. 227-44-98
Красносельский: ул. Пограничника Гарькавого, 36, к. 1, тел. 730-08-82
Кронштадтский: г. Кронштадт, ул. Владимирская, 27 тел. 311-33-50
Курортный: г. Сестрорецк, Дубковское ш., 11, тел. 437-12-58
Московский: ул. Варшавская, 63, к. 1, тел. 320-06-51 (доб. 5903)
Невский: ул. Бабушкина, 52, тел. 362-56-71
Петроградский: Большой пр. ПС, 74, тел. 233-39-00
Петродворцовый: г. Ломоносов, ул. Петербургская, 2/10, тел. 423-14-44; г. Петродворец, ул. Шахматова, 12, к.2, тел. 428-84-93
Приморский: ул. Савушкина, 131, тел. 345-33-17
Пушкинский: г. Пушкин, ул. Новая, 34, тел. 466-58-99
Фрунзенский: ул. Бухарестская, 61, тел. 701-64-61
Центральный: ул. Кирочная, 53/46, тел. 275-27-09

ОТДЕЛЕНИЯ ЭКСПРЕСС-ОБСЛУЖИВАНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПЛОЩАДКИ

Адмиралтейский: ул. Садовая, 55/57, тел. 571-91-57
Калининский: ул. Комсомола, 35, тел. 542-05-58
Московский: пр. Космонавтов, 14, ТРЦ «Питер-радуга»
Приморский: ул. Савушкина, 62, тел. 430-65-63
Фрунзенский: ул. Бухарестская, 61, тел. 701-79-27
Центральный: ул. Кирочная, 53/46, 275-27-09

ГАРАНТИРОВАННЫЕ СОБЕСЕДОВАНИЯ ПОМОГАЮТ РАБОТОДАТЕЛЮ И РАБОТНИКУ НАЙТИ ДРУГ ДРУГА

Когда вы активно ищете работу, рассылаете резюме, то любой телефонный звонок рождает у вас надежду. Вдруг это он, ваш будущий работодатель? Нет, это не он, но тем не менее, на собеседование вы приглашены. Позвонил инспектор агентства занятости и сообщил, что для вас есть подходящая вакансия и уже назначено собеседование.

Это формат гарантированного собеседования, когда компании срочно необходимы специалисты, служба занятости подбирает из своей базы подходящих под описание вакансии как безработных, так и просто находящихся в поиске работы соискателей. И это даже лучше обычного собеседования, потому что работодатель сам проявил инициативу и, даже не видя вашего резюме, он уже готов с вами встречаться. Об этом позаботились специалисты службы занятости населения Санкт-Петербурга, которые предварительно выбрали именно вас, соотнесли ваши профессиональные качества с требованиями работодателя.

По желанию работодателя собеседование может проходить и на его территории, чтобы потенциальные сотрудники увидели своё возможное место работы, и в агентстве занятости населения.

Информация о проведении гарантированного собеседования размещается на информационных стендах во всех районных агентствах занятости населения Санкт-Петербурга, на информационном портале службы занятости населения www.r21.spb.ru и в группах службы занятости в социальных сетях. Если вы увидели анонс, смело звоните и записывайтесь.

Гарантированное собеседование проходит в формате обычной встречи с отделом персонала: соискатели заполняют анкеты, рассказывают о своих профессиональных качествах, задают вопросы об условиях труда, заработной плате. Те, кто прошёл собеседование успешно, получают приглашение на повторное собеседование в отдел персонала предприятия для возможного трудоустройства. А те, кому не повезло, тоже могут рассчитывать на повторный шанс, так как их анкеты остались у работодателей в базе и, возможно, в следующий раз их рассмотрят в первую очередь.

– Гарантированное собеседование, в отличие от ярмарки вакансий, это точечное мероприятие, которое проводится для того, чтобы заполнить одно вакантное место или помочь одному работодателю, – объясняет ведущий инспектор отдела содействия трудоустройству Центра занятости населения Санкт-Петербурга Виктория Ракаускене. – В требованиях к вакансии иногда бывает столько разноплановых задач для специалиста, что это значительно сужает поиск. Нужны штучные специалисты. Мы их находим, а работодатель из этого небольшого количества кандидатов выбирает наиболее подходящего для себя.

Например, сейчас готовится гарантированное собеседование для компании «Карта гостя», которая является оператором туристического сервиса, ещё пока нового для России. Ищут специалиста на вакансию «менеджер проекта», который должен иметь опыт работы в турбизнесе от трёх лет, владеть английским языком на уровне upper-intermediate, а в его обязанности входит и клиентский сервис (консультации и продажи), и бухгалтерские взаиморасчёты (получение закрывающих документов), и операции в автоматизированной операционной системе (формирование отгрузок и складского запаса, заказ инициализации карт, подготовка накладных и т. д.). В общем, требуются разноплановые компетенции, при этом работодатель ищет опытного специалиста. Непростая задача для агентства занятости – найти таких специалистов, хотя они наверняка есть на рынке труда. И тоже ищут своего работодателя. Гарантированное собеседование как раз и должно помочь им найти друг друга.

Кстати, одно из самых распространённых препятствий в поиске работы – то, что большинству работодателей нужны специалисты с опытом. Как минимум, год. То есть тем, кто обучился на новую профессию, надо его заработать, чтобы стать востребованным на рынке труда.

Но есть работодатели, готовые брать работников для обучения и последующего трудоустройства. Например, на базе одного из агентств занятости состоялось гарантированное собеседование с предприятием «Ленполиграфмаш», целью которого было обучение граждан по специальностям «техник-технолог», «инженер-электрик», «конструктор» «инженер-технолог», «инженер-механик», «наладчик и станочник станков с ПУ». По результатам собеседования двух человек направили на обучение с последующим трудоустройством.

– Для тех, кто ищет работу, гарантированное собеседование – реальный шанс привлечь к себе внимание работодателя, – считает Виктория Ракаускене. – Не всегда, кстати, требуется подбирать специалистов точечно. Когда работодателю нужно набрать много одинаковых сотрудников, например, кассиров в супермаркет, имеет смысл предлагать работу широкому кругу соискателей. Гарантированное собеседование – это очень сбалансированный механизм и для работодателя, и для соискателя.

Недавно проводилось гарантированное собеседование для одного из подразделений Водоканала, с довольно широким спектром вакансий: от руководителей – до рабочих специальностей.

– И мы организовывали масштабное собеседование, приглашали и безработных, и ищущих работу, размещали везде объявления, у нас было время поговорить со всеми. Работодатель прислал целую команду от службы персонала, они быстро пообщались с большим количеством людей и набрали себе работников, все вакансии закрыли – поделилась Виктория Николаевна.

За девять месяцев в Петербурге проведено 293 гарантированных собеседования. 315 работодателей представили порядка 4636 вакансий. С начала года около 3210 человек посетили гарантированные собеседования, почти половина из них получили направление на следующий этап. Трудоустроилось после гарантированного собеседования около 15 процентов соискателей.

Среди тех, кто участвовал в гарантированных собеседованиях: Горэлектротранс, «Союз Святого Иоанна Воина» (магазин ВЕРНЫЙ), Водоканал Санкт-Петербурга, «Металлург», «ЛСР-Строительство Северо-Запад», Пассажиравтотранс, «ОМЗ-Спецсталь», Завод малых серий «Знамя труда», ресторан «Бахрома №1», «Танм «Перекрёсток», «Техприбор», «Ашан», охранное предприятие «Петербург-Безопасность», «Лента», «Снабжение Логистика Строительство», «Гостиный Двор».

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

ВЫСТАВКА-КОНФЕРЕНЦИЯ «БЕЗОПАСНОСТЬ. ОХРАНА ТРУДА И КАДРЫ» – БОТИК-2017 ВПЕРВЫЕ ПРОШЛА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

Выставка-конференция «Безопасность. Охрана труда и кадры» – БОТИК-2017 собрала в Санкт-Петербурге более 400 участников, что не удивительно. Мероприятие уникально своим содержанием: здесь работодатели могут задать все интересующие вопросы напрямую представителям власти и государственных инспекций в неформальной обстановке.

КТО НЕ РИСКУЕТ, ТОГО НЕ ПРОВЕРЯЮТ

Программа выставки была насыщенной и рассчитанной на широкий круг участников: от руководителей государственных надзорных органов – до учащихся средних профессиональных учебных заведений.

– Улучшать уровень охраны труда и качество жизни и здоровья человека в связи с работой – это задача номер один для любого уровня власти, для любого работодателя, для профессиональных союзов, – открыл выставку председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Дмитрий Чернейко. Генеральный директор исполнительной дирекции Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга Михаил Лобин отметил, что меры защиты и предосторожности, которые принимают работодатели Санкт-Петербурга, действительно, эффективны, а такая выставка позволит работодателям обменяться накопившимся опытом.

– Санкт-Петербург неотделим от Ленинградской области, и ваши работодатели обеспечивают работой практически 300 000 наших жителей, – вступил генеральный директор Союза промышленников и предпринимателей Ленинградской области Александр Габитов, – и если вдруг кто-то получил травму на территории Петербурга, то лечиться он приезжает в Ленинградскую область. Мы несём большую социальную ответственность, и наше присутствие на выставке вполне обосновано».

Александр Габитов выразил надежду, что в дальнейшем работа по охране труда станет более квалифицированной и будет давать качественные результаты. Общественный представитель АСИ по направлению «Молодые профессионалы» в Санкт-Петербурге, руководитель «Точки Кипения» Кирилл Соловейчик подчеркнул, что дискуссионная площадка «Точка кипения» как раз предназначена для выработки новых решений, формирования образа будущего и сохранения того, что важно – люди, кадры и промышленность.

В рамках деловой программы участники получили консультации от представителей органов государственной власти и надзора, в том числе Государственной инспекции труда в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербургского регионального отделения Фонда социального страхования РФ, общественных приёмных. Кроме того, выставка позволила работодателям обменяться опытом по охране труда, по взаимодействию с контролирующими инстанциями, надзорными органами.

– Здесь, действительно, прозвучали новые мысли, но самое ценное – стремление правительства Санкт-Петербурга в лице Комитета создать «прямую линию» с профильными специалистами «надзорных органов и органов власти», – поделился впечатлениями от выставки директор Межотраслевого центра экспертизы и аудита охраны труда Андрей Сальников. – Выставка показала, что охране труда стало уделяться больше внимания, это необходимо, в том числе и для привлечения молодых кадров на производство.

Представители Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге объяснили работодателям, как организовывать и проводить обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования, как применять риск-ориентированный подход при проведении надзорных и контрольных мероприятий, как использовать проверочные листы. Межотраслевой центр экспертизы и аудита охраны труда предложил к обсуждению тему расследования и квалификации несчастных случаев на производстве, а также требования законодательства в сфере обеспечения безопасности технологических процессов с учётом риск-ориентированного подхода.

Что такое риск-ориентированный подход? Чтобы уменьшить количество плановых и внеплановых проверок на предприятиях, создана система добровольного самоконтроля с помощью проверочных листов (чек-листов), которые опубликованы на сайте Федеральной службы по труду и занятости. Они будут введены с 2018 года как обязательные для исполнения трудовыми инспекциями.

Фото Е. Ефимовой

– С 2018 года вступает в силу закон о риск-ориентированном подходе при проведении проверок всеми видами государственного надзора, – прокомментировал директор Межотраслевого центра экспертизы и аудита охраны труда Андрей Сальников. – Все будут применять одни правила, единые чек-листы, с однозначными трактовками, в которых указана область проверки, дана ссылка на документ и варианты ответов. И в самом чек-листе есть предупреждение о том, что государственному инспектору запрещается требовать иные документы, кроме перечисленных.

Участникам конференции напомнили, что для оценки предприятий существует пять категорий риска: низкий, умеренный, средний, значительный и высокий. От степени риска зависит периодичность проведения плановых проверок. При низкой степени риска проверки вообще не проводятся, а при высокой проводятся раз в два года.

– Есть разница в рисках работы на литейном производстве или в страховой компании, – объяснил Андрей Сальников. – Есть опасные производства в ядерной промышленности, но как их можно сравнивать с нотариальной конторой? Какие там риски? Зачем направлять комиссию в офис?

О нормативных требованиях к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты рассказывали сами производители, а о внедрении профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций – эксперты Агентства по развитию человеческого капитала в Северо-Западом федеральном округе.

Специалист по применению средств индивидуальной защиты на промышленных предприятиях компании «Техноавиа-Санкт-Петербург» Дмитрий Козлов рассказал во время семинара о том, как правильно подобрать конкретную продукцию под определённые производственные условия.

– Средства индивидуальной защиты должны соответствовать степени производственного риска, – объяснил он. – Если, например, высокая запылённость, то нужно использовать респираторы. При этом у них разный уровень защиты. Чем выше защита, тем меньше комфорт. Поэтому нужно подбирать средство под тот уровень защиты, который необходим, не больше и не меньше. Любое средство защиты доставляет неудобство. Чем комфортнее средство индивидуальной защиты, тем легче преодолеть психологический барьер. Очки должны быть совместимы с респиратором, наушники – с каской. Руководствоваться при

Фото Е. Ефимовой

подборе средств индивидуальной защиты нужно, во-первых, типовыми нормами выдачи, во-вторых, спецоценкой условий труда, которая проводится на всех предприятиях. С 2018 года планируется на законодательном уровне заменить типовые нормы на оценку рисков. Предприятия должны будут производить оценку рисков и на этом основании выдавать сотрудникам средства индивидуальной защиты.

ЧЕМПИОНЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Помимо обширной деловой повестки БОТИК представил молодёжную программу, отвечающую за популяризацию технических и правовых вопросов охраны труда среди молодых специалистов и студентов профессиональных учебных заведений. В рамках программы прошли викторины и интеллектуальные игры. Например, квест «Пространство безопасности» собрал 7 команд. Студенты выполняли творческие задания, посвящённые проблемам безопасности труда и рискам на производстве. На станции «К обороне готов» предстояло за ограниченное время выбрать правильный противогаз для манекена, а в «Творческой мастерской» ребята придумывали необычное использование средств индивидуальной защиты. В консультационном пункте ГУ МЧС России на манекене учили оказывать первую помощь. Чрезвычайно увлекательно было починить компрессор в виртуальной реальности: надеваешь шлем на голову, и ты – уже не ты, а компьютерный герой. Только нужно не отстреливаться от монстров, а подойти с помощью контроллера к столу, взять гаечный ключ, открыть электрощит агрегата и подкрутить гайку. Неплохая альтернатива для геймера!

Не менее интересно было почувствовать себя спасителями человечества от ядерной катастрофы. Рубен Данов из филиала «РосРАО» провёл студентов по всем этапам ликвидации радиационного происшествия. Компания уже много лет работает с молодёжью, поэтому здесь созданы и активно используются игры, викторины и турниры для объяснений практической пользы радиационной энергии и опасности, которая может от неё исходить.

Во время прохождения квеста «Пространство безопасности» студенты и учащиеся колледжей смогли в игровой форме закрепить знания о технике безопасности, которые получают на занятиях.

Играли семь команд: от Промышленно-технологического колледжа, Северо-Западного филиала РАНХиГС, Петровского колледжа, и от Российского союза промышленников и предпринимателей.

Первой станцией был медпункт. Ребятам надо было изучить содержимое типичной аптечки и найти лишние предметы. С этим справились быстро и побежали на вторую станцию, где заданием было правильно надеть противогаз на голову манекена. Ещё одним испытанием стала викторина на знание теории техники безопасности.

– Ребята заслуженно победили, они на втором курсе изучают предмет «охрана труда», так что они знают этот материал, – похвалила своих подопечных мастер производственного обучения Промышленно-технологического колледжа Людмила Ван. – У ребят как раз идёт практика на производстве, и все инструктажи по охране труда уже пройдены.

– Интерактивная часть выставки – квест «Пространство безопасности», позволил ребятам проявить знания в сфере безопасности труда, продемонстрировать творческий потенциал, наблюдательность и умение действовать в чрезвычайных ситуациях, – подвела итог заместитель генерального директора по обеспечению промышленной безопасности АО «Ижорский трубный завод» Ксения Кувшинникова. – Такая игровая форма дала возможность доступно обсудить серьёзные и жизненно важные вопросы безопасности.

СПРАВКА

Организаторы выставки-конференции «БОТИК»-2017: Центр трудовых ресурсов, Агентство по развитию человеческого капитала в СЗФО при поддержке Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, «Точка кипения в Санкт-Петербурге», Агентство стратегических инициатив, Комитет по науке и высшей школе, Государственная инспекция по труду, Фонд социального страхования, ГУ МЧС по СПб, Межотраслевой центр экспертизы и аудита охраны труда.

БРАТЬ НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ – НОВЫЙ УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

У СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ СТАНОВИТСЯ БОЛЬШЕ ПАРТНЁРОВ-РАБОТОДАТЕЛЕЙ, УЧАСТВУЮЩИХ В ПРОГРАММЕ СТАЖИРОВКИ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Поиск работы – это всегда сложный процесс, важно правильно расставить акценты: что я могу предложить работодателю и кто сегодня нужен рынку. Зачастую на открытом рынке труда много одинаковых вакансий и резюме соискателей с похожим опытом работы, конкуренция иногда зашкаливает. Как же быть в этой ситуации соискателям с ограничениями к труду? Сложнее тем, кто стал инвалидом во взрослом возрасте. Они хотят работать, продолжать быть активными уже в своём новом состоянии. Иногда их способность преодолевать недуг, совершать невозможное просто поражает.

Самый, пожалуй, известный пример – Стивен Хокинг. Его ясный ум продолжает работать на благо науки и человечества уже не одно десятилетие, несмотря на почти стопроцентный паралич тела. Более того, Хокинг сумел стать блестящим популяризатором науки, благодаря чему нынешнее поколение молодёжи буквально влюбилось в теоретическую физику.

Не меньше, чем английский учёный, известен и уважаем в мире австралийский меценат, писатель, певец Ник Вуйчич. В отличие от большинства инвалидов с детства, которые привыкают к «тепличной» обстановке и не стремятся покидать свою зону комфорта, он старается жить полной жизнью. И ему это удаётся. И он умеет вдохновлять других, недаром его профессия – мотивационный оратор.

Есть примеры и в нашей стране. Недавно пресса много писала о Дмитрии Павленко, который, потеряв руки и ноги от взрыва гранаты в армии, выучился на психолога, создал реабилитационный центр. А теперь ещё получил сертификат дайвера, пройдя полный теоретический курс и совершив погружение с аквалангом.

Но эти примеры, хотя и яркие, всё же единичные. К тому же, речь в них идёт о людях, которые «сделали себя сами».

Многие считают, что, когда человек с ограниченными возможностями здоровья приходит наниматься на работу на общих основаниях, мало шансов, что возьмут его, а не другого претендента, у которого нет ограничений. И, конечно, работодателю нужен опыт работы. Одна из форм поддержки для людей с инвалидностью – это направление на стажировку на предприятие от Центра занятости населения. Работодателю это выгодно, поскольку государство берёт на себя оплату труда стажёра и его наставника, а также налоги и компенсацию за отпуск.

– Часто некоторые работодатели опасаются принимать на работу человека с инвалидностью, потому что боятся, что он не будет справляться со своими обязанностями, – объяснила ведущий инспектор отдела содействия трудоустройству граждан Центра занятости населения Санкт-Петербурга Лилия Киселёва. – Программа стажировки хороша тем, что это работа временная, до трёх месяцев. Человека принимают по срочному договору. И выглядит такая стажировка как испытательный срок: если всё складывается, то работодатель предлагает стажеру занять постоянную должность. И сам человек с инвалидностью тоже может принять решение, оставаться или нет в этом коллективе.

ПОПРОБОВАТЬ, ЧТОБЫ ОСТАТЬСЯ

По словам Лилии Киселёвой, с помощью программы стажировок служба занятости помогает человеку с ограниченными возможностями здоровья испытать себя в коллективе, а работодателю – решить для себя проблему трудоустройства инвалидов.

Распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга «О рекомендациях по организации стажировок для граждан, испытывающих трудности в поиске работы» было принято в 2015 году. Оно рассчитано на всех граждан, которые зарегистрированы безработными и не могут трудоустроиться. Но приоритет отдаётся инвалидам.

По данным мониторинга Центра занятости населения Санкт-Петербурга, проведённого в этом году, в нашем городе 627630 инвалидов, из них 93000 – трудоспособного возраста. Но работают из этого количества только 36 процентов.

– По информации Комитета по образованию, у нас ежегодно из средних профессиональных учебных заведений выпускается 500-700 инвалидов, – говорит Лилия Киселёва. – Из 49 колледжей в 18 обучаются люди с инвалидностью. В профессионально-реабилитационном техникуме ежегодно обучается 550 человек, в лицее – 395. Кроме этого, есть студенты-инвалиды и в высших учебных заведениях. Только в Педагогическом университете имени Герцена таких 192 человека. В медицинском училище № 2 готовят слепых массажистов, 28 человек ежегодно выходит оттуда на рынок труда. Без опыта работы трудоустроиться очень сложно. Поэтому мы стараемся вместе с работодателями набирать стажёров прямо в учебных заведениях.

– Но если работодатель принимает решение попробовать сотрудника без обязательств дальнейшего трудоустройства, то будет ли он создавать специализированное рабочее место? Или выбирается такой профиль, где это не требуется?

– Понятие «специализированное рабочее место» довольно широкое. Это может быть дополнительное освещение или несколько перерывов в течение рабочего дня. Если человек передвигается на коляске, то мы смотрим, есть ли на предприятии доступная среда. Как-то мы трудоустраивали ребят с ограничением слуха, которые закончили сначала коррекционную школу, а потом автодорожный колледж. Начали издалека. Пока они ещё учились, организовали экскурсию. Потом была практика, во время которой с ними работал сурдопереводчик, и они уже начали входить в профессию. А когда пришли на стажировку, работодатели уже знали и понимали, как с ними нужно общаться. Важно, чтобы руководитель предприятия понимал, как коллектив примет работника с инвалидностью. Ситуации бывают разные. Когда на совете бизнеса по делам инвалидов слушали наставников, те рассказывали, что чаще всего проблема в том, что люди не знают, как общаться с инвалидами. Чтобы подготовить коллектив, крупные компании, которые выбрали политику трудоустройства инвалидов, проводят внутренние тренинги.

– С какими группами инвалидности чаще проводятся стажировки?

– Мы больше всего стараемся помочь первой и второй группе, это 60-70 процентов от всех инвалидов трудоспособного возраста. По шесть колясочников бывает в год. Работодателей, готовых принять инвалидов, становится больше, надо отдать им должное. Раньше крупные компании проявляли свою социальную ответственность тем, что оказывали спонсорскую помощь при проведении мероприятий. Сейчас они стали подходить к этому более неформально, смотреть внутрь себя. Крупные компании мало нуждаются в финансовой поддержке государства, им важен имидж. Кстати, кроме учебных заведений, откуда мы берём стажёров, есть конкурс «Путь к карьере». Его проводит Совет бизнеса по вопросам инвалидности и общественная организация «Перспектива». Он заточен на выпускников высших учебных заведений. За время подготовки к конкурсу выпускники участвуют в разнообразных тренингах, побеждают свой страх перед аудиторией, пишут о себе эссе. И уже на защите проектов представители бизнеса подбирают себе сотрудников. Но кто-то из ребят не готов работать в бизнесе, предпочитают общественные организации.

– Возраст ограничен на стажировке?

– Нет. Если человек получил инвалидность в середине жизни, и работать по прежней специальности он не может. Куда идти? Либо в лицей, либо в техникум.

– А если человек закончил учебное заведение несколько лет назад?

– Он тоже может участвовать в программе. Главное условие – чтобы не было работы по полученной специальности. Он может обратиться в агентство занятости и встать на учёт как безработный. Участвовать могут люди с любой группой инвалидности, но у них должна быть индивидуальная программа реабилитации или абилитации, чтобы мы могли подобрать соответствующее их возможностям место стажировки.

СПРАВКА

В 2016 году Центр занятости населения заключил с работодателями 33 договора на организацию 81 рабочего места для прохождения стажировки по специальностям: ассистент отдела, архивист, портной, консультант, швея, менеджер, юрист, массажист, психолог.

В стажировках приняли участие 81 человек, в том числе 11 инвалидов первой группы и 36 инвалидов второй группы.

38 процентов стажёров получили работу.

В 2017 году организовано 94 рабочих мест для стажировки инвалидов.

Стажировки проходят в компаниях: «Аэлита» (архивист), «Рекламное дело», Региональная общественная организация мастеров декоративно-прикладного искусства Санкт-Петербурга «Палата ремесел», «Сокотель», Благотворительный фонд «Выход в Петербурге», «Центр по трудоустройству выпускников детских домов и молодых людей с ограниченными возможностями Работа-ай», «Экспириенс групп» (Мир на ощупь), «Ваш бухгалтер».

В настоящее время стажировку проходят 73 человека, из них 54 процента – инвалиды первой и второй групп.

14 выпускника Профессионально-реабилитационного центра по специальностям: рекламный агент, делопроизводитель, художник росписи по дереву, мастер по обработке цифровой информации, коммерсант, портной;

23 выпускника Профессионально-реабилитационного лицея по специальностям: портной, цветовод, изготовитель изделий из лозы, переплётчик, наладчик технологического оборудования;

7 выпускников ВУЗов по специальности «менеджер»;

9 выпускников автодорожного колледжа по специальности: сборщик изделий;

3 выпускника медицинского училища № 2 по специальности «массажист».

Согласно опросу, проведённому Центром занятости населения в 2017 году среди 5002 инвалидов всех трёх групп:

1220 человек имеют высшее и незаконченное высшее образование,
1450 – среднее профессиональное,
1110 – начальное профессиональное,
735 – общее среднее (школа),
375 – неполное среднее,
112 – начальное общее.

Учились на момент проведения опроса:

75 – в высшем учебном заведении,
100 – в среднем профессиональном (техникуме),
60 – в начальном профессиональном,
65 – в учреждениях дополнительного профобразования,
350 – работали на момент проведения опроса,
4697 – не работали,
4281 – имеют опыт работы по трудовой книжке,
721 – не имеют такого опыта,
951 – желают работать на специализированном предприятии для инвалидов,
660 – хотят работать на предприятиях реального сектора экономики,
250 – хотят открыть собственное дело,
2719 – хотят пройти профобучение.

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

БЕЗРАБОТНЫЕ НЕ ВЕРЯТ, РАБОТОДАТЕЛИ НЕ ХОТЯТ

ЧТО ДЕЛАЕТ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ, ЧТОБЫ ПОМОЧЬ ИМ НАЙТИ ДРУГ ДРУГА

Довольно часто случается так, что человек, отработав много лет на одном предприятии, вдруг оказывается вновь в поиске работы. Ищет работу самостоятельно на различных ресурсах, а в Службу занятости идёт в самый последний момент, боясь бюрократии и отсутствия хороших вакансий. Зачастую и работодатели относятся скептически к перспективе найти с помощью Службы занятости хорошего специалиста и не всегда размещают самые «аппетитные» предложения в городском банке вакансий.

О том, какие вакансии можно найти, как разорвать «замкнутый круг» и что делается для привлечения крупных работодателей, мы беседуем с руководителем Агентства занятости Невского района Екатериной Недялковой.

– Это наболевший момент, – признаётся Екатерина Вячеславовна. – Работодатели в соответствии с законом о занятости должны информировать нас обо всех открытых вакансиях, но не обязаны их размещать в нашей базе. Они предоставляют сведения о свободных рабочих местах и помечают – с размещением в базе или без него. Не все работодатели верят в то, что мы можем подобрать им подходящего кандидата. Но мы стараемся сдвинуть этот камень с места, развивая отношения с работодателями на повышение уровня доверия, чтобы они предоставляли нам открытые вакансии, а мы, в свою очередь, приложим все усилия для подбора именно тех работников, которые соответствуют требованиям конкретной вакансии.

– А есть сейчас такие работники?

– У нас в базе есть специалисты с серьёзным профессиональным опытом, но зачастую им нечего предложить. Поэтому мы решили начать менять эту ситуацию, и очередным таким шагом стала конференция, прошедшая 17 ноября с участием крупных промышленных предприятий района. В Невском районе много заводов, работающих в отрасли машиностроения. Я бываю на них и вижу, какая ситуация на каждом производстве. На мой взгляд, логично, развивать взаимодействие между предприятиями, обмен опытом, новыми тенденциями. Поэтому возникла идея создать сообщество промышленного сектора. Это будет полезно и работодателям, и нам, так как мы сможем на этой платформе популяризировать свои услуги.

БОРЬБА ЗА ДОВЕРИЕ

– Как прошла первая конференция?

– Первую конференцию мы провели на территории Невского завода, входящего в РЭП-холдинг. На мероприятие собралось порядка 50 участников, обсудили, как построить систему взаимодействия между работодателями производственного сектора и Службой занятости для эффективного использования трудовых ресурсов. Руководители предприятий поделились реальными примерами успешного сотрудничества. Мы, таким образом, надеемся привлечь новых партнёров. Например, у нас есть программа опережающего обучения персонала для работодателей. Когда на предприятии проводится модернизация производства, закупается новое оборудование, то требуется либо обучить своих сотрудников, либо набрать новых. Но, в основном, работодатели стараются сохранить кадры и обучать уже работающих специалистов, ну а мы помогаем им приобрести новые компетенции. Например, с Невским заводом уже несколько лет работаем по этой программе. В этом году и другие предприятия подключились.

– Планируете проводить такие встречи регулярно?

– В планах пока проводить ежегодное мероприятие. На следующий год уже есть предложения от крупных предприятий Невского района о проведении конференции на их площадках. Мы будем выступать с рабочими кейсами Службы занятости и работодателей, а также приглашать интересных спикеров, экспертов, с актуальными темами в области труда и занятости. В этом году выступали спикеры с анализом состояния рынка труда в Невском районе, с рассказом о тенденциях и направлениях в области трудовой миграции, участники в формате тренинга вырабатывали идеи для сотрудничества. Например, предложили совместно с районными Агентствами занятости населения проводить профориентацию для школьников и абитуриентов, организуя экскурсии на предприятия, и продумать варианты стажировок для студентов. Также прозвучала идея создания системы наставничества на базе Агентств занятости населения, когда профессионалы среди пенсионеров учат молодежь работе с оборудованием, рассказывают о компании, повышают знания о профессии. По мнению большинства представителей бизнеса, необходимо и включение работодателя в образовательный процесс, чтобы он был не потребителем «конечного продукта», а заказчиком образовательных программ.

СОТРУДНИЧЕСТВО

– Что ещё в вашем Агентстве занятости входит в работу с юридическими лицами?

– Совместно с работодателями мы реализуем еще несколько программ. Например, договариваемся о трудоустройстве подростков с 14 до 18 лет на время школьных каникул. Также привлекаем работодателей к участию в программе предоставления рабочих мест людям с ограниченными возможностями здоровья. Третья программа – это участие граждан на общественных работах, проводимых на территории работодателей Невского района, с учётом производственной необходимости предприятий.

– Чем занимаются подростки?

– Для ребят больше всего рабочих мест предлагается в сфере благоустройства. Но есть и офисная работа, как правило, с документами. У нас был заключён договор с Ленинградским комбинатом хлебопродуктов имени Кирова, там подростки работали с документами в различных отделах, занимались курьерской доставкой. Вообще, сегодня очень популярно среди подростков работать в каникулы. Дети не хотят без дела болтаться, они хотят зарабатывать, с пользой проводить время. Своего рода это первичная профориентация, и мы стараемся расширить спектр профессий.

– А какая работа для инвалидов?

– Не так много предприятий, которые принимают на работу людей с инвалидностью. И не каждая работа считается подходящей по условиям труда, так как у инвалида чётко прописано, какой вид деятельности разрешён. В Невском районе есть компания «Воздушный замок», где занимаются изготовлением батутов. У нас заключён с ними договор для подбора персонала на производство. Но работа там не подходит для каждого инвалида, она требует физической нагрузки, рабочий день довольно напряжённый. Производство есть производство, несмотря на то, что оно и адаптировано к труду людей с ограниченными возможностями здоровья. Взаимодействуем с общественными организациями: Центром социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов, Санкт-Петербургской ассоциацией общественных объединений родителей детей-инвалидов «ГАООРДИ». В основном, они предлагают работу в мастерских, связанных с художественным творчеством, народными промыслами.

– Общественные работы – это тоже благоустройство?

– По сути общественные работы – труд, не требующий высокой квалификации. К примеру, на крупном заводе возникает какой-то объём работ по благоустройству самой территории. У нас есть договор с заводом «Звезда» на проведение общественных работ по профессии «подсобный рабочий». Был договор с Северо-Западным Трубным заводом на временную занятость в кадровой службе. Были организованы рабочие места на территории районного военного комиссариата Невского района по профессии «технический работник» – это офисная работа с документами. Договор с предприятием заключается на год, и в течение года в зависимости от потребностей мы подбираем им людей.

– А от кого инициатива исходит?

– Это взаимный процесс. Много предприятий давно уже работает с Агентством занятости, они сами проявляют инициативу. А тех, кто знает об этих направлениях, мы информируем. Ещё одна из форм работы – гарантированные собеседования. Допустим, есть у компании необходимость в подборе персонала на определённые вакансии, тогда мы предлагаем провести гарантированное собеседование специально для них или для двух-трёх предприятий той же сферы деятельности. Приглашаем на это собеседование безработных или ищущих работу граждан, в соответствии с теми требованиями, которые предъявляет работодатель. Смотрим базу, отбираем потенциальных кандидатов, которым это было бы интересно. Они, можно сказать, сразу же проходят первое собеседование, и если оно оказалось успешным, то дальше договариваются о встрече уже на территории работодателя.

– Какая ситуация с трудоустройством в Невском районе в целом?

– На учёте в Невском районе порядка 1200 безработных, в базе – около 2000 вакансий.

Процент трудоустроенных – чуть больше 50 процентов. Был небольшой спад во время кризиса, до 48 процентов. Мы стараемся повышать уровень эффективности трудоустройства. Много вакансий по рабочим профессиям, потому что у нас район специфический, промышленный. На производственных предприятиях хорошие условия работы. Тот же Невский завод – современное производство, чисто, нигде пылинки нет, всё модернизировано. Там стабильно, переработки оплачиваются, зарплата хорошая. Для мужчин это хорошая работа и достойный заработок.

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

ОТ ТРУДНЫХ ПОДРОСТКОВ – К ТРУДОЛЮБИВЫМ

НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЕ ВСЁ БОЛЬШЕ ХОТЯТ РАБОТАТЬ И ЗАРАБАТЫВАТЬ

В середине ноября в Жилкомсервисе № 3 Калининского района убирать территорию вышли пятнадцать не совсем обычных дворников. Это были школьники, которые решили в свободное от учёбы время и полезным делом заняться, и на карманные расходы заработать. Направление ребята получили в Центре занятости населения, с которым Жилкомсервис заключил договор.

Временное трудоустройство подростков от 14 до 18 лет – это одна из программ службы занятости Санкт-Петербурга. Именно туда следует обращаться тинейджерам, которым очень нужны деньги, а у родителей просить не хочется. В основном, дети ищут работу летом, во время каникул. Но некоторые подростки продолжают подрабатывать и после начала учебного года в свободное от учёбы время. Специалисты службы занятости в один голос говорят об огромном желании подростков трудиться и зарабатывать.

– Я больше двадцати лет работаю в службе занятости и вижу, что сейчас количество подростков, которые хотят работать, увеличилось в разы, – говорит руководитель Агентства занятости населения Калининского района Елена Исакова. – Главная мотивация для них, конечно, это возможность самому заработать деньги. Это первый вопрос, с которым они к нам обращаются: «Какая у меня будет зарплата?». Потом уже, когда они вливаются в коллектив, то начинают ценить и другие преимущества трудовых отношений. У них появляются новые друзья, новые интересы, понимание, что значит работать в команде.

В ЧЁМ ИХ СИЛА

Зарплата за неполный рабочий день и за неквалифицированный труд, в общем-то, неплохая. 9445 рублей в месяц может получить подросток летом, работая четыре часа в день. Учитывая, что минимальный размер оплаты труда в Петербурге 16000, это больше, чем полставки. В учебное время, по договору со Службой занятости населения , подростку можно работать только два часа, месячный заработок составит в это время около 5000 рублей.

– И детям, и родителям лучше озаботиться трудоустройством заранее, не дожидаясь начала лета, – советует Елена Михайловна. – В этом году в июне было 350 рабочих мест на 370 человек. Конечно, мы никому не отказываем, но вынуждены просить прийти в следующем месяце. Документы тоже лучше подготовить заранее.

– Работодателей приходится уговаривать, чтобы взяли на работу детей?

– Нужно показать работодателю все плюсы трудоустройства подростков. Минусы он сам сразу просчитывает – это большой объём документов, увеличение нагрузки на кадровую службу и на мастеров, которые будут контролировать работу молодёжи. А плюс в том, что у молодых очень высокая мотивация к труду. И они готовы заниматься рутинной работой, от которой можно освободить на это время штатных сотрудников. Каждый год мы хотим, чтобы увеличивалось количество работодателей и рабочих мест, стараемся добиться разнообразия профессий, чтобы все желающие были трудоустроены. И динамика есть. В этом году наше Агентство занятости направляло подростков в более чем 11 предприятий и организаций города.

– Раздачу рекламных листовок у метро вы не предлагаете?

– От нашего агентства такого вида работы никогда не было. Но почему бы и нет, если работодатель будет выполнять те требования, которые предъявляются к трудоустройству подростков?

– А какие специальности предлагают работодатели?

– В Калининское садово-парковое хозяйство брали рабочих зелёного хозяйства, в Центр персонального развития – курьеров, Санкт-Петербургская региональная общественная организация содействия профориентации и занятости молодёжи «Правый берег» организовывала рабочие места в школьных библиотеках. Для подростков, которые настроены на офисную работу с документами, есть места в управлении Пенсионного фонда района, в налоговой инспекции, и в этом году впервые ребят пригласили поработать в подростково-молодёжных клубах района. С налоговой инспекцией и Пенсионным фондом мы долго вели переговоры. Они думали: что можно доверить подросткам, справятся ли они, сколько времени будут тратить на контроль штатные работники? Так вот, после первого года работы эти организации количество рабочих мест увеличили. И я слышу от них только положительные отзывы. Прислали благодарность от начальника управления Пенсионного фонда. «В период с 1 июня по 31 августа 60 человек были направлены на работу в управление. Сотрудники зарекомендовали себя как ответственные, трудолюбивые специалисты, оказали помощь в подготовке сопроводительной документации, в офисном делопроизводстве и работе с оргтехникой». Мне было очень приятно. Если вначале подростков допускали только к копировальным устройствам, то потом стали доверять ввод документов в базу данных и более серьёзную работу, которая требует внимательности, аккуратности. А что касается работы с компьютером, то тут подростки ещё поучат взрослых коллег. Молодые люди очень хорошо ориентируются во всех программах. И это преимущество работодатель использует тоже.

– Трудовую книжку дают?

– Обязательно, это совершенно официальная работа с записью в трудовой книжке, с заключением срочного договора, начислением стажа. Когда молодой человек приходит и говорит волшебные слова «Я хочу работать», мы объясняем ему все его трудовые права. Ведь пока подросток учится, за него отвечает школа. Наступили каникулы – и он оказался предоставлен сам себе. Если его не занять, он себе найдёт занятие. И не всегда хорошее. Мы через отдел образования постоянно информируем и администрацию школы, и родителей, что возможность работать есть. У подростков неквалифицированный труд, поэтому большого разнообразия быть не может. Но мне кажется, есть перспектива увеличения количества рабочих мест в сфере торговли. С одной стороны, подросток не может быть материально ответственным лицом, но он может раскладывать товар, быть консультантом в торговом зале.

– Например, в книжных магазинах, или магазинах игрушек, компьютерной техники, спорттоваров, мобильных телефонов, кондитерских....

– Да! Хорошая идея. Можно поработать в этом направлении.

НЕ ОБМАНИ

Выбор есть всегда: официально искать работу подростку в службе занятости или из объявлений, где работодатели не требуют документов, ограничивают от бумажной волокиты и иногда обещают большую зарплату. Но кто гарантирует, что ребёнок не будет выполнять трудную не по возрасту работу, условия его труда будут соответствовать законодательству и что он получит обещанную заработную плату? Поскольку всё происходит неофициально, и доказать ничего нельзя, то и претензии предъявлять некому. Разве что самому себе.

Но ведь есть у несовершеннолетних вполне легальные и законные способы зарабатывания денег. Они не сулят бешеных доходов, но зато благонадёжны и дают хороший опыт на будущее. Обращайтесь в службу занятости. Сайт r21.spb.ru

МНЕНИЯ

Анастасия Макарова, работала в молодёжной организации «Правый берег» в третий раз:

– О программе мне рассказали знакомые ребята, а в целом работа в таких организациях летом – довольно распространённое движение, потому что это очень удобно: по закону нужно работать всего четыре часа, в результате весь остальной день свободен. Это государственная программа, поэтому не возникает никаких сомнений в выплате зарплаты, условиях труда. Всё по-честному, и это здорово. Кроме того, у меня был хороший коллектив, и я приятно провела время с пользой.

Ученица 531-й школы Красногвардейского района Александра:

– Всё началось с предложения администрации нашей школы, и я откликнулась на него, потому что найти хорошую работу, за которую заплатят деньги, подростку достаточно тяжело. Здесь всё официально, надёжно, и у нас есть несколько вариантов: мы можем работать в школе, в Пенсионном фонде, военкомате и других местах. С нами заключают договор на месяц, где прописано, сколько часов мы должны отработать, наши обязанности. В основном в них входит сшивание дел, если это работа, например, в Пенсионном фонде, в военкомате дают заполнять повестки, конверты. Кто-то работает за компьютером, кто-то с бумагами – кому что больше нравится. По окончании месяца договор можно перезаключить, как многие и поступают. Уволить могут только в самом крайнем случае, если совсем не соблюдать правила внутреннего распорядка или не выполнять задания, но таких случаев у нас ещё ни разу не было.

ВАЖНО

В любой момент подросток может расторгнуть трудовой договор без объяснения причин, однако для работодателя действует особый порядок расторжения договора: только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. В перечень, запрещающий труд подростков до 18 лет, включено более 2000 профессий. Несовершеннолетние молодые люди не могут быть приняты на работу с вредными и опасными условиями труда, на работу под землёй, в ночных клубах, не могут быть заняты в игорном бизнесе, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами.

ДЛЯ УСТРОЙСТВА ПОДРОСТКА НА РАБОТУ ПОТРЕБУЮТСЯ:

- паспорт;
- трудовая книжка, если есть. При заключении трудового договора впервые трудовую книжку оформляет работодатель;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования – СНИЛС (при заключении трудового договора впервые СНИЛС оформляет работодатель);
- направление на временное трудоустройство, выданное районным агентством занятости;
- медицинская справка (врачебное профессионально-консультативное заключение) формы № 086/у, определяющая профессиональную пригодность;
- ИНН, если есть;
- справка из образовательного учреждения с указанным режимом обучения (для работающих во время учебного года);
- согласие одного из родителей (опекуна) и письменное разрешение органов опеки и попечительства на работу подростков 14 лет;
- реквизиты банковской карты Сбербанка РФ, открытой на имя несовершеннолетнего гражданина, для перечисления работодателем заработной платы, а также материальной поддержки, назначаемой службой занятости населения.

НЕ ГОВОРИТЕ «МЕНЯ НЕ ВЗЯЛИ»

ИЛИ ПОЧЕМУ НЕ ВСЕГДА НУЖНО ПРОБИВАТЬ ЛБОМ СТЕНУ

В России не очень принято делиться своими проблемами с профессиональными психологами. Мы, наоборот, посмеиваемся над их дежурной фразой «Хотите об этом поговорить?» Мы загоняем проблемы вглубь, в лучшем случае обсуждаем их с друзьями, а в худшем – снимаем стресс алкоголем.

Особенно тяжко жителям мегаполисов. Стресс тут правит бал. Человек всё время под напряжением, он привыкает всё планировать и рассчитывать свой день до мелочей. И вдруг – бац! Остаётся без работы. Ну, мало ли. Причины разные. Попасть из перманентного цейтнота в состояние непривычного безделья – это чревато серьёзным нервным потрясением. И ещё мучает страх – на что жить? Деньги кончаются, работа не находится. Как найти в себе силы жить дальше и снова бороться за место под солнцем? «Психо» - по-гречески «душа». Психология – наука о душе. Спасите наши души.

Вот тут-то помощь психолога требуется как никогда. И она есть, причём, совершенно бесплатно. Только нужно обратиться в агентство занятости населения в любом районе Петербурга, чтобы встать на учёт по безработице. Это не страшно. Сейчас «биржа труда», как по привычке называют службу занятости, это не последнее пристанище безработных, а, скорее, сервисное учреждение, где индивидуально подбирают целый комплекс бесплатных услуг. Помимо подбора вакансий, предлагают повысить квалификацию, пройти переобучение, подготовиться к собеседованию и получить помощь психолога, благодаря которой люди заново обретают опору под ногами.

ФОТО, ВОЗРАСТ И ХОББИ – НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫ

О том, какие тренинги проводятся в агентстве занятости Красносельского района, рассказала психолог-консультант Светлана Соколова.

– Светлана Владимировна, без помощи психолога трудно найти работу?

– Очень часто страхи, тревога и комплексы мешают людям показать себя работодателю с лучшей стороны. Я веду несколько своих авторских тренингов, которые направлены и на психологическую коррекцию личности, и на адаптацию к рынку труда. На однодневном тренинге мы говорим о психологических аспектах трудоустройства, о том, например, что составлять резюме нужно с учётом психологических особенностей восприятия. Я объясняю, почему самое важное в резюме лучше выносить наверх – потому что при чтении документа информация воспринимается вначале свежим взглядом, а потом у читающего «глаз замыливается». Обсуждаем, как правильно отвечать на вопросы, которые задают на собеседовании. В практической части каждый участник тренируется: проходит собеседование со мной, а остальная группа смотрит и слушает. Я учу, как надо правильно зайти в кабинет, это важно, поскольку впечатление формируется в первые несколько секунд, а 93 процента восприятия происходит невербально: через жесты, мимику, взгляды, интонацию. Если человек зашёл неуверенно, то сказанные им правильные слова могут уже не переубедить собеседника, чьё подсознание уловило нечто совершенно другое. Потом я задаю вопросы и слушаю, как человек отвечает. После того, как один из участников прошёл «собеседование» со мной, мы с группой делимся впечатлениями о том, что увидели. И человек узнаёт о том, как он выглядел со стороны. Причём узнаёт он об этом от доброжелательно настроенных собеседников, что делает его попытки исправить недочёты более лёгкими для него.

– Что вы посоветуете по поводу возраста, указывать его?

– Только если это ваше «сильное место». В ином случае лучше этого не делать. Ведь, невзирая на возраст, вы можете попасть на собеседование к руководителю, которому понравитесь, и он вас возьмёт на работу. А сразу увидев дату рождения в резюме, работодатель может и не позвонить, не догадываясь, какого ценного сотрудника он теряет. И вы потеряете шанс. Из личной информации в резюме следует ставить фамилию, имя и отчество, телефон, по возможности, электронную почту.

– А хобби?

– Опытный психолог в отделе персонала по хобби может сделать выводы о вас. Например, вы – бухгалтер, увлекаетесь прыжками с парашютом. Зачем работодателю бухгалтер, любящий риск? Если ищут менеджера по продажам, то хобби в виде работы на дачном участке не впечатлит: данному специалисту нужны совсем другие навыки. Также совет: разбивайте резюме на графы, делайте шрифт удобным для чтения. Помните, что при поиске новых сотрудников на столе инспектора по кадрам очень много резюме, нужно, чтобы ваше выгодно выделялось из общей массы. Следующий нюанс: работодатели любят видеть в резюме числительные. Сколько человек было у вас в подчинении? Сколько времени вы делали проект? Всё это нужно заносить в резюме, это – показатель ваших навыков. Фото обязательно только в том случае, когда этого требует искомая профессия или работодатель. Хотя бывают нюансы. У меня много лет назад был клиент предпенсионного возраста, но выглядел на 50 лет. И когда я ему сказала, что фото не обязательно, он возразил: «Я хочу, чтобы видели, что я выгляжу бодрым и дееспособным». На этот довод я не нашла контраргументов.

«КУЗНИЦА СЧАСТЬЯ» И МОЙ ДРУГ СТРЕСС

– С психологией трудоустройства понятно. А что происходит на других тренингах?

– Существует такое понятие, как написанный ещё в детстве жизненный сценарий. На его формирование влияет то, как складывались отношения ребёнка с родителями и другими взрослыми, насколько они замечали потребности ребёнка, насколько его одобряли. В зависимости от этого он «пишет» для себя сценарий победителя, проигравшего или нечто среднее, что можно было бы назвать «полосатой зеброй». Из этого в его взрослой жизни проистекают и проблемы самопрезентации и успешного трудоустройства. На тренинге «Кузница счастья» мы говорим о том, как переписать жизненный сценарий, как из побеждённого превратиться в победителя. И не только говорим, но и пробуем это делать. Есть и другой тренинг – по стрессоустойчивости. Существует много психологических техник, которые можно использовать для того, чтобы совладать со стрессом, превратив его из врага в союзника. Ведь стресс может мотивировать нас на достижение цели, даёт толчок к самореализации. Правда, если толчков слишком много, есть риск не справиться с давлением среды и сдаться, а возможно уйти в депрессивное состояние.

На следующем тренинге «Эмоциональная коррекция» я учу переводить негативные эмоции в позитивное русло. Существует классификация базовых эмоций. Одна – удивление – нейтральная, две – радость и интерес – позитивные, остальные: страх, гнев, отвращение, презрение, горе, стыд, вина – негативные. Но всё, что есть у человека, ему для чего-то нужно. В том числе и негативные эмоции. На тренинге мы обсуждаем каждую эмоцию, а потом участники тренируют навыки самокоррекции, чтобы уметь получать для себя выгоду от собственных эмоциональных проявлений.

На тренинге целеполагания и проработки материальных проблем мы обсуждаем, чем отличается психология бедности от психологии богатства. И как перестроить себя, чтобы достигать своих целей и повышать свой материальный уровень. На тренинге по общению учимся убедительно рассказывать о себе и распознавать неискренность собеседника, тренируемся в разных видах общения, я также предлагаю различные подходы в работе с агрессивными собеседниками.

– Когда отказывают после собеседования, начинается самокопание: «Что я сделал не так?» Это правильно?

– На это нет однозначного ответа. Должно быть понимание, что именно пошло не так, что человек должен подкорректировать в себе, но не должно быть самообвинения. Я своим клиентам объясняю ситуацию на примерах из жизни. Допустим, у вас в хлебнице лежит белый хлеб, а чёрного нет. Вы пришли в магазин, а продавец говорит: не берите чёрный, он сегодня чёрствый, возьмите белый. Вы возьмёте? Он у вас и так дома лежит. Вы пойдёте в другое место и купите чёрный хлеб. То же самое на собеседовании. Если работодателю нужен бухгалтер со знанием программы «1С: Предприятие 8», а вы знаете «Парус», он вас не возьмёт не потому, что вы плохи, а потому, что ему «Парус» не нужен. Говорить «Меня не взяли» – неправильно. Не вас не взяли, а ваши навыки. На работу берут не личность, а её профессиональные качества. Поэтому не нужно расстраиваться и опускать руки, если после собеседования вас не пригласили на работу. Не нужно брать этот груз на себя. Я в таких случаях говорю: «Ещё неизвестно, от чего вас отвела судьба». На самом деле, иногда пробьёшь лбом стену, а потом понимаешь – напрасно. Стены тоже иногда не зря стоят.

«ВАШИ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ?» «КОФЕ ЛЮБЛЮ!»

Мнения людей, получивших психологическую поддержку в агентстве занятости Красносельского района.

Юрий Борин, 41 год, IT-менеджер:

«Стал безработным, когда закрылась наша организация. Инспектор службы занятости предложила мне пойти на курсы психологической подготовки. Так в августе я попал на занятия Светланы Владимировны. Она смогла создать очень приятную атмосферу, когда незнакомые люди стали командой, помогали друг другу. Из тренингов больше всего запомнилось ораторское искусство. Были практические занятия, мы готовили доклады и обсуждали свои ошибки. Для меня это важно, так как по работе иногда приходится выступать публично. На тренинге по прохождению собеседования Светлана Владимировна расставила акценты, на что обратить внимание, дала методики, как отвечать на неудобные вопросы. Например, на вопрос «Какие у вас есть слабые стороны» я отвечаю: «Самая моя большая слабость – люблю кофе в свободное от работы время».

Елена Михайлова, учится на экскурсовода:

«Я решила сменить сферу деятельности, а начинать что-то новое всегда нелегко. Чтобы не опустились руки, нужно уметь управлять своими эмоциями. Этому нас учила на тренингах Светлана Соколова. Она увлечённый специалист, очень любит своё дело. Я прошла несколько тренингов – по работе со стрессами, с жизненными сценариями, научилась самостоятельно применять методики, которые помогают расслабиться, обрести гармонию. Очень хорошо, что служба занятости предоставляет такие услуги, как психологическая помощь людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, причём совершенно бесплатно. Потеря работы – это сильнейший стресс для человека, и не всякий способен самостоятельно с ним справиться. Некоторые просто ощущают себя на грани. А групповая поддержка и профессионализм психолога не дают человеку впасть в состояние безнадёги».

Елена Александровна:

«Очень благодарна нашему центру занятости за такую уникальную возможность посещать тренинги психолога Соколовой Светланы Владимировны, которые очень много мне дали и в плане отношения к поиску работы, и в чисто жизненном плане. Хочется отметить отношение к людям, желание помочь, активное общение и взаимодействие».

Владимир Владимирович:

«От всего сердца хотел бы поблагодарить психолога Соколову Светлану Владимировну за огромную помощь, что получил от неё. Если кратко описать, она вдохнула в меня вторую жизнь! Замечательный она человек и профессионал в самом высоком смысле этого слова».

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

БЫСТРО, УДОБНО, ПОЗИТИВНО

ЧТО ТАКОЕ ОТДЕЛЕНИЯ ЭКСПРЕСС-ОБСЛУЖИВАНИЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ, И ЗАЧЕМ ОНИ НУЖНЫ

В ОКРУЖЕНИИ ВИТРИН

– Когда меня уволили, был период, что я целые дни проводила в торгово-развлекательных центрах, – рассказала петербурженка Настя К. – Нет, не развлекалась, конечно, не до того было. Просто надо было куда-то уходить из дома, чтобы родственники думали, что я по-прежнему работаю.

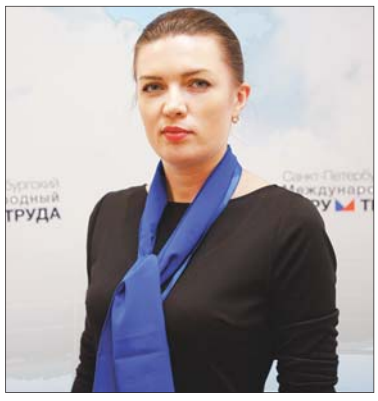
Признаваться в том, что осталась без работы, дома не хотелось. Настя боялась, что неприятный факт расстроит её домашних больше, чем её саму.

– И вот иду как-то по «Радуге», – продолжает Анастасия. – На душе тоска. Кругом столько соблазнов, а я понимаю, что деньги скоро закончатся, а отзывов на резюме, которые я разослала по работодателям, пока нет. Думаю, надо ехать в агентство занятости, вставать на учёт.

И тут она увидела прямо посреди зала, в окружении кафе и магазинов, вывеску «Служба занятости населения».

– Сначала не поверила, местечко такое уютное, цветочки в голубых горшочках – вспоминает Настя. – В моём представлении служба занятости – это что-то угрюмое, где несчастные люди стоят в очереди за работой. А тут девушки улыбчивые, пригласили садиться, располагаться, как дома.

Это оказалось отделение экспресс-обслуживания агентства занятости Московского района. В отделении экспресс-обслуживания помогут быстро найти подходящие человеку по его специальности вакансии. Проконсультируют, как обстоят дела на рынке труда: какие специалисты пользуются спросом, какой уровень заработной платы по конкретным специальностям, чтобы не завысить или наоборот не продешевить, когда указываешь ожидаемую зарплату в резюме. Помогут составить резюме, если человек твёрдо знает, какую работу ищет, или предложат вместе выбрать род деятельности, если соискатель сомневается. Для этого проводятся тренинги по профориентации и семинары.



– Наше отделение в ТРК «Питер Радуга» открылось в 2014 году, – рассказала начальник отделения Ольга Мухортова. – Это первый подобный проект, в котором реализуется новая форма взаимодействия службы занятости и граждан. Поэтому перенимать опыт к нам приезжают из других регионов.

ОТ РАССВЕТА ДО ЗАКАТА

Решение открыть отделение в торгово-развлекательном комплексе было довольно смелым. Ведь люди приходят сюда совсем с другими целями и, как правило, не готовы задумываться о серьёзных вещах. А кто-то совмещает приятное с полезным. Так, например, в конце февраля по инициативе работников отделения в атриуме ТРК «Питер Радуга» прошла ярмарка вакансий для женщин.

– Сюда люди приходят семьями, проводят целый день. Так почему маме заодно не подыскать себе работу? Детей можно отправить на это время в «Кидбург», чтобы они там тоже себе будущую профессию выбирали, – говорит Ольга.

В отделении экспресс-обслуживания работают два психолога, два инспектора. Место диктует график работы: открываются вместе с «Радугой», в 10 часов, и работают до закрытия комплекса – до 21 часа. Без перерывов и выходных.

– Треть наших клиентов – это не случайные посетители торгово-развлекательного комплекса, а люди, которые пришли целенаправленно за услугами службы занятости, – говорит Ольга Мухортова. – Мы размещаем анонсы наших мероприятий на сайте r21.spb.ru и в группе «Экспресс обслуживание населения в ТРЦ «Радуга» Вконтакте. Многих интересуют психологические тренинги. Кроме того, мы организуем на своей площадке гарантированные собеседования с работодателями, что позволяет довольно быстро найти работу. Например, «Ашан» проводит собеседования практически каждую неделю, им постоянно нужны работники.

КОНКРЕТНО

В этом году в отделении экспресс-обслуживания агентства занятости Московского района прошли тренинги по профориентации: «Выбор профессии», «Твой выбор», «Мотивация успеха», тренинг-практикум по прохождению успешного интервью, психологические тренинги «Познай себя», «Преодоление страха с использованием техник арт-терапии».

Состоялись интерактивные семинары: «Как оказать себе психологическую помощь в период поиска работы», «Типичные ошибки при выборе профессии, и как их избежать», «Стратегия поиска работы», «Технология составления резюме».

Гарантированные собеседования проводили компании: «Лидер-Консалт» (вакансии: швея, оператор швейного оборудования), «Содексо-Евроазия» (вакансии: администратор, кассир, шеф-повар, старший повар, кондитер-повар, работник зала, уборщица), «Развитие РОСТ» (вакансия – официант).

Компания «Эльсант» приглашала в кондитерскую «Сладкоежка» кондитера, кассира, продавца и бармена.

Агентству недвижимости «Троицкий дом» требовались менеджер по недвижимости и специалист по недвижимости, а магазину «Ашан» – работник торгового зала, продавец-консультант, хозяйка кассы, повар.

ЛЁГКИЙ ФОРМАТ

– Экспресс-центр – это служба занятости в режиме «лайт», – считает руководитель Агентства занятости населения Адмиралтейского района Татьяна Иванова. – Соискателю достаточно с паспортом обратиться к специалисту и сформулировать запрос на подбор работы, с учётом его образования и профессионального опыта. В нашем экспресс-центре, по адресу Садовая, 55, оказывают услуги по содействию в трудоустройстве и информируют о рынке труда. Еженедельно, по средам, психолог агентства проводит на Садовой, 55 профориентационный семинар по поиску работы. Если у вас, например, есть вопросы по составлению вашего резюме, или существуют трудности при прохождении собеседования, на семинаре вы получите профессиональные ответы и советы.

Чаще всего обращаются соискатели среднего возраста, многие, кто думает о смене места работы пользуются нашими услугами в вечернее время, когда у них рабочий день заканчивается. По вторникам мы работаем до 20-00, а по четвергам – до 19-00. Молодёжь – это тоже наши клиенты, особенно молодые специалисты. Конечно и граждане пенсионного возраста обращаются.

В экспресс-центре проводятся и гарантированные собеседования, и районные ярмарки вакансий. Место проведения удобно и работодателям, и соискателям. Шаговая доступность от метро, располагающая обстановка, грамотные и доброжелательные сотрудники. В этом году здесь встречались с потенциальными работниками более 30 работодателей. АО «Адмиралтейский верфи», Жилищное агентство Адмиралтейского района, Кондитерская фабрика им. Самойловой, ГУП Топливно-энергетический комплекс, Санкт-Петербургский филиал Управления делами Президента Российской Федерации «Комбинат питания «Кремлёвский», межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы и многие другие.

Как это происходит, пояснила Татьяна Иванова:

– К нам обращается работодатель, которому необходимо содействие в подборе персонала, мы выясняем наличие и описание вакансий. Затем предлагаем соискателям поучаствовать в гарантированном собеседовании (прямой диалог с соискателями эффективнее просмотров резюме), дату проведения не затягиваем, обычно это происходит через пару недель после размещения вакансий. Подбираем подходящих соискателей из обратившихся к нам за поиском работы, приглашаем. Информацию о мероприятии мы размещаем как в агентстве, на сайте Службы занятости r21.spb.ru, так и в СМИ, группах службы занятости в социальных сетях.

Сейчас на территории Адмиралтейского района 3000 активных вакансий, размещённых в нашем банке вакансий. Причем, в связи с внедрением портала Службы занятости Санкт-Петербурга и активным интересом к нему соискателей, работодатели стали охотней размещать вакансии служащих (инженер-программист, архитектор, менеджер проекта, экономист, врач, юрист, руководители подразделений и др.). Мы думаем, что состав наших клиентов-соискателей качественно меняется, а аудитория работодателей увеличивается.

Сайт Центра занятости https://www.r21.spb.ru

ОТДЕЛЕНИЯ ЭКСПРЕСС-ОБСЛУЖИВАНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПЛОЩАДКИ

Адмиралтейский: ул. Садовая, 55/57, тел. 571–91–57
Калининский: ул. Комсомола, 35, тел. 542–05–58
Московский: пр. Космонавтов, 14, ТРЦ «Питер-радуга»
Приморский: ул. Савушкина, 62, тел. 430–65–63
Фрунзенский: ул. Бухарестская, 61, тел. 701–79–27
Центральный: ул. Кирочная, 53/46, 275–27–09

Учредители издания – Мальковская А.О., Устиненко В.Б. Главный редактор: А.О. Мальковская.
Автор текстов Екатерина Ефимова, фотоматериалы предоставлены Центром занятости населения Санкт-Петербурга.
Адрес редакции: 199178, Санкт-Петербург, Большой пр., В.О., д. 55. Телефон: 8-911-9188467, glavred@socpolit.ru.
Адрес издательства: 199178, Санкт-Петербург, Большой пр., В.О., д. 55. Телефон: 8-911-9188467, glavred@socpolit.ru.
Газета зарегистрирована Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Регистрационное свидетельство ПИ №77– 11055 от 05 ноября 2001 г.

Редакция не несет ответственности за содержание рекламы. Точка зрения редакции не всегда совпадает с мнением авторов.
При перепечатке материала ссылка на газету обязательна. Возрастная классификация информационной продукции (16+).

Тираж номера – 8000 экз. Распространяется бесплатно.
Время подписания в печать: По графику 15.00 04.12.2017.
Фактическое 15.00 04.12.2017. Дата выхода в свет: 05.12.2017
Отпечатано в типографии АО «Первая Образцовая типография». Адрес типографии: 198216, г. Санкт-Петербург, Ленинский пр., д. 139. Номер заказа 1941.