

IX Санкт-Петербургский Международный ФОРУМ ТРУДА

ОРГАНИЗАТОРЫ:



ПРАВИТЕЛЬСТВО
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА



МЕЖПАРЛАМЕНТАРСКАЯ АССАМБЛЕЯ
ГОСУДАРСТВ-УЧАСТНИКОВ
СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ
ГОСУДАРСТВ



Санкт-Петербургский
государственный
университет



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИИ



АГЕНТСТВО ПО РАЗВИТИЮ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

2-4
апреля
2025



ФОРУМТРУДА.РФ



АЛЕКСАНДР БЕГЛОВ
Губернатор Санкт-Петербурга

Участникам и гостям
IX Санкт-Петербургского
Международного Форума Труда!

Дорогие друзья, рад приветствовать участников и гостей IX Санкт-Петербургского международного Форума Труда! Представителям общественных организаций, образования и науки, профсоюзов, бизнеса и власти предстоит обсудить насущные вопросы, связанные с рынком труда, занятостью, трудовой миграцией. Повестка дня «Человеческий капитал. Инвестиции в будущее» отражает

современные тенденции, происходящие в мире изменения. Сегодня в центре внимания – квалифицированные талантливые люди.

Именно они становятся залогом развития и процветания любой страны. Очень важно дать каждому человеку, который хочет трудиться в полную силу на благо своего Отечества, приносить пользу обществу и своей семье, максимальные возможности для самореализации. На форуме будут затронуты такие актуальные темы, как поддержка участников специальной военной операции и членов их семей, формирование системы обучения и переобучения работников в интересах экономики. Выставка «Кадры. Управление. Безопасность» представит новейшие решения по защите работников от производственных рисков, разработки в сфере охраны труда и занятости, передовых информационных технологий.

Уверен, что вам удастся найти ответы на самые сложные вопросы, выработать решения, инициативы, которые помогут сформировать новую модель рынка труда, основанную на принципах устойчивости развития и социальной ответственности. Желаю всем благотворной работы, интересных дискуссий и успешных деловых контактов.





НИКОЛАЙ КРОПАЧЕВ
Ректор Санкт-Петербургского
государственного университета

— Рад приветствовать вас на площадке IX Санкт-Петербургского Международного Форума Труда. Сегодня человеческий капитал, труд граждан и его результаты являются фундаментом благонадежного будущего нашей страны. Несмотря на стремительное развитие технологий, автоматизацию производства, переход к решениям в области искусственного интеллекта, в фокусе внимания всегда оставался и остается человек-создатель и его труд. Во многом именно этим идеям посвящается ключевая тематика Форума. Санкт-Петербургский университет был инициатором проведения первого Форума и уже традиционно на протяжении девяти форумов выступает соорганизатором этого события. Под эгидой экспертов университета собрана убедительная научная программа и состав спикеров, подготовлено 50 мероприятий Форума.

Отдельно отмечу, что формирование тематик сессии и дискуссий коснулось подходов и принципов реализации положений ключевых указов Президента России Владимира Владимировича Путина о едином плане национальных целей стратегии научно-технологического развития. И, конечно, указы о традиционных духовно-нравственных ценностях, в отношении которых Санкт-Петербургским университетом ведется большая экспертная работа, как в части приведения законодательства России в соответствие с его положениями, так и широкий спектр междисциплинарных научных исследований. Участие в Форуме сегодня принимают более 10 тысяч специалистов, в том числе из СНГ и стран Азиатско-Тихоокеанского региона.



ВАСИЛИЙ ПОНДЕЛКО
Председатель Комитета по труду
и занятости населения Санкт-Петербурга

— IX Санкт-Петербургский Международный Форум Труда - востребованное и важное событие для нашего общества. Сегодня фактически все отрасли испытывают дефицит кадров. Наибольшего внимания требуют обрабатывающая промышленность, транспорт, логистика, здравоохранение и строительство.

Демографическая ситуация в ближайшие годы кардинально не изменится, и дефицит кадров так или иначе будет сохраняться. В этом контексте ключевым является рачительное отношение к человеческому капиталу. Эта тематика стала основной на Международном форуме труда. В программе Форума 14 тематических треков и широкий спектр вопросов: регулирование трудовой миграции, вопросы образования и подготовки кадров для эффективной экономики страны, охрана труда, повышение производительности, социальная ответственность бизнеса, цифровая трансформация и новые HR-практики. Отдельное внимание отведено участникам СВО и их возвращению к мирному труду.

Активный интерес к Форуму и его повестке, растущее с каждым годом количество участников говорят о том, что мы работаем в правильном направлении. Впереди юбилейный X Санкт-Петербургский Международный Форум Труда, где мы встретимся с вами вновь и сможем оценить наши достижения, изменения ситуации на рынке труда нашей страны, обсудить новые вызовы и продолжить совместную работу над выработкой своевременных и эффективных решений.



СЕРГЕЙ ВОРОНКОВ
Президент Российского союза
выставок и ярмарок, гендиректор
компании «ЭкспоФорум-Интернэшнл»

— Приветствую участников IX Санкт-Петербургского Международного Форума Труда и выставки КУБ ЭКСПО «Кадры. Управление. Безопасность»!

Кадровый вопрос — одна из стратегических проблем российской экономики. На рынке труда не хватает свыше 2,7 миллиона человек. Новый Национальный проект «Кадры» направлен на преодоление дефицита, обучение и воспитание новых высококвалифицированных специалистов.

Рынок занятости сегодня — это рынок соискателя. В таких условиях предприятия стремятся развивать корпоративную и HR-культуру, задавать стандарты в сфере безопасности и охраны труда, определяют человеческий капитал как главную ценность и актив компании.

Поэтому тема пленарного заседания Форума Труда в этом году — «Человеческий капитал: инвестиции в будущее». Всего в совместной с выставкой КУБ ЭКСПО конгрессной программе — свыше 60 мероприятий по 14 тематическим трекам. Эксперты обсудят трудоустройство участников СВО, технологические инновации и применение ИИ в сфере HR, изменения в законодательстве и другие вопросы.

Свыше 50 участников выставки КУБ ЭКСПО продемонстрируют новейшие разработки в сфере охраны труда, занятости, профилактики профессиональных заболеваний, IT-решения для управления кадрами. Яркими дополнениями выставочной программы станут игровой интерактивный трек и конгрессные мероприятия в формате живого диалога представителей бизнеса и власти.



ДМИТРИЙ КОБИЦКИЙ
Генеральный секретарь —
руководитель Секретариата Совета
Межпарламентской Ассамблеи
государств — участников СНГ

— Дорогие друзья!
Начиная с первого Санкт-Петербургского Международного Форума Труда Межпарламентская Ассамблея государств — участников СНГ является партнером, участником, а с 2020 года и соорганизатором этого чрезвычайно важного мероприятия.

Такое сотрудничество закономерно: Ассамблея традиционно уделяет большое внимание теме труда и занятости, что находит отражение в разрабатываемых, принимаемых нами модельных законах и иных рекомендательных документах.

В повестке форума за МПА СНГ закрепились особая тематическая ниша: на нашей площадке обсуждаются основные тренды миграции, в том числе трудовой, а также формирование общего миграционного пространства СНГ.

На организуемых Ассамблеей в рамках форума мероприятиях рассматриваются такие актуальные проблемы, как правовое регулирование трудовой миграции, ее значение для национальных экономик, противодействие незаконной миграции, профилактика правонарушений в миграционной сфере и пр.

МПА СНГ приступила к большой работе по актуализации Концепции общего миграционного пространства государств — участников СНГ. В рамках XI Санкт-Петербургского Международного Форума Труда состоится первое заседание рабочей группы, которая готовит изменения в этот документ. Основная задача актуализации — отразить современный взгляд на трудовую миграцию, найти баланс между общими принципами развития миграционных процессов и национальными интересами государств.



ПО ИТОГАМ IX САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО ФОРУМА ТРУДА УЧАСТНИКИ ДИСКУССИЙ ПОДТВЕРДИЛИ ДОГОВОРЕННОСТИ В РАМКАХ ТРЕКОВ:

#ГЛАВНОЕ

- Обеспечить возможность для молодежи пройти производственную практику, получить знания и найти работу;
- Принять меры по повышению уровня эффективности реализации политики в сфере занятости и создания единого рынка труда;
- Обеспечить обмен деловыми контактами для дальнейшего сотрудничества и обмена опытом среди регионов РФ;
- Формировать профессиональную готовность старшеклассников посредством интеграции образовательных учреждений и работодателей.

#ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

- Обеспечивать развитие сферы профориентации для школьников и молодежи, а также создания адаптационных программ для молодых соискателей в различных сферах.

#НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ

- Добиться возможности системной организации стратегических сессий при вовлечении всех участников процесса трудоустройства выпускников: образовательных организаций, работодателей, выпускников и карьерных консультантов для лучшего понимания мотивации трудоустройства молодых людей, учета потребностей работодателей и учета предприятиями при привлечении молодых людей, их интересов и потребностей. Несмотря на распространение тренда на гибридные специальности, монопрофессии остаются востребованными на рынке. Для выполнения некоторых задач в приоритете остается глубина знаний в той или иной области.

#ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

- Создать сообщество тренеров и инструкторов по бережливому производству на предприятиях на базе РЦК СПб для обмена опытом. Продолжать и развивать взаимодействие с предприятиями в формате «теория + практика», стратегическое видение, готовиться к переменам сильно заранее.
- Способствовать повышению производительности труда и содействовать обучению молодых специалистов. Кадровый голод — это вызов, но не приговор. Господдержка —

инструмент, которым нужно уметь пользоваться. Люди — это инвестиция. Обучение, адаптация, корпоративная культура — то, на чем нельзя экономить даже в сложные времена.

#HR-ТЕХНОЛОГИИ

- Продолжить обмен опытом, мнениями экспертов, идеями и предложениями. Продолжить исследования проблемы дефицита кадров. Как эффективную меру по борьбе с текучестью кадров выделить гибридный формат работы и мероприятия для сотрудников. Рекомендовать инструменты корпоративной культуры для удержания кадров.

#ОХРАНА ТРУДА

- Развивать долгосрочные программы для укрепления здоровья сотрудников, улучшения морального климата и снижения заболеваемости. Запланировать на 2026 г. панельную дискуссию по вопросам корпоративного благополучия.
- Работодателям Санкт-Петербурга и Ленинградской области рекомендуется оперативно подавать заявки на финансирование профилактических мер в Социальный Фонд России.
- Использовать материалы «Электронной платформы по охране труда» ВНИИ труда: алгоритмы, видео, шаблоны документов, рекомендации по аудиту рисков и обучению.

#ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ

- Продолжать обмен мнениями и лучшими практиками, исследование остросоциальных проблем, в частности, трудоустройства граждан с ограниченными возможностями и ресоциализация участников СВО после возвращения из зоны боевых действий.

#МИГРАЦИЯ

- Одобрить в основном проект новой редакции Концепции общего миграционного пространства государств — участников СНГ. Разработчикам внести в текст проекта документа правки по итогам выступлений на заседании рабочей группы.
- Очередное заседание рабочей группы провести в Санкт-Петербурге, в четвертом квартале 2025 года.

#ОБРАЗОВАНИЕ

- Подписать Протокол о намерениях по созданию Ассоциации заводских учебных центров.
- Расширять применение цифровизации и искусственного интеллекта в дополнительном профессиональном и бизнес-образовании.
- Оказывать эффективное содействие сотрудничеству работодателей и провайдеров бизнес-образования.
- Адаптировать бизнес-образование к новым реалиям российской и глобальной среды.
- Способствовать снижению кадрового дефицита через выстраивание эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки, и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики исходя из прогноза потребности в кадрах.
- Инициировать изменение законодательства, чтобы заказчик целевого обучения максимально вовлек «целевика» в практику и стажировку, влиял на качество его подготовки.

#ГОССЛУЖБА

- Продолжить обмен опытом между участниками.
- Продолжить реализацию совместных международных проектов в рамках развития государственной службы.

- Продолжить выработку новых схем удержания молодежи в сферах, связанных с государственной службой.

#КУЛЬТУРА

- Продолжить обмен опытом между участниками, обсуждение прогрессивных стратегий управления талантами в учреждениях культуры и исследование социального посыла трудовой деятельности в искусстве и культуре, а также на рассмотрение влияния рыночных отношений на культурную сферу.

#ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

- Продолжить обмен опытом между участниками, разработку и внедрение инструментария оценки уровня финансовой грамотности населения, развитие кадров для рынка труда и роль его мониторинга. Выделить платформу занятости как эффективный инструмент регулирования рынка труда.

#СВОИ

- Обозначить необходимость развития программ психологической и социальной помощи участникам СВО и членам их семей, продолжить развитие сотрудничества в этих сферах.





ДМИТРИЙ ПЛАТЫГИН
Заместитель Министра труда
и социальной защиты Российской
Федерации

— Динамичное время, в которое мы сейчас живем, требует пересмотра глобальных сложившихся моделей, и экономических, и социальных. XXI век становится веком нового капитала — человеческого. Это в том числе те знания, навыки и компетенции, которые повышают уровень благосостояния граждан и тем самым способствуют экономическому развитию нашей страны. Этот подход нашел отражение в указе Президента РФ о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030-го года.

На ближайшие пять лет этими целями стали сохранение населения, здоровья и благополучия людей, возможности для самореализации и развития талантов, достойный и эффективный труд, успешное предпринимательство. В качестве инструментов реализации выступают национальные проекты, в том числе национальный проект «Кадры». Основная цель национального проекта «Кадры» — эффективное обеспечение кадровыми ресурсами российской экономики и развития трудового потенциала, то есть человеческого капитала страны. Удовлетворение потребностей экономики в кадрах будет проходить в первую очередь за счет наших внутренних резервов. В результате у нас формируется новая модель управления кадровым обеспечением страны, которая позволит к 2030 году сократить дефицит кадров.

Центральным мероприятием Федерального проекта управления рынком труда является

подготовка ежегодного прогноза кадровой потребности и его увязка с контрольными цифрами приема. Это позволит службам занятости понимать тренды рынка труда, предлагать гражданам выбирать карьерные треки не интуитивно, а на основе анализа долгосрочного спроса.

Второй федеральный проект образования для рынка труда направлен на создание системы подготовки кадров, исходя из прогноза кадровой потребности.

Третий наш проект — активные меры содействия занятости. Он направлен на взрослых соискателей. Одна из ключевых мер этого проекта — бесплатное переобучение. Для граждан с инвалидностью, в том числе участников специальной военной операции, на предприятиях будут создаваться инклюзивные условия. Особое внимание — участникам, ветеранам специальной военной операции и членам их семей.

Продолжится реализация программ субсидирования найма. В этом году уже принято почти 4000 заявок от работодателей. Это пример классических инвестиций в развитие профессиональных навыков. Завершающий федеральный проект нацпроекта «Кадры» — «Человек труда». Сегодня самым ценным трудовым резервом становятся квалифицированные рабочие. Одним из ключевых механизмов продвижения интереса к работе в реальном секторе экономики станет конкурс «Лучший по профессии». В этом году он пройдет по 20 номинациям в 16 регионах. Они станут площадками для обмена опытом и успешными практиками обновления традиций чествования человека труда. Очень важно, чтобы такие люди получали общественное признание не только в трудовом коллективе, на предприятии, но и в своем городе, в своей стране и были амбассадорами концепции человека труда.



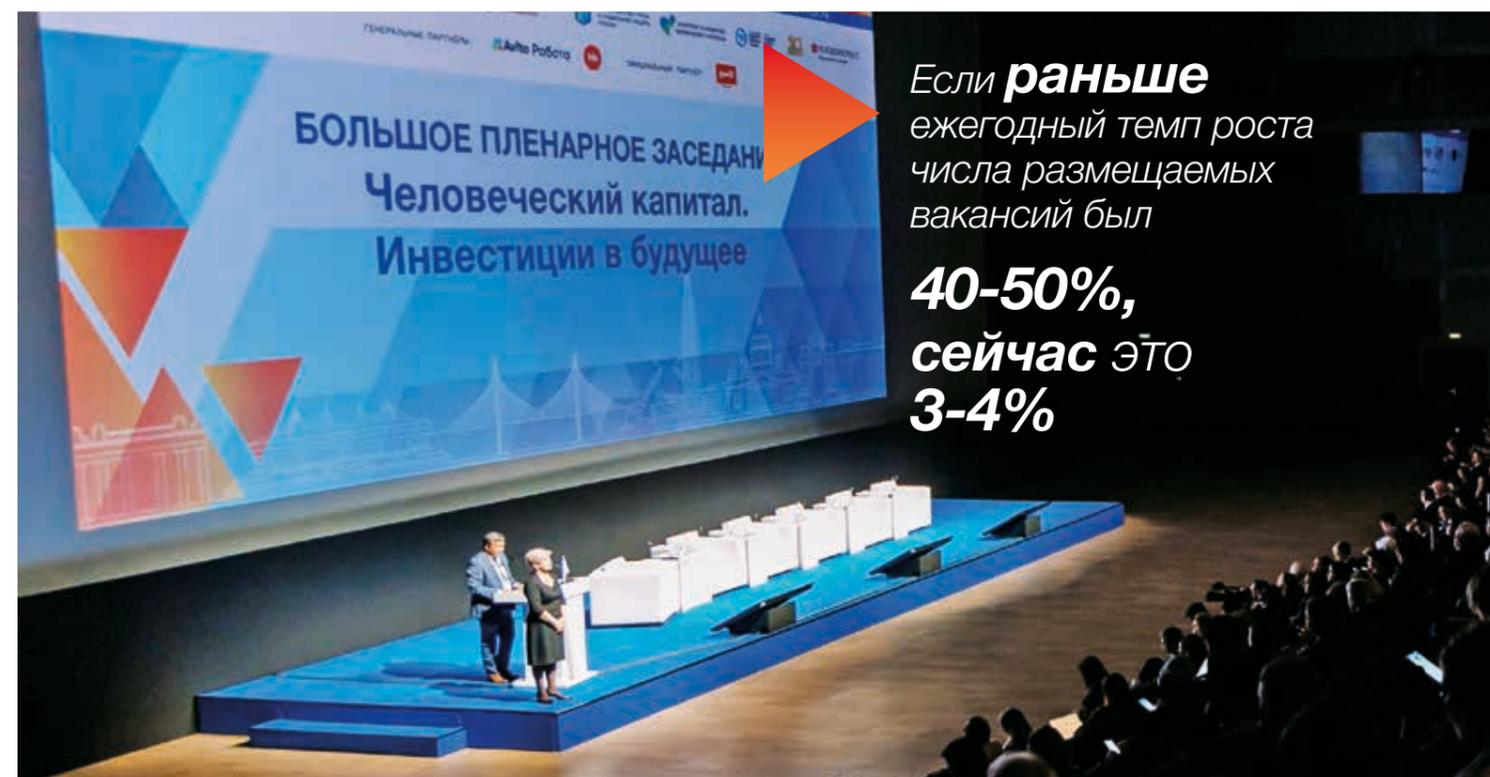
ДМИТРИЙ ПУЧКОВ
Управляющий директор «Авито Работы»

— Авито — платформа номер один по числу объявлений в мире с ежемесячной аудиторией 70 миллионов человек. Это цифра, сопоставимая с трудоспособным населением всей страны и позволяет делать прогнозы.

Причины дефицита на рынке труда — и демографические, и политические, экономические. Но с осени 2024 года рынок переходит в новую стадию гармонизации, на порядок снижается спрос со стороны работодателей. Если раньше ежегодный темп роста числа размещаемых вакансий был 40-50%, сейчас это 3-4%.

Активность соискателей растет. Гонка заработных плат становится нецелесообразной. Бизнес думает о том, как автоматизировать производство, чтобы задействовать меньше персонала, повысить производительность труда.

Мы хотим в партнерских форматах развивать экономический кадровый потенциал страны, используя наши технологии. Мы работаем с компаниями и целыми индустриями. Наша языковая модель за считанные секунды помогает информативно заполнить профиль вакансии работодателю или полноценное функциональное резюме соискателю. Такой инструмент коренным образом меняет опыт поиска работы. Около 20% соискателей сейчас уже используют инструменты генеративной нейросети для создания резюме. И 70% из них отмечают, что это действительно помогает им в поиске работы. Наши технологии анализируют миллиарды событий, происходящих на платформе. Технологии требуют обслуживания, мы для себя выделили целый набор остродефицитных профессий, например, Data Scientist. В рамках партнерства мы открыли собственную кафедру в МФТИ, до 2028 года планируем подготовить 3000 специалистов, большую часть пригласим на работу в компанию.



Если **раньше** ежегодный темп роста числа размещаемых вакансий был

**40-50%,
сейчас ЭТО
3-4%**



ДМИТРИЙ МАРКЕЛОВ
GR-директор компании HH.RU

— Для поддержки малого и среднего бизнеса HH.RU участвует в программе «Мой бизнес», более 7 тысяч предпринимателей, в том числе 1800 социальных, уже получили индивидуальные пакетные предложения. Наша уникальная метрика — соотношение среднего количества резюме к среднему количеству вакансий. Нормой этого индекса мы считаем уровень от 4 до 7 резюме на одну вакансию. Сейчас, как и 5 лет назад, это 5 резюме на одну вакансию. Динамика рынка труда стабилизировалась. Охлаждение экономики замедляет не только экономику и производство, но и темпы найма персонала. На платформе впервые за два года динамика отклика кандидатов на вакансии стала помогать работодателям нанимать намного быстрее. Последние два года была сильная конкуренция за персонал и сильно росли зарплаты. Эта тенденция замедляется, и мы ожидаем, что рынок как минимум в этом году будет либо стагнировать, либо умеренно расти.

Сохраняется дефицит персонала в розничной торговле, туризме, хотя в этих индустриях наблюдается и прирост резюме. Сложно в сферах медицины и производства. География активности показывает изменения по всем регионам, но Кавказ, юг России и Сибирь — лидеры роста по числу соискателей. Большая проблема в оттоке трудоспособного населения в другие субъекты.



ЕЛИЗАВЕТА ТУРБИНА
Директор по правовым вопросам Яндекс Go

— Платформенная экономика переворачивает способ потребления, объем и ассортимент услуг для потребителей. Но в это же время закрывает нехватку кадров для экономики и служит дополнительным инструментом для занятых в ней. Низкий порог входа многим дает возможность совмещать основную профессиональную деятельность с работой водителя или курьера, поддерживая семью. И в это же время развивает информационную и финансовую грамотность, грамотность в вопросах миграционного регулирования. При этом мы платим много налогов для того, чтобы государство могло распоряжаться этими фондами. Цифровые платформы конкурируют между собой, развивая человеческий капитал, обогащая городскую среду. Платформенная экономика — это феномен на стыке технологии и экономики. Классический оффлайн — бизнес уже с удовольствием пробует электронные форматы.



НИХИЛЕШ ЧАНДРА ГИРИ
Заместитель чрезвычайного и полномочного посла Республики Индия в Российской Федерации

— Партнерство Индии с молодым растущим населением, большим числом высококвалифицированных специалистов и России с ее активно развивающейся экономикой может обеспечить рост человеческого капитала и активное развитие обеих стран.

Индия является крупнейшей страной с населением 1,4 миллиарда человек, 65% из которых — моложе 35 лет.

Менее чем за 10 лет 6 миллионов наших граждан уже получили дополнительное образование, и 4 миллиона человек в рамках институциональной поддержки дополнительно получили второе профессиональное, среднее профессиональное образование или повышение квалификации. Нашей активно растущей экономике нужны люди с навыками предпринимательства, еще 1,3 миллиона человек получили дополнительные навыки в рамках

специальных программ. Мы уделяем внимание подготовке специалистов в области зеленой энергетики и возобновляемых источников. Мы понимаем, что рынок электромобилей быстро растет, потребуется больше инженеров и технических специалистов, и мы уже готовим 47 тысяч инженеров для этого рынка. Для обслуживания солнечной энергетики мы обучили почти 130 тысяч инженеров и технических специалистов. Мы минимизируем разрыв, разделявший профессиональное и дополнительное образование, развивая у студентов критическое мышление в соответствии с новыми международными образовательными стандартами.

Мы занимаемся подготовкой кадров для развития международного партнерства, в том числе с Российской Федерацией. Индийские студенты, которые учатся в России, уже сегодня могут получать опыт в рамках интернатуры и профессиональной практики на российских производствах.

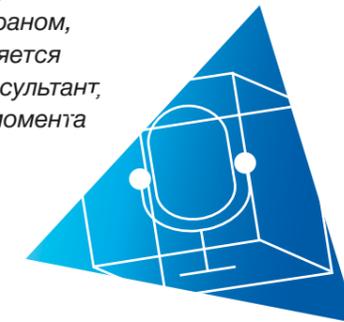
Индийские специалисты ценятся во всем мире. Примерно 13 миллионов индийских специалистов разного профиля, от IT-разработчиков до рабочих квалификаций, трудятся в разных странах мира. У Индии прекрасный опыт в реализации миграционной политики. Индия нацелена на развитие профессиональных навыков и мобильности граждан, взаимовыгодному обмену специалистами для продвижения прогресса и достижения новых высот.

Мы минимизируем разрыв, разделявший профессиональное и дополнительное образование, развивая у студентов критическое мышление в соответствии с новыми международными образовательными стандартами.



**ВЛАДИМИР ПОПКОВ**
и.о. директора кадрового центра работы
России Тульской области:

«Сервис «Трудоустройся на востребованные вакансии» создан для участников СВО, в том числе после переобучения. За каждым обратившимся ветераном, либо членом его семьи закрепляется индивидуальный карьерный консультант, который сопровождает его до момента трудоустройства».

**ДМИТРИЙ ПЛАТЫГИН**
Заместитель Министра труда
и социальной защиты Российской
Федерации

«Услуги, особенно по переобучению, должны оказываться по возможности в проактивном режиме».

АНДРЕЙ РЕПНИКОВ
Директор федерального центра
компетенции в сфере занятости
в Минтруда России:

«Одна из внутренних ключевых задач управляющего центра — это формирование собственного, лучшего в регионе HR-бренда».

помощь в составлении резюме, собеседования. Более 30 тысяч студентов в рамках этого пилотного проекта подали заявки на профориентацию на портале «Работа в России».

Приоритетная аудитория — ветераны боевых действий и участники СВО, в том числе с инвалидностью.

Предусмотрены две базовые формы контроля деятельности государственных учреждений Службы занятости и комплексной модернизации службы занятости: дистанционный, на основании данных Единой Цифровой Платформы, и внеплановые проверки на основе индикаторов риска. Утвержденные 30 показателей стандарта нацелены на конечную эффективность каждой меры государственной поддержки. Дополнительно с 2026 года планируется получение обратной связи по каждому взаимодействию гражданина или работодателя с службой занятости. Сумма показателей позволит выстраивать рейтинги как по конкретным сотрудникам, так и по Центрам занятости, по субъектам федерации.

ЮЛИЯ РЯБИНОВА, директор Кадрового
центра «Работа России» в Мурманской
области:

— Для контроля качества на базе управляющего центра была сформирована кросс-функциональная команда и на основе методических рекомендаций Федерального центра компетенций система балльной оценки уровня соответствия. Мы оперативно изменили план внутреннего обучения сотрудников

и полностью изменили должностные инструкции, теперь это — пошаговые инструкции, делающие понятной работу как начинающим специалистам, так и опытным сотрудникам.

Одним из косвенных результатов стал наш внутренний HR-проект «ЦЗН. Среда без выгорания». Его цель — снизить уровень тревожности, стресса у сотрудников.

Совет руководителей Кадрового центра предложил новый сервис для работодателей — рекрутинговый тур. HR-специалисты отмечают, что эффективность отбора кандидатов на вакансии в результате рекрутинговых туров возросла в 7 раз. Тур Кавдорского ГОКа продлится до конца мая, к сервису готовы присоединиться и другие предприятия.

СВЕТЛАНА РОМАНЮК, и.о. директора
кадрового центра Липецкой области:

— В 2024 году за полтора месяца мы провели опрос 10 тысяч выпускников и выстроили для них маршруты трудоустройства. Стояла задача трудоустроить их в регионе, не дать уехать. Поэтому в 2025 году было проще запустить пилотный проект по комплексной профессиональной ориентации и сопровождением молодежи к работодателям «Забота. Кадры», подключить к чат-боту и Телеграм-каналу 35 тысяч человек: 25 тысяч школьников 8-9-х классов и 10 тысяч выпускников СПО и ВУЗов.

Для зоны риска, в которой 272 выпускника, разрабатывается маршрут трудоустройства. Со всеми школами работаем через платформу «Билет в будущее». Запустили череду дней открытых дверей с учебными заведениями. Дни открытых дверей сделали тематическими.

РОЛЬ КАДРОВЫХ ЦЕНТРОВ
В РЕАЛИЗАЦИИ НАЦПРОЕКТА «КАДРЫ»

Национальный проект «Кадры» призван полностью, на 100% закрыть спрос экономики России в специалистах, в первую очередь на предприятиях приоритетных отраслей. Федеральный центр кардинально изменил задачу регионам: перейти от социально-выплатной поддержки безработных к проактивной политике Кадровых центров федерального сервиса «Работа России», которые призваны стать полноценными государственными кадровыми агентствами для соискателей и работодателей.

За два года 29 регионов провели модернизацию почти 800 Центров занятости. Результат: средняя продолжительность безработицы сократилась на 36%, среднее время трудоустройства — на 39%. На очереди 2025 года — модернизация служб занятости еще в 16 регионах. Кадровые центры становятся не просто связующим элементом между образовательными учреждениями и компаниями работодателей, но региональными центрами компетенций, которые работают на повышение капитализации трудовых ресурсов региона. Это структура, у которой

есть четкие цели и задачи по развитию экономики. Новые федеральные стандарты предоставления услуг не ограничивают регионы, а позволяют инициативно предлагать новые эффективные сервисы и продукты.

В фокусе Кадровых центров — молодежь как основной кадровый резерв страны. Задача — привлечь выпускников на рынок труда, обозначить им возможности правильно подсветить востребованные рабочие места и востребованные отрасли и профессии.

Чтобы определять количество и структуру бюджетных мест в вузах и в колледжах, Минтруд заказывает прогноз потребностей рынка труда. Пилотный проект маршрутизации выпускников запущен в 11 регионах. Для ребят 8-9 классов — это дополнительные профориентационные мероприятия с участием Служб занятости и работодателей в рамках проекта «Билет в будущее». Для студентов последних курсов вузов и колледжей — это аудиты, составление риск-профилей относительно возможностей их трудоустройства, с учетом которых Кадровые центры будут предлагать меры поддержки: профориентацию,



СВОИ ВОЗВРАЩАЮТСЯ

Трек #СВОИ был впервые представлен в рамках IX Международного Форума Труда и объединил под своей эгидой сессии, посвященные вопросам адаптации и восстановления, мерам, направленным на всестороннюю поддержку в процессе возвращения к полноценной жизни, включая медицинскую помощь и содействие в трудоустройстве ветеранам Специальной Военной Операции и их семьям.

Работа трека стартовала с товарищеского хоккейного матча между командами «Нева-Бастион» и Правительством Санкт-Петербурга.

ВАСИЛИЙ ПОНИДЕЛКО, председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга:

— В Год защитника Отечества Международный Форум труда впервые представил трек «СВОИ», посвященный поддержке ветеранов СВО. Первым мероприятием в рамках трека стал товарищеский хоккейный матч команды «Нева-Бастион», состоящей из ветеранов боевых действий, и команды Правительства Санкт-Петербурга. Этот хоккейный матч — символ единения и поддержки тех, кто защищает нашу страну, а также напоминание о важной роли спорта в формировании сильного и здорового общества, способного преодолевать любые трудности. Матч направлен на то, чтобы привлечь внимание к тем ребятам, которые возвращаются, помочь им адаптироваться, а «Нева-Бастион» —

пример успешной интеграции участников военных конфликтов в мирную жизнь в регионе, сообщество офицеров и ветеранов локальных войн и военных конфликтов, для которых спорт стал путем к здоровой социализации и преодолению последствий ранений.

В программе форума прошла серия мероприятий, посвященных вопросам социальной адаптации и ресоциализации ветеранов СВО, а также соблюдению их социально-трудовых гарантий и членов их семей. Участники Форума работали над созданием конкретных мер по оказанию помощи ветеранам СВО в поиске работы, обеспечению их переобучения и предоставлению доступа к лучшим образовательным программам Санкт-Петербурга. Особое внимание уделено выстраиванию индивидуальных карьерных траекторий, предоставлению возможностей для повышения квалификации и переобучения, а также обеспечению приоритетного приема на работу. Участники форума обсудили вопросы содействия в профориентации, оказания психологической поддержки и подготовки рабочих коллективов к эффективной и комфортной совместной работе с ветеранами СВО. Не осталась без внимания и поддержка жен участников специальной операции, имеющих детей. Для них также планируется создание возможностей обучения, переобучения и трудоустройства, в том числе с возможностью удаленной работы, и содействия в предпринимательской деятельности.

С видеоприветствием к участникам форума обратилась **статс-секретарь, заместитель Министра обороны Российской Федерации АННА ЦИВИЛЁВА:**

— Уважаемые участники IX Международного Санкт-Петербургского Форума Труда!

Рада приветствовать вас на крупнейшей дискуссионной площадке, где будет рассмотрен самый широкий спектр вопросов. Возвращаясь к мирной жизни, ветераны специальной военной операции хотят продолжать приносить пользу стране, быть опорой семье и товарищам. Им важно иметь постоянную работу, и Фонд «Защитники Отечества» помогает им в этом. Сейчас рынок труда находится на пороге больших перемен. Участники спецопераций — это люди активные, инициативные, обладающие огромным опытом. И важно подумать, где применить их энергию, силы, знания, как выстроить систему, при которой каждый защитник нашел бы хорошо оплачиваемую и подходящую ему работу. Желаю участникам форума успехов и плодотворного общения.

С видеообращением в адрес участников форума обратился **председатель комитета Государственной Думы Российской Федерации по труду, социальной политике и делам ветеранов ЯРОСЛАВ НИЛОВ:**

— От имени комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов я приветствую всех участников, гостей, и благодарю организаторов за проведение крайне важного сегодня форума. Вы обсуждаете актуальные, чувствительные социальные вопросы. У нас уникальная ситуация на рынке труда. Регулярно совершенствуется Трудовое законодательство, недавно был принят Закон о занятости, буквально на днях мы приняли очередные изменения в Трудовое законодательство для того, чтобы закрепить социальные гарантии для членов семей погибших военнослужащих и участников специальной военной операции. Мы видим, как в отдельных сферах наши работода-



тели испытывают серьезный дефицит кадров. Вопрос, связанный с трудовыми мигрантами, у нас не отрегулирован. Трудовая миграция должна строиться по принципу необходимости, целевым образом, по запросу, в зависимости от региона, отрасли, даже от конкретного предприятия. Необходимо снижать возраст для проведения профориентационных мероприятий, совершенствовать систему подготовки кадров, синхронизировать ее с требованиями работодателей и запросами рынка труда. Нам необходимо сделать все, чтобы сберечь человеческий капитал. Список опасных и вредных профессий 20 лет не менялся, и то, что было опасно вчера, сегодня уже не опасно. Этот список будет в ближайшее время пересмотрен. Это правильный подход. Наши молодые ребята, получающие образование, смогут идти работать туда, где они проходили практику, а не ждать наступления совершеннолетия, потому что действуют нормы, не дающие им возможности полноценно трудиться. Сейчас на улице опаснее находиться, чем на таких предприятиях, к которым применяются устаревшие нормы. Сегодня совершенно другие требования, санкции и контроль, в том числе общественный. Желаю всем интересных дискуссий, новых знакомств. Всё, что вы работаете, материалы форума мы с удовольствием изучим, рассмотрим с точки зрения перспектив дальнейшего совершенствования нашего трудового законодательства. Успехов и мирного неба над головой!



МИГРАЦИЯ

По данным Организации Объединенных Наций, общая численность международных мигрантов сегодня приближается к 300 миллионам человек. По оценкам Всемирного банка, 184 миллиона или 2,3% населения живут за пределами своей страны исхода. Более 50% мигрантов — это уроженцы развивающихся стран.

В прошлом году Россию посетили 9,5 миллиона иностранных граждан, что на 4,2% больше, чем в 2023 году.

В Российской Федерации постоянно проживает от 6 до 7 миллионов иностранных граждан. 89,2% из них находятся здесь на законных основаниях.

АЛЕКСАНДР ГОРОВОЙ, первый заместитель Министра внутренних дел Российской Федерации

— Согласно указу Президента России в структуре МВД образована новая служба по гражданству и регистрации иностранных граждан. Это решение призвано повысить ответственность министерства, обеспечить укрепление безопасности страны, максимального сопряжения требований экономики и демографии.

5-6 лет назад цифра незаконно находящихся на территории России иностранцев доходила до 30%. Около 60% всех иностранных граждан — это граждане Узбекистана, Таджикистана и Казахстана. В 2024 году в Российскую Федерацию въехало более 9,5 миллиона человек. Доля иностранных граждан, которые приехали к нам трудиться — 37,9%, учиться — 4,2%, с туристическими целями - 5,7% и с частными визитами почти 30%. Выехали свыше 9,3 миллиона.

Наведен порядок в приеме экзаменов, в состав всех комиссий по русскому языку, истории, юриспруденции включены сотрудники полиции. К сожалению, это вылилось в другую проблему. Увеличилось в два раза количество людей, которые находятся на территории страны незаконно. Эта цифра сегодня составляет 650 тысяч человек. Это именно те граждане, которые не смогли сдать экзамены, но, пользуясь безвизовым въездом на территорию нашей страны, заезжают и, к сожалению, работают в тени. Обращаю внимание на то, что из этого количества половина — это женщины и дети.



Межправительственные соглашения позволяют завозить трудящемуся мигранту членов семей, и мы не видим законодательных инициатив, позволяющих регулировать этот поток.

Планы работодателей по завозу низкоквалифицированной рабочей силы мы считаем вызовами для безопасности на территории нашей страны. Ведь сейчас самый низкий показатель в истории России по безработице — 2,3%. Мы активно в прошлом году поработали с работодателями и получили в полтора раза больше уведомлений на заключение трудовых соглашений с иностранными гражданами. Снижается количество иностранцев, совершивших преступления. По поручению Президента и Правительства Российской Федерации Министерство внутренних дел работает над обновленной Концепцией миграционной политики РФ, которая осенью будет доложена Правительству, а затем и Президенту страны.

Для усиления контроля за пребыванием иностранных граждан формируем информационные системы. Введена обязательная дактилоскопическая регистрация для всех прибывших с целью работы. Уже 2,2 миллиона иностранных граждан прошли дактилоскопическую экспертизу и цифровое фотографирование. Идентифицировано 1,1 миллиона иностранцев. Из них 6,4 тысячи использовали другие паспорта, заехав в Российскую Федерацию, 3,8 тысячи находились на территории страны незаконно, для 4 тысяч въезд на территорию нашей страны был закрыт. С 5 февраля мы наделены полномочиями по выдворению иностранных граждан за нарушение ряда статей административного кодекса. Приняты решения по выдворению 9668 лиц, в том числе принудительно,

в режиме высылки — 5824. Создание реестра контролируемых лиц — это не карательный механизм, а профилактическая мера, которая реализуется взаимодействии с большим количеством институтов: банков, детских садов, школ, подразделений МВД, которые занимаются выдачей водительских удостоверений, регистрации прав, Росреестра. За предоставление услуг иностранным гражданам, включенных в этот реестр, грозит административное наказание. Реестр официально опубликован на Едином портале государственных услуг.

До 1 мая 2025 года всем предоставлено право узаконить свое правовое положение на территории России. К сожалению, идут пока плохо, пришли всего 18 тысяч человек. Это нас беспокоит, но мы не рассматриваем вопросы пролонгации действия указа.

С 1 декабря 2024 года в аэропортах Московского авиаузла и автомобильным пунктом перехода Маштаково в Оренбургской области введен эксперимент, который позволил нам дактилоскопировать и в цифровом виде фотографировать иностранных граждан, приезжающих к нам с любыми целями, за исключением граждан Белоруссии и сотрудников дипломатических представительств. Выявлено порядка 13 тысяч лиц, которые пытались въехать на территорию нашей страны незаконно.

Целевой ворк-набор пока работает плохо. По поручению Президента Министерство труда вместе с нами, с Минздравом, Министерством науки и образования займется подготовкой федерального закона. Все процедуры постараемся максимально проводить в странах исхода, чтобы ограничить прибытие на территорию нашей страны граждан, которым закрыт въезд.

Работаем по облегчению процедур миграционного учета. Мигранты могут регистрироваться по адресу юридического лица, с которым они заключают трудовое соглашение.

Другие важные задачи миграционной политики: содействовать переселению в Россию соотечественников, репатриантов, близких по менталитету, упростить миграционные процедуры для высококвалифицированной рабочей силы. Мы три года работаем с проектом федерального закона, который отменит прием экзаменов у иностранных граждан из визовых стран, они априори этот экзамен не сдадут. По государственной программе переселения соотечественников в Российскую Федерацию заехало 1 млн 201 тыс. человек. Введена отдельная категория «репатрианты», по ней в 2024 году принято 3,5 тысячи человек.

СВЕДЕНИЯ О ВЪЕЗДЕ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКУЮ ФЕДЕРАЦИЮ, МЛН ЧЕЛ.



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИБЫВШИХ В РОССИЙСКУЮ ФЕДЕРАЦИЮ ЛИЦ ПО ГРАЖДАНСТВУ В 2024 ГОДУ, %



Из презентации Александра Горового, первого заместителя Министра внутренних дел РФ, генерал-полковника полиции, Форум Труда, 03.04.2025



НОВАЯ КОНЦЕПЦИЯ ОБЩЕГО МИГРАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА СНГ

2 апреля в Таврическом дворце состоялась первое заседание рабочей группы по подготовке новой редакции Концепции общего миграционного пространства государств СНГ.

Представители парламентов, профильных министерств и международных организаций обсудили изменения в структуре рынка занятости и миграционных потоках внутри Содружества.

Генеральный секретарь Совета МПА СНГ ДМИТРИЙ КОБИЦКИЙ отметил, что новая редакция будет соответствовать международному праву и интересам всех стран СНГ, в ней будет соблюден баланс общих принципов развития миграционного пространства и национальных интересов государств.

Заместитель председателя Постоянной комиссии МПА СНГ по социальной политике и правам человека, председатель Комитета Жогорку Кенеша Кыргызской Республики по социальной политике ВИНЕРА РАИМБАЧАЕВА подчеркнула, что основные задачи сегодня — достижение согласованного подхода в миграционной политике, защита прав трудящихся, борьба с торговлей людьми и обеспечение прозрачности финансовых потоков.

Первый заместитель председателя Комитета Государственной Думы России по делам СНГ Казбек Тайсаев выделил роль Концепции в координации миграционной политики и развитии общего рынка труда.

Директор Бюро Международной организации по миграции в Москве МАРИНА ШРАММ сообщила, что проект отражает принципы Глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции, включая ориентацию на международное сотрудничество и защиту прав человека.

Обновленную концепцию представил **и. о. заведующего кафедрой сравнительной социологии СПбГУ ПАВЕЛ ЛИСИЦЫН**. Особое внимание в документе уделяется циркуляционной миграции, при которой мигранты многократно пересекают границы, а также росту трудовой и образовательной мобильности.

К 2024 году трудовая миграция достигла 4,5 млн человек в год, образовательная — около 400 тыс., при этом выросло число женщин (92 тыс.) и детей (600 тыс.) среди мигрантов.

2 апреля в Таврическом дворце прошло заседание Постоянной комиссии Межпарламентской Ассамблеи СНГ по социальной политике и правам человека. В нем участвовали парламентарии восьми стран СНГ, эксперты, представители профильных ведомств и международных организаций.

Комиссия одобрила проект Рекомендаций по защите и социальной реабилитации жертв торговли людьми в странах СНГ.

Также парламентарии проголосовали за проект Рекомендаций по законодательному регулированию миграционных процессов в периоды пандемий.

Продолжается работа над проектом Рекомендаций по установлению процедур профессиональной подготовки трудящихся и специалистов, участвующих во внешней трудовой миграции. Гибкие подходы к подготовке — практика на рабочем месте, образование в учебных заведениях, курсы и тренинги — помогут найти баланс между потребностями работодателей и экономикой страны.

Парламентарии обсудили проект Рекомендаций о согласованных концептуальных подходах к организации нормирования труда с учётом цифровых технологий.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА С НОВЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ РЫНКА

Вопросам совершенствования законодательной системы в области охраны труда традиционно посвящен отдельный трек Форума. На XXI Российско-Белорусской конференции «Унификация законодательства в части обучения и проверки знаний в отношении требований охраны труда» **директор Департамента условий труда Минтруда России ГЕОРГИЙ МОЛЕБНОВ** рассказал о результатах совершенствования процедуры специальной оценки условий труда (СОУТ) и обозначил грядущие изменения.

Благодаря изменениям в статьях 353 и 357 № 541-ФЗ Трудового Кодекса РФ, вступившим в силу 1 марта 2025 года, полномочиями субъектами надзора Государственной инспекции труда стали организации, проводящие специальную оценку условий труда. Это позволит обеспечить качественно новый контроль со стороны государства, и качественно новый уровень услуг, в том числе государственных, в области обеспечения спецоценки. Утверждена новая методика проведения специальной оценки труда взамен методики 33-Н. Особое внимание в последние годы было уделено вредному биологическому воздействию на рабочих местах медицинских и иных работников. Отдельным приказом установлены особенности проведения специальной оценки труда на рабочих местах членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации. Отрегулирован процесс предоставления двух государственных услуг непосредственно Департамента условий труда Минтруда России. В частности, в области формирования и веде-

ния реестра организаций, проводящих СОУТ, сокращены сроки рассмотрения заявлений и уточнены виды электронных подписей. В части аттестации экспертов СОУТ сокращены сроки уведомлений заявителей об отказе в аттестации, уточнены причины для внесения изменений в реестр и закреплено понятие дистанционного тестирования. В области цифровизации значительно расширен функционал Государственной информационной системы (ГИС) СОУТ, активными пользователями которой сегодня являются свыше 150 тысяч организаций. Функционал личных кабинетов позволяет участникам рынка знакомиться с реестрами ГИС учета СОУТ.

По словам **ГЕОРГИЯ МОЛЕБНОВА**, в 2025 году Минтруд планирует внедрить сервис получения физлицами сведений на ЕПГУ о результатах проведения СОУТ на их рабочих местах, возможность подписания отчетов СОУТ электронной подписью в мобильном приложении, и систему проактивного информирования работодателей о признаках нарушений и проведения СОУТ. К 2026 году Департамент условий труда Минтруда России готовит новые цифровые решения, призванные настроить функционал исправления ошибок, допущенных в отчетах СОУТ, обеспечить возможность загрузки отчетов СОУТ без участия человека, и внедрение автоматического категорирования организаций, проводящих СОУТ.

Большой интерес участников форума вызвали доклады участников Круглого стола «Несчастные случаи на производстве: профилактика и расследование», который прошел во второй день форума.



ГОССЛУЖБА: ЧТО ПРОИСХОДИТ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ?

Как сделать работу в госсекторе привлекательной для молодых специалистов? Реальность — это высокая интенсивность, невозможность гибкости, и неудовлетворенность уровнем зарплаты. Госслужба стала для многих временной, вынужденной занятостью. Молодежь идет за первой записью в Трудовой книжке, падает уровень профессионализма. Наша задача — найти точки соприкосновения интересов с молодежью.

АЛЕНА ТРУНОВА, председатель комитета по труду и занятости Псковской области:

— Средний возраст команды, когда я пришла в комитет, был 46 лет. За три года мы снизили средний возраст до 39 лет. Сегодня

в команде 28 человек, половина из которых — молодежь. Мне не просто не нравится работать с теми, кто старше меня, нужно было менять форматы работы. Стояла задача смэтчить опытных и новых сотрудников.

Для привлечения молодежи была разработана спецпрограмма для вуза, где я преподавала у выпускников и магистров. Мы создали молодежный Кадровый центр для мероприятий более современного, интересного формата. Форум «Найди себя в Псковской области» — агрегатор всех резюме молодых людей.

Прямые агитки не работают. Работает привлечение через присоединение, например, через корпоративный спорт. Вы, как организатор, приглашаете новых участников, они погружаются в среду, и вам не надо рассказывать, они уже вместе с вами. Это и есть «имиджевое мероприятие». В прошлом году в рамках нашего форума «Найди себя

в Псковской области» провели открытое собеседование пяти лучших студентов с экспертами. Одним из экспертов был губернатор Псковской области. Эксперты дали полезную обратную связь, для студентов это была возможность зарекомендовать себя.

Наши сотрудники и в 23 года и в 55 лет берут на себя ответственность и становятся частью большой команды и больших перемен. Мы проводим квизы, обмениваемся опытом, ходим в караоке. Очень важно наставничество, понятные инструкции, внутреннее обучение. Мы пишем инструкции практически ко всему. Для девочек у меня в приемной в инструкции прописано, какую чашку брать, чтобы кофе сварить. Вот настолько подробно мы стараемся прояснить, чтобы они не боялись. А почему важны вот эти простые инструкции? Они точно будут знать требования. Фиксировать результат. Причем можно это сделать в игровой форме. Как игру, мы устроили субботник и разобрали шкафы, сдали 2 тонны макулатуры. Партнеры нам граффити нарисовали на унылой стене во дворе.

АНАСТАСИЯ КАМЯГИНА, заместитель директора департамента госслужбы администрации губернатора Пермского края:

— Работу делим на процесс подбора и адаптации. Все говорят о необходимости ведения Телеграм-каналов, личных социальных сетей. Но у кандидатов разные способы общения: написать, позвонить, отправить голосовое сообщение. Люди общаются в разных мессенджерах. У работодателей разные требования, а у нас единая централизованная Кадровая служба. Поэтому, чтобы партнеры и заказчики понимали систему ценностей и технологии общения с кандидатами, мы проводим тренинги.

В процессе адаптации чрезвычайно важно иметь обратную связь. Когда мы только начинали, был очень большой процент увольнений в первый год. Обратная связь должна быть ненавязчивой. Это не ответы на 20 вопросов в Яндекс-форме, а встреча в коридоре или столовой, неформальное общение. Не вызов в кабинет, где стул напротив стула, а человеческий язык. Постоянная оценка риска выгорания, лояльности и удовлетворенности, рациональное измерение по четким индикаторам: больничные, пропуски, долгие обеды, опоздания...

Ввели в практику интервью с министрами, которые рассказывают про вакантные должности. Ведем группу ВК на три группы подписчиков: госслужащие, кандидаты и просто молодежь.

АЛЕКСАНДР ЗНАМЕНЩИКОВ, заместитель начальника управления госслужбы и кадров правительства Липецкой области

— Мы понимаем, что студенты — это уже поздно. Студенты третьего курса уже знают, куда они пойдут работать, это уже почти не наша целевая аудитория, надо идти к первокурсникам, старшекласникам. Для них мы сделали настольную игру, где нет задачи выиграть, хотя динамика захватывает и молодежи это интересно. Задача — пройти Путь. Победит тот, кто наберет больше эффективных решений. А кто модератор игры? Модераторов выбираем из числа молодых, которые работают один, два, три года. Они активны, заразительны, кадровая служба учит их игротехнике. Важно сформировать партнерство, недушный, приятный коллектив для молодежи. Понятно, что мы работаем с «юридическими», «историческими» классами, к математикам не ходим.

ТАТЬЯНА КОЛОМЕЕЦ, руководитель Центра развития карьеры правительства Москвы.

— Все развивается так быстро, что у нас уже не получается разработать какую-то стратегию и следовать ей три года. Раз в год точно, а происходит это чаще, мы должны садиться и корректировать свои планы. Сейчас уже нет никаких вообще долгосрочных стратегий работы с молодежью. Мы постоянно следим, а какая молодежь сейчас. Сейчас в тренде рожденных с кнопкой на пальце ребят — ценность гибкого графика и принадлежность к сообществу.

Важно дать ответ на ключевой вопрос

«зачем»? Мы не просто зарабатываем деньги компании, мы помогаем людям, и видим результаты. У нас есть классное преимущество перед коммерсантами, понятный смысл нашей работы. Программа стажировки работает 14 лет, мы провели исследование спросили у 900 тысяч сотрудников правительства Москвы, почему они работают, и как они понимают значимость своей работы. В результате появился слоган «Твой город, твое дело». Эта концепция хорошо работает на молодежную аудиторию.

Сообщение «Как же похорошеет Москва при тебе» тоже про сопричастность. А лендинг нашей IT-стажировки полностью разработан на основе фокус-групп с молодыми айтишниками и стажерами. Черный и зеленый цепляет именно их.

Форматы удержания тоже очень простые. Первое — это прозрачное ожидание, мы сразу говорим: «Работа на город — сложная, город вообще никогда не спит». Второе — наставничество. Очень важно с ребятами общаться, запрашивать и давать обратную связь. Это очень влияет на эффективность. Смысл и обратная связь, четкий план роста и акцент на командность кратно влияют на вовлеченность и лояльность. Сейчас работают две флагманских программы. Первая — практика как первый опыт студентов от двух недель до двух месяцев. Вторая — фаст-трек на оплачиваемую стажировку. Программы успешно работают уже 14 лет. 80% моей команды — это выходцы из наших молодежных карьерных программ, из практики или стажировки. Очень классно работает синергия поколений, когда опытные профессиональные сотрудники с молодежью генерируют новые форматы.





IX ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ ФОРУМ ТРУДА

IX Санкт-Петербургский Международный Форум Труда представил насыщенную деловую программу, включающую более 100 мероприятий и свыше 1000 выступлений, а также специализированную выставку «Кадры. Управление. Безопасность» и Молодёжный Форум Труда, экспертами СПбГУ на площадке «Михайловской дачи». Более 700 выступлений на форуме были подготовлены специалистами Санкт-Петербургского университета. Ключевые темы обсуждений: кадровый дефицит, внедрение искусственного интеллекта и карьерный рост специалистов.

2 апреля в кампусе СПбГУ «Михайловская дача» состоялся IX Петербургский международный молодежный Форум Труда, который включил четыре тематических трека: технологическое предпринимательство, карьерные возможности на промышленных предприятиях, географические перспективы трудоустройства и современные HR-практики, а также Весенний день карьеры. Участие в молодежном форуме приняли более 1500 человек.

Весенний день карьеры СПбГУ — 2025 стал эффективной платформой для взаимодействия молодых специалистов и работодателей. Участники посетили стенды компаний, приняли участие в панельных дискуссиях и дебатах, прошли мастер-классы и воркшопы, прослушали open talk от экспертов, приняли участие в интерактивных мероприятиях.

День карьеры в СПбГУ собрал представителей ведущих российских и международных компаний. Среди участников — «Авито», «Б1»,

«Биокад», Газпромбанк, «Газпром нефть», «Герофарм», «ДРТ», Marshall, «ДОМ.РФ», «ИТ Контакт», «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт», «Передовые платежные системы», «Петербургская бытовая компания», «Балтика», «РедСофт», «Сбер», «СТЦ», Совкомбанк, «Тедо», «Яндекс», Axenix, Ikon Tyres, JTI, Kept, Nexign, San Chemical, Skoltech, Schlumberger, VK, WB, «ВТБ», Selectel и другие компании.

Профессиональное сообщество было представлено руководителями компаний, HR-специалистами, исследователями и экспертами СПбГУ, успешными универсантами. Эксперты провели консультации по составлению резюме, карьерному развитию и востребованным профессиям цифровой эпохи. Студенты познакомились с сетевыми программами Университета и требованиями работодателей к компетенциям соискателей.

Под эгидой Университета состоялось 50 сессий и круглых столов, организована серия событий — сателлитов выставки «Кадры. Управление. Безопасность» («К.У.Б.»), а также открыта библиотека форума. Университет представил ключевые научные разработки, образовательные инициативы и практико-ориентированные проекты.

Конфликтологическая клиника СПбГУ привлекла особое внимание посетителей выставки. Ее главная цель — подготовка высококвалифицированных специалистов в области медиации. Учащиеся работают над реальными кейсами от государственных и коммерческих компаний. Всем желающим были предложены тесты на стрессоустойчивость и эмоциональное выгорание, а также практические занятия по медиации.

Передовая инженерная школа

Новый междисциплинарный проект, Передовая инженерная школа СПбГУ, готовит специалистов для минерально-сырьевого комплекса России по программам бакалавриата и магистратуры в области:

- нефтегазового дела;
- химии;
- экономики.

Уникальность школы заключается в подготовке инженеров — постановщиков задач, обладающих фундаментальными и прикладными знаниями, а также экономическими и управленческими компетенциями.

Инновационные разработки

Стартап-команда DOnatural с капитаном — студенткой Университета, ставшая финалистом конкурса инновационных проектов «Start-up СПбГУ — 2023», представила биоразлагаемую упаковку из грибного хитина, аналогичную бумажной упаковке, но более экологичную.

Научно-образовательный центр «Цифровые технологии в образовании» ВШМ СПбГУ представил VR-тренажер для развития soft skills и прохождения интервью по методике STAR. Участники могли тренировать навыки публичных выступлений, отрабатывать презентацию проектов и проходить виртуальные интервью.

Безопасность труда

На выставке была представлена Высшая школа безопасности труда СПбГУ — уникальная площадка для подготовки специалистов, способных решать научно-исследовательские и практические задачи в области сохранения жизни и здоровья работников и обеспечения безопасных условий труда.

Новые соглашения о сотрудничестве и партнерские проекты СПбГУ

- Важным событием стала торжественная церемония подписания соглашений СПбГУ с компаниями hh.ru и «ПрофЭкоСкилл», а также с киностудией «Ленфильм». СПбГУ и «Ленфильм» заключили соглашение о сотрудничестве в сфере образования и совместной организации студенческих практик. Партнеры займутся совместной работой с участием студентов СПбГУ, которые проходят практику в учебных клиниках, в частности в Клинике коммуникационных проектов СПбГУ. Эксперты киностудии будут курировать проекты студентов, а студенты — выполнять важные для киностудии профессиональные функции. Обучающиеся

получат возможности для стажировок и трудоустройства на «Ленфильме».

- СПбГУ и компания hh.ru договорились о совместной реализации образовательной программы, в рамках которой обучат магистрантов актуальным навыкам в управлении персоналом. Образовательная программа магистратуры СПбГУ «Управление человеческими ресурсами» направлена на подготовку специалистов, способных разрабатывать и реализовывать системы оперативного и стратегического управления человеческими ресурсами. Программа сочетает теоретические основы и практические навыки, необходимые для успешной карьеры в сфере HR.

- СПбГУ и автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «ПрофЭкоСкилл» подписали соглашение о сотрудничестве для реализации совместных проектов в области науки и образования, направленном на создание и совершенствование образовательных программ и практических исследований в области охраны труда.

Профессиональные дискуссии

СПбГУ при поддержке Государственной инспекции труда в Санкт-Петербурге выступил организатором международной научно-практической конференции «Человеческий капитал: образование, труд, занятость в современном обществе», посвященной проблемам сбережения и развития человеческого капитала в условиях современных вызовов социальной, экономической и технико-технологической сфер.

На панельной дискуссии по трудоустройству подростков была рассмотрена роль наставничества в карьерном развитии молодых специалистов, а также подведены итоги конкурса «HR-бренд Форума труда» в номинации «Ответственное трудоустройство подростков», организаторами которой выступили СПбГУ совместно с уполномоченным при Президенте РФ по правам ребенка и Федеральным подростковым центром.

Также на IX Санкт-Петербургском международном Форуме Труда состоялась серия мероприятий, посвященных вопросам восстановления трудоспособности и возвращения к полноценной жизни участников специальной военной операции. Ведущие специалисты СПбГУ обсудили ключевые проблемы, стоящие перед системой медико-психологической и социальной поддержки ветеранов боевых действий, и представили перспективные пути их решения.

**МАЙЯ РУСАКОВА, директор Центра прикладной социологии СПбГУ:**

— Ситуация на рынке труда стабилизировалась. По результатам масштабного всероссийского исследования нашего Центра, реализованного в период с 2023 по 2025 год, выяснилось, что за последние три года всё больше молодых людей в России стали довольны своей работой и тем, как она сочетается с другими сферами их жизни. Сегодняшняя молодёжь начинает иначе относиться к работе. Многие молодые люди хотят получать удовольствие от того, чем они занимаются. Хотя такой настрой может привести к тому, что ожидания не совпадут с реальностью и появится разочарование, он всё равно сильно влияет на то, как молодые специалисты выбирают карьеру. Многие из них предпочитают отказаться от неинтересной работы с хорошей зарплатой в пользу того дела, которое приносит радость, даже если приходится долго искать такую работу и сталкиваться с другими карьерными рисками.

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИИ: КТО СОСТАВЛЯЕТ РЕАЛЬНЫЙ РЫНОК МОЛОДЫХ СОИСКАТЕЛЕЙ?**

Выстраивание взаимодействия с молодыми сотрудниками на этапах найма, адаптации и удержания персонала в компании остаётся одним из ключевых аспектов, обсуждаемых в hr-сообществе. Дискуссия, организованная Центром прикладной социологии СПбГУ и платформой онлайн-рекрутинга hh.ru, объединила работодателей-представителей «синих» и «белых воротничков», где каждый смог поделиться своими наблюдениями, опытом и практиками.

ЮЛИЯ САХАРОВА, руководитель Северо-Западного представительства hh.ru:

— Анализ, проведённый экспертами hh.ru, выявил заметные различия в трудовых предпочтениях между молодыми специалистами и более опытными коллегами. Для старшего поколения на первом месте стоят комфортная рабочая обстановка и минимальное количество бумажной работы. А вот молодёжь в первую очередь нацелена на хороший заработок и продвижение по карьерной лестнице. Также для молодых работников особенно важны возможность проявить свои творческие способности, общение с интересными и увлечёнными людьми, а также удовольствие от выполняемой работы. При этом они меньше ценят стабильность и строгие корпоративные правила, отдавая предпочтение свободе в принятии решений и гармоничному сочетанию работы с личной жизнью.»

МАРИЯ ЕРМАК, директор по персоналу ООО «Воздушные Ворота Северной Столицы»:

— Треть работников аэропорта Пулково — представители поколения Z. Для того, чтобы успешно работать с молодыми сотрудниками, необходимо создать для них комфортную и равную среду. В нашей компании молодёжь работает с молодёжью: они сами нанимают, стажировку и адаптируют студентов, создают развлекательный контент и рассказывают новичкам о Пулково в их учебных заведениях.

ЕГОР КОСАРЕВ, начальник центра внутрикорпоративных коммуникаций и управления брендом работодателя Nexign:

— Основной способ привлечения молодого персонала в нашу компанию — стажировки. Для успешной работы с молодёжью кураторами команд становятся выпускники прошлых потоков. Они поддерживают студентов, если те столкнулись со сложностями, отвечают на организационные вопросы. Студентов привлекает открытость нашей компании, поэтому мы упростили и выровняли некоторые процессы: стажерам предоставляют полноценный доступ к внутренним порталам, их вовлекают в рабочие процессы и помогают влиться в коллектив. Если после завершения стажировки соискатель решил уйти из компании, с ним проводится индивидуальное интервью, где действующий сотрудник помогает ему проработать новый карьерный трек, даёт обратную связь и закрепляет положительное впечатление о компании.»

Владимир Никитин, начальник департамента по организации оплаты и мотивации труда ОАО «РЖД»:

— ОАО «Российские железные дороги» много лет успешно сотрудничает с ведущими российскими вузами и средними профессиональными учебными заведениями, участвует

в разработке образовательных программ, организации стажировок и практики. Это позволяет не только участвовать в целевом наборе, но грамотно планировать профессиональные и карьерные маршруты, и сокращать срок адаптации выпускников. Важна не профессия, а тот набор квалификаций, который выпускник готов выполнять

**Портрет компании**

ОАО «РЖД» — одна из самых крупных в мире железнодорожных компаний, входящая в ТОП-3 мировых железнодорожных лидеров, с колоссальными объемами пассажирской и грузовой работы, высокими финансовыми рейтингами, большой научно-технической базой, проектными и строительными мощностями, значительным опытом международного сотрудничества.

100% акций компании принадлежат Российской Федерации.

www.rzd.ru





ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА – СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПРИОРИТЕТ ДЛЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

Международный Форум Труда, состоявшийся 2-4 апреля 2025 года в Санкт-Петербурге, подтвердил статус ключевой отраслевой площадки для обсуждения современных подходов к управлению эффективностью производства. В рамках специализированного трека #ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ более 800 участников из 20 регионов России получили доступ к уникальным практическим кейсам и государственным программам поддержки промышленных предприятий.

Инновационный формат обучения: бизнес-симуляция «Лучший завод»

Центральным событием программы стала масштабная деловая игра «Лучший завод», которая в этом году впервые проводилась в расширенном двухдневном формате. Участникам было предложено управлять виртуальным производственным предприятием, решая комплекс задач:

- Оптимизация производственных потоков с применением lean-методологии
- Разработка и внедрение решений по сокращению операционных издержек
- Формирование системы непрерывных улучшений

ТИХОНОВА ПОЛИНА, заместитель

директора по персоналу Фонда развития промышленности, поделилась впечатлениями:

— Игра превзошла все ожидания — на конкретных примерах мы увидели, как точечные изменения в системе планирования могут дать до 50% экономии временных ресурсов.

Национальный проект «Производительность труда»: итоги пятилетней реализации

В рамках панельной дискуссии были подведены итоги реализации национального проекта в Северо-Западном регионе:

- 312 предприятий-участников из Санкт-Петербурга
- Средний рост производительности — 43%
- Суммарный экономический эффект — 12,4 млрд рублей
- 67% предприятий превысили плановые показатели эффективности

ИРИНА ГОЛУБЦОВА, руководитель регионального центра компетенций в сфере производительности труда Санкт-Петербурга:

— За эти годы произошла настоящая трансформация управленческого мышления. Руководители научились видеть скрытые резервы в собственных процессах. На форуме наши лучшие предприятия-практики представили 17 уникальных кейсов оптимизации».

Конференция региональных центров компетенций: обмен опытом федерального масштаба

Особое значение в программе форума заняла специализированная конференция Региональных центров компетенций. Дискуссия экспертов в сфере производительности труда, посвященная успешному опыту внедрения проектов по повышению производительности труда в субъектах Российской Федерации, развитию преемственности систем бережливого производства и формированию сообщества единомышленников в сфере непрерывного совершенствования в процессе реализации федерального проекта «Производительность труда». Данное мероприятие было направлено на обмен опытом, накопленным экспертами Региональных центров компетенций в сфере производительности труда, и обсуждение актуальных вопросов по данному направлению.

- Собрала 20 операторов проекта из всех федеральных округов
- Представила анализ региональных практик внедрения
- Выделила 8 отраслевых кейсов-лидеров по эффективности преобразований

ПАВЕЛ БЕЗСАЛОВ, руководитель Красноярского центра компетенций, представил уникальный опыт:

— Наша региональная программа для МСП показала впечатляющие результаты — 33 малых предприятия достигли среднего роста производительности.

Программа трека включала серию специализированных мероприятий:

1. Кейс-марафон «Человек как центр труда: инновации, сотрудничество и развитие» показал, как современные подходы к организации труда могут улучшить жизнь каждого человека. Участники обсудили лучшие практики, технологии и стратегии, которые помогут создать рабочие места, ориентированные на потребности и интересы людей. Секция стала площадкой для обмена идеями, практическими решениями и вдохновением для всех участников, чтобы вместе строить более человеческий и эффективный рынок труда.
2. Дизайн-сессию по разработке стратегий

роста. На этом мероприятии участники погрузились в мир стратегического планирования, адаптированного к современным вызовам и изменениям на рынке труда. Эксперты поделились передовыми подходами и инструментами для разработки эффективных стратегий, которые помогают организациям оставаться конкурентоспособными и устойчивыми. В программе были предусмотрены практические кейсы, которые позволят участникам не только узнать о лучших методиках, но и применить их на практике.

3. Практические мастер-классы, направленные на развитие профессиональных навыков и компетенций тренеров и инструкторов по бережливому производству. Участники получили возможность освоить современные методики обучения, научились эффективно передавать знания и мотивировать команды. Программы мастер-классов включали в себя интерактив, практические упражнения и обмен опытом с ведущими экспертами в области обучения и развития.

Перспективы развития федерального проекта

С 2025 года стартовал новый этап государственной поддержки — федеральный проект «Производительность труда» в составе национального проекта «Конкурентная и эффективная экономика». Проект сохраняет ключевые преимущества:

- Полное экспертное сопровождение без затрат для предприятий
- Гибкие методики, адаптированные под разные отрасли промышленности
- Единую систему обмена опытом между регионами через цифровую платформу

ИРИНА ГОЛУБЦОВА, руководитель регионального центра компетенций в сфере производительности труда Санкт-Петербурга:

— В новом цикле проекта мы делаем особый акцент на цифровых инструментах и работе с персоналом. Уже в 2025 году планируем вовлечь в программу еще 63 предприятия.

ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К СООБЩЕСТВУ ЛИДЕРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ!





КУБ ЭКСПО 2025 – СТАВКА НА IT, ГЕЙМИФИКАЦИЮ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

С 3 по 4 апреля 2025 года в рамках IX Международного Форума Труда прошла специализированная выставка «Кадры. Управление. Безопасность» — КУБ ЭКСПО 2025, ставшая одной из ключевых площадок. Мероприятие объединило специалистов по охране труда, HR-директоров, инженеров, представителей государственных и частных структур, демонстрируя стремительное развитие отрасли охраны труда и кадрового управления в России, а также современные решения, которые уже сегодня помогают бизнесу работать эффективнее, а сотрудникам — безопаснее.

В этом году в выставке приняли участие более 50 компаний-экспонентов, которые представили новейшие продукты и технологии: от современных средств индивидуальной защиты и дизайнерской спецодежды до цифровых платформ для автоматизации инструктажей, медицинского контроля, оценки условий труда и управления профессиональными рисками. Российские производители продемонстрировали, что средства защиты могут быть не только функциональными, но и удобными, эргономичными и эстетичными. Многие решения были ориентированы на малый и средний бизнес — с доступной ценой и простым внедрением. Отдельный интерес вызвали IT-решения для HR-подразделений: системы управления обучением, геймифицированные

подходы к вовлечению сотрудников, инструменты для оценки вовлечённости и выстраивания корпоративной культуры. В условиях растущего кадрового дефицита и конкуренции за квалифицированный персонал такие инструменты становятся не просто модным трендом, а необходимостью.

Интерактивные форматы стали важной частью выставки. В интерактивном пространстве специалисты участвовали в тематических играх, разбирали сценарии производственных рисков, отрабатывали действия в нестандартных ситуациях и совместно искали эффективные решения. Игровой формат позволял выявлять уязвимые места в системе безопасности, углублять знания и обмениваться опытом между представителями разных отраслей. В бизнес-симуляции «Лучший завод» участники осваивали lean-технологии и стратегии повышения эффективности, пробовали различные модели развития компании и оценивали их практическую применимость. Сессии провели сертифицированные тренеры Регионального центра компетенций Санкт-Петербурга, помогая участникам расширить управленческие навыки и взглянуть на производственные процессы с новой перспективы.

Выставка привлекла и молодежь: на стенде Санкт-Петербургского государственного университета студенты выполнили профессиональные задания и получили рекомендации

от преподавателей, стенд Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга стал площадкой для мини-сессий и презентаций, охватывающих меры поддержки работодателей, изменения в законодательстве и перспективы развития кадровых центров. Мероприятия пользовались большой популярностью благодаря возможности получить практическую информацию напрямую от представителей ведомства.

Центр деловых контактов объединил более 70 компаний и организовал свыше 1000 деловых встреч, способствуя поиску партнеров, поставщиков и клиентов. Таким образом, выставка стала открытой и эффективной площадкой для налаживания профессиональных связей.

Программа выставки включала 32 мероприятия в треке «Охрана труда»: мастер-классы, дискуссии, презентации и практикумы. Организаторами выступили Минтруд России, федеральный портал «ОТ Медиа», Ассоциация средств индивидуальной защиты, Национальная ассоциация охраны труда, компания «СМАРТА», EcoStandard group и другие отраслевые объединения. В ходе обсуждений затрагивались актуальные темы — изменения в законодательстве, цифровизация охраны труда, внедрение поведенческой безопасности, особенности оценки условий труда и вовлечение персонала. Были представлены реальные кейсы внедрения новых технологий, включая автоматические станции предрейсового осмотра, VR-инструктажи и решения на основе анализа больших данных.

В рамках открытия форума и выставки прошла торжественная церемония, в которой приняли участие заместитель министра труда и социальной защиты Российской Федерации Дмитрий Платыгин, вице-губернатор Санкт-Петербурга Владимир Княгинин, генеральный директор «ЭкспоФорум-Интернэшнл» Сергей Воронков и другие официальные лица. В своих выступлениях они подчеркнули значимость Форума и выставки. Дмитрий Платыгин отметил: «Мы очень признательны организаторам за возможность участия в мероприятии на этой площадке. Здесь обсуждаются важные и актуальные вопросы отрасли — от удовлетворения потребностей работодателей до взаимодействия системы образования и рынка труда». Вице-губернатор Санкт-Петербурга Владимир Княгинин подчер-

кнул, что форум «является одной из центральных дискуссионных площадок, где обсуждаются важные для Петербурга и страны вопросы с точки зрения работодателя и работника. Форум полностью соответствует национальной повестке и включает темы трудовой миграции и трудоустройства граждан, вернувшихся с СВО». Генеральный директор «ЭкспоФорум-Интернэшнл» Сергей Воронков добавил: «Выставка КУБ — важная составляющая Форума Труда. Сегодня здесь представлены более 50 экспонентов с новейшими технологиями в сфере безопасности труда, подготовки кадров и обучения».

Выставка стала открытым пространством общения, где профессионалы из разных регионов и отраслей обменивались опытом, искали решения и вдохновлялись успешными практиками. По мнению участников, именно живая, насыщенная программа с упором на практику отличает КУБ ЭКСПО от других отраслевых мероприятий. Здесь обсуждали не только нормативы, но и реальные проблемы — от психологического благополучия сотрудников до адаптации ветеранов боевых действий к мирной трудовой жизни.

КУБ ЭКСПО 2025 наглядно показала, что охрана труда сегодня — это не про бумажную отчётность, а про культуру безопасности, современные технологии, поддержку и развитие персонала. Здесь формируются новые стандарты рабочего пространства: безопасного, гибкого, технологичного и устойчивого. Выставка подтвердила, что именно через диалог, обмен опытом и внедрение передовых решений можно формировать новую трудовую реальность.





ЖУРНАЛИСТИКА И МЕДИА: ПРОШЛОЕ ИЛИ БУДУЩЕЕ?

О состоянии журналистики, проблемах профессии, требованиях к сотрудникам, вариантах будущего своими мнениями со студентами-журналистами и блогерами поделились на полях Форума Труда главный редактор газеты «Деловой Петербург» Игорь Павловский (сразу после Форума назначен директором АНО «Медиадом «Сириус»), редактор «МК в Питере» Тимофей Шабаршин, руководитель медиагруппы Авито Работа Екатерина АРХИПОВА и Ирина ЧУЙКОВА из Be2Be.

ИГОРЬ ПАВЛОВСКИЙ, директор АНО «Медиадом «Сириус»:

— Мы живем в информационном хаосе, обилии источников. Чтобы начать издавать газету 30 лет назад, нужно было нанять огромное количество сотрудников, арендовать помещение, поставить оборудование. Первоначальные вложения в газету были гигантские. Даже для запуска сайта нужен был стартовый капитал. А сколько нужно денег для запуска телеграм-канала? Нисколько! Когда я запустил канал, это было мое личное время, контакты, знания, мои личные заслуги. Новая тенденция — люди начинают отписываться, им не нужно столько источников. Хотя новости все равно догоняют. В пятницу вечером я обычно отключаю телефон, но продолжаю узнавать о главных событиях, только не из официальных источников, а из дружеских чатов.

Новостей много, и работать становится все труднее. Вы конкурируете не только с коллегами, но и с большим количеством производителей информации. 95% новостей — шлак, который отнимает время и силы, это новости как развлечение. С прибылью работают только узкие тематические издания, которые дают действительно полезную для узкой аудитории информацию. Дальше секрет мастерства — заниматься тем, что знаешь и умеешь. Но вы должны разбираться в материале лучше, чем потребители вашей информации, уметь аргументировать, предлагать новые идеи, мысли, стыковать их, приводить к третьему результату, и тогда у вас есть будущее. У нас главный человек — не редактор, и не главный редактор, а журналист, который приносит эксклюзив. Если вы хотите

красиво переписывать шлак, лучше в профессию не идти. Чат GPT сделает лучше, дешевле и быстрее вас.

Мы — фабрика по привлечению внимания читателей, их внимание мы продаем своим рекламодателям. На форуме наша задача как журналистов — найти зерно для нашей аудитории. Журналист должен понимать, что и зачем он ищет на форуме, на равных задавать вопросы спикерам, грамотно упаковывать мысли. Искусственный интеллект вас победит, если ваша профессия — переписывать чужие мысли. Успех измеряется количеством подписчиков. Мы не тешим свое самолюбие, а зарабатываем. Без идеи инструменты ничего не стоят.

ТИМОФЕЙ ШАБАРШИН, главный редактор «МК в Питере»:

— Много говорится о том, что ИИ (искусственный интеллект) сможет заменить медиа. Но количество вакансий в редакциях не падает, хотя у нас появились GPT и Яндекс-чаты. В петербургских медиа уже 8-10 лет видим парадокс: работать негде, и при этом работать некому. Выпускники вузов идут мимо СМИ.

В 2011 году стартовая зарплата репортера составляла 1000-1500 долларов. Сейчас это эквивалентно 100-150 тысяч рублей. Таких зарплат в петербургской журналистике нет. Больше 100 тысяч платят опытным сотрудникам с наработанными базами. А журналистика помолодела. В 2011 году средний возраст редакций составлял 30-35 лет, сейчас — 21-23 года. Это ловушка. Люди без опыта не могут развивать СМИ. Мало закончить журфак, надо поработать в полях, чтобы сформировать свое мнение о профессии. Что же случилось с рынком труда в СМИ 10 лет назад? Мне кажется, случился бум агрегаторов, рерайтов, стало мало уникальной информации, все начали «молотить трафик». Яндекс и Гугл-новости наливали трафики на любую информацию. Все перепечатывали одни новости, и никакого развития СМИ не происходило. В 2017 году мы обнаружили, что большой кусок аудитории съели псевдоблогеры,

в частности расследователи, которые финансировались из-за рубежа. Аудитория, уйдя к блогерам в Ютуб, Рутуб, мессенджеры, обратно в СМИ не вернулась. Крупные компании стали тратить больше денег на блогеров за счет урезания бюджетов на официальные медиа-каналы.

В 2011 году в журналистике были энтузиасты, часто люди без специального образования. Я работал с бывшим стоматологом, мичманом и физиком-ядерщиком, которые были настоящими профессионалами, тащили эксклюзив. Таких людей в профессии не осталось.

Редакции готовы платить за качественную работу выше рынка на 25-30%. Но только за эксклюзивные новости, повышенную работоспособность, фишки, которые могут развивать СМИ. Молодежь считает, что достаточно копировать популярных блогеров, ориентироваться на их успех, поэтому быстро выгорает. Журналистика и блогинг — это совершенно разные вещи, разочарование неизбежно. Молодые журналисты не совсем понимают, что именно они должны формировать смыслы, которые не лежат на поверхности.

Большая проблема — удаленка. Это карьерное самоубийство, во всяком случае, на начальном этапе. Сотрудники на удаленке перестают понимать, для чего они работают, перестают видеть смыслы в профессии. Огонек в глазах быстро потухает. Жаль, что из СМИ ушел институт наставничества. Редакции молодеют, а учить их некому, мало матерых журналистов, готовых тренировать и просвещать. Журналистику надо любить. Надо понимать, что ты хочешь сказать людям, и почему. Интересоваться. Тогда выгорания не наступит.

ЕКАТЕРИНА АРХИПОВА, PR-директор АВИТО РАБОТА

— Конкурируют за внимание аудитории медиа, телеграм-каналы и люди из сообществ. То, какое место ты займешь со своей информацией, во многом зависит от инструментов, которые ты выбираешь. Поскольку разговор мы ведем на полях Форума Труда, то вопрос — как мы достигаем результатов?

Повестка разогретая, и это можно использовать для привлечения внимания к своим

продуктам и услугам. Раскаленную повестку и информационную волну, которую создает мероприятие, мы приземляем на те инфоповоды, которые важно подсветить. У нас есть темы, которые, как кусочки пазла, будут органично смотреться в общей повестке. Запрос на уникальность, и на максимальную дистрибуцию инфоповодов есть всегда. Работая в рамках одной повестки, ищем возможности подобрать ключики к источникам и попасть в ожидания аудитории, не забывая про фокус на свою бизнес-цель.

Мы в Авито используем PR-360 градусов, оперируем не только традиционными коммуникациями, но и продумываем механики, которые помогут нам достучаться до самых разных аудиторий. Событийный PR позволяет встретиться лицом к лицу с аудиторией, считать вопросы, понять, как нас воспринимают пользователи Интернета, и в то же время оставить яркие впечатления у участников. Событийный след гораздо эффективнее придуманных историй. Когда мы готовим инфоповоды для форума, то стараемся попасть в ожидания журналистской аудитории. Очень важно зафиксировать событие и в офлайн-коммуникациях, сыграть win-win с медийным сообществом. На Форуме ярко прозвучала кампания, посвященная хорошим историям в Авито. Мы создали событие, которое заставило людей делиться живыми вопросами, впечатлениями, комментариями. И потом, отвечая на каверзный вопрос в эфире радиостанции Бизнес FM, мы смогли полнее раскрыть идею и в красках показать хорошие истории Авито.





ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ НА СЛУЖБЕ БИЗНЕСА

HR-комитет Ассоциации «Тихоокеанско-Евразийский Деловой Альянс» (ТЕДА) и Американской торговой палаты вот уже 9 лет обсуждают на Форуме Труда самую актуальную для бизнеса тему. На IX форуме это — теория поколений. На практике она — как гороскоп, который интересен, но может и не сбыться. Но поколенческий подход, определяющий паттерны поведения групп, сегодня активно используется, признан одним из самых продуктивных, а в будущем дает надежду справиться с дефицитом на рынке труда.

Теория поколений предлагает работодателям выбирать методы управления сотрудниками, исходя из «средних» поколенческих паттернов поведения. Условно поколения обновляются каждые 20-25 лет. На современном рынке труда активно представлены:

- «Беби-бумеры», рожденные до 1964 года, и не готовые выходить на пенсию,
- Потерянное поколение X (1965–1980 гг.р.);
- «Миллениалы» Y (1981–1996 гг.р.);
- «Зумеры» Z (1997–2010 гг.р.).

К выходу на рынок труда готовятся:

- Поколение Альфа (2011–2024 гг.р.);
- Поколение Бета (грудные младенцы и будущие сотрудники, о ценностях и приоритетах которых еще мало известно)

Опрос почти 12 тысяч сотрудников 134 рос-

сийских компаний в 2014 году позволил компании DEEP выявить закономерности поведения разных возрастных групп. По результатам психологического личностного опроса представители «потерянного» поколения X показали себя исключительно адаптивными и готовыми к изменениям работниками, Миллениалы продемонстрировали убежденность, что для них «все возможно», а зумеры не стали скрывать, что для них на службе важно реализовать эгоистическую возможность самовыражения и саморазвития.

Больше половины современных работников — миллениалы, Их психологи охарактеризовали как стрессоустойчивых, адаптивных и устремленных управлять другими людьми и процессами.

Однако независимые эксперты-практики с большим скепсисом относятся к обобщениям, особенно по возрастному признаку.

ЮРИЙ ЕФРОСИНИН, Ventra:

— Если не учитывать факт и скорость изменений, то вместе с фастфудом у нас будет фаст-стаф. Термин «гик-экономика» предполагает, что люди в принципе работают на проектах, и не стремятся найти длинный трудовой контракт.

Это — тренд новых поколений. И есть общие тренды. До 2030 года трудоспособное население в России сократится на 9 миллионов человек. При этом сильно поменяется соотношение разных возрастных групп.

Количество сотрудников в возрасте 30-40 лет сократится примерно на 4 миллиона. Вырастет доля молодежи 20-30 лет и тех, кому 40-55. На рынке труда будет больше молодых и взрослых людей, и меньше самого продуктивного возраста. Бабочки и мотыльки с ресепшена начнут руководить бизнесом. Дефицит персонала будет усугубляться.

Если вы не займетесь текучкой сейчас, то текучка займется вами. Люди разных поколений по-разному приходят на работу, по-разному мотивируются, по-разному выполняют результаты и по-разному с нее уходят.

ВЛАДИСЛАВ ПОЗДЫШЕВ, CORPDOC:

— Теория поколений описывает временные циклы, связанные с ними характерные особенности людей. Вопрос, а остальные люди что делали, когда новые поколения познавали жизнь? На «старые» поколения эти периоды никак не влияли? Наверное, все-таки как-то влияли, просто влияние по-разному происходило. События у одних ложатся на свежий мозг тело, душу, разум. А у других там уже что-то есть. И поэтому эффект получается разный.

Мы все проживаем одни и те же события, но воспринимаем их по-разному. С учетом

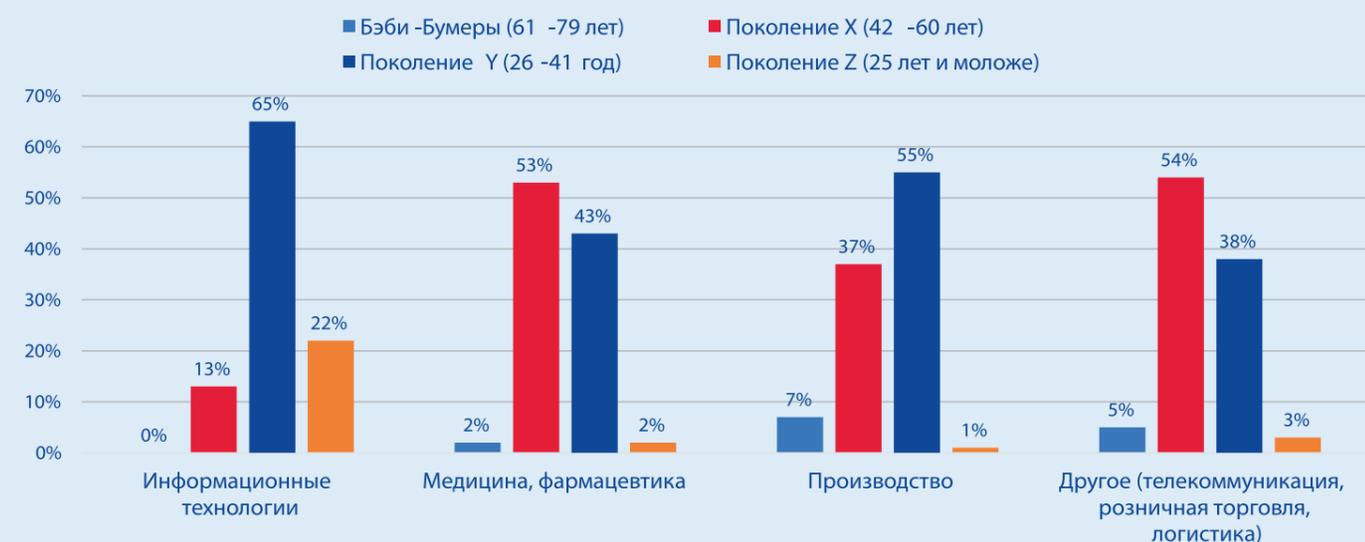
того, что часть нашего опыта уже сформировалась. Но значит ли это, что мы совсем не применяем новые навыки? Пользоваться мобильным телефоном научились все.

Какое количество навыков молодые поколения возьмут у вас и понесут дальше? Вопрос не только в том, что я знаю о навыках, мотивациях других поколений, а в том, что поколения знают о моих навыках, о возможности эффективных коммуникаций всех со всеми.

Мне приходилось переходить в разные коллективы в разных культурах, странах и на разных стадиях организационной зрелости. Теория дифференцированного обслуживания крайне важна. Есть крайности. Первая — когда начальник считает, что все такие же, как он, и разочаровывается, что люди его не понимают. И вторая — когда у нас в компании 49 групп, и нам нужно 49 различных пакетов сформировать. А что нас все-таки объединяет, и как сделать так, чтобы мы шли в одну сторону?

Особенное место в теории поколений должна занимать преемственность, передача накопленного опыта. И с учетом политической, экономической ситуации мы понимаем, что мы как страна должны уметь существовать, находить решения. Крайне важно не начинать все заново.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ ПО СФЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Из презентации Игоря Стренева, руководителя отдела кадрового администрирования Форум Труда, 03.04.2025



ВРУЧЕНЫ ПРИЗЫ ЛУЧШИМ ПРОЕКТАМ ЭКСПЕРТИЗЫ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ ФОРУМА ТРУДА»

Экспертиза кадровых решений «Конкурс HR-бренд Форума Труда» уже пятый год занимает почетное место в программе Форума. Конкурс ставит целью собрать и представить профессиональному сообществу новые российские и зарубежные практики в сфере управления персоналом, отметить лучшие реализованные проекты, содействовать трансляции опыта и технологий в HR-сообществе. Участники делятся историями успеха, демонстрируют широкий спектр бизнес-задач и решений от лидеров отечественного HR-сообщества из различных областей.

В этом году голосование жюри проходило на специализированном сайте. Критерии оценки проектов: идея — новизна, оригинальность, проработанность задачи; рациональность подхода и уровня затрат; качество описания и презентации проекта. Традиционно Церемония награждения победителей состоялась в заключительный день работы форума — на одной сцене прошло чествование лучших проектов экспертизы кадровых решений «Конкурс HR-бренд Форума труда» и лидеров Рейтинга работодателей НН.ру Северо-Запад.

ЕЛЕНА КАРПЕНКО, начальник центра развития имиджа работодателя и социальных программ ГУП «Московский метрополитен», проект Кастомизации образования, победитель в номинации «Привлечение персонала»:

— Привлечение кадров через интеграцию в профессиональное образование в компании начинается с яслей. Кадровая стратегия Метрополитена рассчитана на несколько поколений. Работа идет с детьми в садах и школах, студентами средних и высших учебных заведений и сотрудниками на всем профессиональном пути, от адаптации новичков до развития управленческих компетенций». Эксперты от производства присоединяются к процессу обучения в образовательных организациях, адаптируя профессиональное образование под реальные потребности рынка. Корпоративный университет Транспортного комплекса, эксклюзивный клуб профессионального и личностного роста для подростков «35-й отряд», студенческий отряд, создают особое сообщество, которое во время учебы знакомится с метрополитеном, с корпоративной культурой, участвуют в волонтерских акциях, интеллектуальных батлах, спортивных соревнованиях и фестивалях, с удовольствием возвращаются в уже привычную среду, чтобы продолжить трудиться. Так, шаг за шагом, складывается полноценная система привлечения, подготовки и развития квалифицированных и лояльных кадров для метрополитена.

ЛАРИСА МИРОНОВА, руководитель направления по работе с вовлеченностью ГК «Лента», программа повышения качества жизни сотрудников «Лента Збота», победитель в номинации «Производительность труда и эффективность»:

— «Лента Збота» — проект, который создаёт для сотрудников условия, позволяющие работать на благо компании, сохраняя свой ресурс и соблюдая баланс. У программы четыре направления, которые помогут повысить качество жизни: «Мое здоровье» (Мероприятия по сохранению и укреплению физического и эмоционального здоровья, поддержке здорового образа жизни и физической активности). «Мои финансы» (Мероприятия по поддержке устойчивого финансового положения, возможности для экономии собственных средств). «Мое развитие» (Мероприятия профессионального, личностного развития, признания, карьерного роста, саморазвития). «Мой мир» (Мероприятия по раскрытию личностного потенциала, формированию новых социальных связей и неформальному общению, волонтерство, благотворительность, корпоративные мероприятия)

МАКСИМ ШУЛЬГИН, руководитель охраны труда «Светогорский ЦБК»:

— Символично, что с этим проектом именно в апреле мы выиграли приз в номинации «Охрана труда и безопасность на предприятии» — каждый апрель комбинат проводит «Месяц безопасности «ЖИЗНЬ»», когда мы в игровой форме рассказываем сотрудникам, а это более 1700 работников, и членам их

семей о рисках, связанных с небезопасным поведением. Обучаем правилам оказания первой помощи, проводим спортивные мероприятия. Среди малышей проводим конкурсы рисунков, рассказываем о безопасности школьникам. Цель проекта — в легкой непринужденной форме обратить внимание на вопросы безопасности, повысить информированность. В 2024 году мы достигли показателя 1337 дней без травм — это рекорд за все время».

ПОЛИНА ТИХОНОВА, заместитель директора по персоналу «Российского фонда технологического развития», проект «HR-портал», победитель в номинации «Программа по автоматизации процессов обучения и информированности сотрудников»:

— Мы создали портал, где сотрудник, с начала своей работы в фонде и до последнего дня, может получить ответы на все насущные вопросы. Раздел портала «Книга новичка» знакомит новых коллег со всей необходимой информацией о Фонде, организационная структура помогает найти контакты коллег. Объединив на одной платформе широкий спектр возможностей, мы повысили эффективность работы многих подразделений и создали возможности легкого погружения для новых сотрудников.





ОЛЬГА ГАВРИЛИНА, руководитель PR-службы агентства делового туризма «Континент Экспресс», проект «Люди, которые путешествуют», победитель в номинации «Социальная ответственность бизнеса»

— В ДНК нашей компании лежит любовь к путешествиям, к активному отдыху по просторам нашей необъятной родины. Это позволяет расширять кругозор и видеть возможности там, где их не видят другие. Принять участие в историко-географическом конкурсе могут дети от 8 до 16 лет из всех регионов РФ. Победители отправляются в Карелию в активные туры «Большое приключение», где дети учатся выходить из зоны комфорта — обходиться без современных гаджетов, жить в палатках, готовить еду на костре, сплавляться на катамаранах, ходить в пешие походы. Ценность проекта в том, что он учит детей расти активными, креативными и добиваться успеха в своих начинаниях.

АЛЬБИКА МЕДЖИДОВА, директор по персоналу компании «Супервэйв Групп», проект Виммельбух — иллюстрированная книга «Добро пожаловать в Superwave», победитель в номинации «Развитие корпоративной культуры».

— Иллюстрированная книга «Добро пожаловать в Superwave», раскраска и игра о подразделениях, профессиях, корпоративной культуре для детей сотрудников были разработаны и произведены с использованием ресурсов компании в качестве подарков к Новому году для детей коллег и партнеров. Узнаваемость мероприятий и локаций в картинках сделали ее близкой и понятной детской аудитории, а уникальность идеи и качество исполнения так понравились партнерам, что теперь компания производит аналогичные книги на заказ. Этот проект про то, как корпоративная культура становится теплее, ближе и семейнее. Влюбляйте в бренд играючи.

Одна из номинаций экспертизы «Программы поддержки молодежи» получила специальный статус и дополнительное название «Ответственное трудоустройство подростков». Номинация проводится под эгидой Уполномоченного при Президенте РФ по правам ребенка. Специальное экспертное жюри отбирает лучшие программы, включающие: адаптацию подростков на рабочем месте,



профориентацию для подростков, поддержку трудовых династий, инклюзивное трудоустройство, трудоустройство подростков в конфликте с законом, трудоустройство подростков из семей в трудной жизненной ситуации. Поздравляем победителей этого года: Торговая сеть «Европа», Курская область, ПАО «Ураласбест», Свердловская область, Заполярный филиал ПАО «ГМК «Норильский никель», Красноярский край, Тихвинский комплексный центр социального обслуживания населения, Ленинградская область, Орловское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа, Кировская область, Благотворительный фонд «Дорога к дому», Вологодская область. Департамент труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, «МАСТЕР ШИН» ИП Бацелев Н.М., Иркутская область.

Невозможно не заметить, что фактически все призеры экспертизы, в своих проектах смотрят в будущее, работая с молодежной и совсем юной аудиторией, развивая и обучая подрастающее поколение. Это выраженный тренд, о котором часто говорили на IX Санкт-Петербургском Международном форуме труда, наравне с важностью привлечения и удержания персонала, развития корпоративной культуры и инвестиций в развитие человеческого капитала на местах. В очередной раз можно уверенно сказать, что экспертиза кадровых решений «Конкурс HR-бренд Форума труда» дает характерный срез основных трендов рынка труда.

НЕСЛЕПЫЕ СЛЕПЫЕ

Инклюзивный концертный духовой оркестр «Петербургский консонанс» — первый оркестр в истории Всероссийского общества инвалидов (ВОИ). В оркестре 25 музыкантов с высшим и средним профессиональным образованием.

Традиционно на форуме представители региональных органов власти, общественных организаций и бизнеса встретились за Круглым столом «Неслепые слепые», чтобы поделиться болями и опытом решения проблем людей с инвалидностью. В России 340 тысяч человек с инвалидностью по зрению в качестве основного заболевания. Только каждый пятый из них работает. Меры государственной поддержки дают возможности всем, но важна встречная мотивированность кандидатов, желание работать, развивать свои профессиональные компетенции.

Важен ориентир на активный образ жизни. Человек с белой тростью может самостоятельно перемещаться, не ожидая помощи. В рамках проекта «Путь к карьере» ребята учатся справляться с назревающими трудностями, принимать собственные решения, особенно касающихся жизненных смыслов.

Вторая тенденция, с которой приходится работать, — погружение в процесс инвалидизации, удовольствие от немощности, от своей зависимости. Такой человек просто плывет по течению, избегая дискомфорта, напряжения, не хочет подстраиваться под работодателя.

10 лет назад кандидатов с инвалидностью по зрению устраивали на вакансии официантов, поваров, курьеров, массажистов. Сейчас кандидаты хотят работать разработчиками, программистами, сотрудниками банка.

В 2025 году 10-й юбилейный конкурс для молодых специалистов с инвалидностью «Путь к карьере» Региональной общественной организации «Перспектива» выпустил 134 финалиста, из них 26 кандидатов с инвалидностью по зрению, и все они уже трудоустроены.

Проще и быстрее адаптируются на рынке труда люди с приобретенной инвалидностью. Проект «Видимые возможности» помогает понять, что жизнь продолжается. Растет спрос на вакансии в IT-сфере, и незрячие реализуют себя там вполне успешно. Но на одного программиста приходится 100 человек в инфраструктуре, куда попасть реально каждому.





ВМЕСТЕ ВДОХНОВЛЯЕМ И ДЕЙСТВУЕМ

Секция о рабочем потенциале женщин России. Роль женщины в обществе и на рынке труда изменилась — экономическая ситуация, культурные коды, технологии потеснили мужчин во многих профессиях, их место продолжают занимать женщины. При этом женщине приходится ловить тренды и возможности, выбирать, чтобы успевать реализовать себя дома и на работе. Что этому мешает и что помогает.

НАТАЛЬЯ ПОЛУЯНОВА, депутат Государственной Думы, координатор федерального партнерского проекта «Женское движение Единой России»

— Мы работаем с женщинами-политиками, предпринимателями и теми, кто только встает на трудовой путь. Женские клубы в контуре Министерства труда и социальной защиты — это одни из самых наших мощных общественных центров. Для человека нужен один вход профессиональной помощи, для предприятия и экономики страны нужны подготовленные кадры. Эту работу ведут Женские клубы Центров занятости.

Основа страны — это муниципалитеты, они руками организуют работу всех проектов и направлений. Сегодня на рынке труда 78% женщин работает в системе управления муниципалитетами, 25% — в системе управления регионами. Мы занимаемся подготовкой женщин-политиков и их сопровождением на муниципальном уровне. Проводим политшколы и программы наставничества.

Малый бизнес тоже во многом делают женщины — сфера туризма, услуг. И отсюда

запрос на повышение квалификации, поиск работы, меры поддержки. В фокусе внимания — не только работа и профподготовка, но женское здоровье, темы сопровождения военнослужащих и их семей. Гуманитарная миссия сплотила всю страну.

ИРИНА ИВИНСКИХ, заместитель председателя комитета Государственной Думы по просвещению, федеральный координатор направления «Женские клубы» проекта «Женское движение Единой России»

— Последние 15 лет гендерный разрыв в зарплате при приеме на работу на одинаковую должность, для мужчин и женщин варьируется от 25 до 37%. Сохраняются отрасли с женским доминированием: система образования (82,4% женщин), система здравоохранения и социального сопровождения (80–81%), гостеприимство, гостиничный бизнес (73%). При этом есть общая статистика, не только в нашей стране, что, как только женщинам начинают повышать зарплату, в этот же момент женщин начинают замещать мужчинами. И если при выборе кандидата в управленцы среднего уровня гендерная разница незначительная, то в топ-менеджмент мужчин берут фактически в два раза чаще. Стереотипы существуют: женщина — домохозяйка, мужчина — добытчик. Это культурный код, который, вне зависимости от развития цивилизации, был, есть и будет.

Но стереотипизация обусловлена демографически, культурно и технологически.

Корректировка этих показателей меняет отношение и поведение женщин. В 2021 году Минтруда сократил перечень запрещенных для женщин профессий с 456 до 100. Теперь женщина может быть машинистом электропоезда, управлять сельскохозяйственной спецтехникой, водить грузовые машины. Все-таки сейчас — время не гендерного выбора, а профессионализма и экспертности.

ТАТЬЯНА ИВАНОВА, директор кадрового центра Ленинградской области

— Женские клубы при Центрах занятости — это качественный социальный пакет, профессиональный и персональный навигатор. Изначально у клубов не было задачи помогать женщинам развиваться профессионально. Занимались надпрофессиональным, личным, психологией, помощью. Но большое количество женщин стремятся быть самостоятельными. Мы — эксперты рынка труда, государственная структура, ничего не продаем, но готовы помочь им получить качественный контент в короткое время. У клубов есть еще один важный аспект — сотрудники региональных центров занятости жили только по регламентам, предоставляя сервисы, услуги. А Женский клуб — это возможность по-новому реализовать себя в рабочем коллективе, интересный формат работы. Средство укрепления корпоративной культуры для сотрудниц Центров занятости. Это принцип «одного окна» при лимите времени и сил. Разбираясь в своих проблемах с помощью клуба, женщина впоследствии встречает таких же женщин, как она, и помогает им выстроить навигацию решения проблем. Никто не поможет так дружно, как тот, кто сам прошел этот путь.

КСЕНИЯ ЕФИМОВА, директор управления по Тверской области АО «Почта России»

— Почта России — второй работодатель в стране: 38 тысяч отделений почтовой связи и 265 тысяч сотрудников. Мы являемся работным маркетплейсом, связанным с социальной функцией. 83% сотрудников Почты России — это женщины и большая часть социальных программ Почты России написаны для женщин. Реализованы программы обучения, внутренние и внешние. У нас есть корпоративный университет. Мы создаем условия для реализации себя в каждом периоде жизненного цикла. Сегодня она — молодой сотрудник, молодая мама, и для неё — акцент на понятный функционал, удобный график. Дальше — гибкая

занятость, обучение. У нас есть собственный негосударственный пенсионный фонд. Женщина — причина вызовов, но и идейный вдохновитель на решение сложных задач.

АННА МИХАЙЛОВА — российский дизайнер головных уборов и основатель все-российского движения «Красивый выход»

— «Красивый выход» существует уже 5 лет. Он объединяет более 10 000 женщин из 100 городов — от Петропавловска-Камчатского до Калининграда, а также из других стран. Проект возрождает традицию вечернего дресс-кода, вдохновляя женщин на элегантные образы для походов на культурные мероприятия. Это не обязательно шляпки, главное, чтобы женщина позволила себе красиво одеться, снять худи, деловой костюм, водолазку, и красиво пойти в театр, музей, на выставку или концерт. Участвуют в проекте и инклюзивные группы, включая девушек с ограниченными возможностями. «Красивый выход» — это не только про моду, но и про культурный код России, единство и вдохновение, дающее женщинам ощущение, что они часть большого прекрасного движения, возможность найти новых друзей, знакомиться с культурным богатством нашей страны.

ЮЛИЯ ЯГАНОВА, президент Межрегиональной общественно-правозащитной организации инвалидов «На коляске без барьеров», член правления Ассоциации «Женская гильдия предпринимателей»

— В наших женщинах очень мало здорового эгоизма. Когда человек счастлив, он может делиться этим счастьем с окружающим. Переходить полностью на удаленный формат работы нельзя, теряется социальная включенность, нужно хотя бы раз в неделю приходиться к себе в коллектив. Удаленный формат общения невозможно заменить живым.

Благодаря закону о квотировании рабочих мест для людей с инвалидностью у меня в штате уже более 40 специалистов с инвалидностью, преимущественно первой и второй групп. Пока они учились, им был положен ассистент-помощник. Но они выходят на работу, и им ничего не положено. Их надо встретить, им надо открыть дверь, помочь раздеться. Я очень хотела бы, чтобы у нас на законодательном уровне появилось понятие ассистента для работающих инвалидов первой и второй групп. А еще бы мне очень хотелось, чтобы появилось такое понятие, как трудовая реабилитация, создание поддерживающей среды.



hh рейтинг работодателей



бесплатная
регистрация
rating.hh.ru

Участвуйте в Рейтинге работодателей России

Польза

Имиджевая

Значок финалиста в профиле компании на hh.ru, который увидят соискатели

Медийная

Результаты Рейтинга публикуются в спецвыпуске РИА Новости

Репутационная

Сертификат, подтверждающий место компании

Информационная

Возможность провести исследования компании и сравнить с рынком



15 лет

существования
Рейтинга*



40

отраслей
компаний-
участников*



1 729

компаний-
финалистов
в Рейтинге
2024 года*



686 тыс.

голосов
соискателей
в опросе*

*подробности на сайте hh.ru

0+



ФАБРИКА ПРОЦЕССОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ УЧЕБНАЯ ПЛОЩАДКА



РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ
В СФЕРЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА



ФАБРИКА ПРОЦЕССОВ -

учебная площадка, на которой участники получают практический опыт применения инструментов бережливого производства, а также понимают, как улучшения влияют на операционные и экономические показатели деятельности

ЧЕМУ УЧИТ ФАБРИКА ПРОЦЕССОВ?

В ОФИСЕ:

- Устранять временные издержки
- Снижать незавершенный документооборот в потоке
- Уменьшать количество перемещений сотрудников и документов
- Достигать минимальной себестоимости договора
- Получать максимальную прибыль

НА ПРОИЗВОДСТВЕ:

- Снижать время протекания процесса
- Уменьшать запасы незавершенного производства (НЗП) в потоке
- Сокращать количество транспортировок
- Сбалансировать работу операторов
- Снижать количество брака

**ПОЛУЧЕННЫЕ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ
ЗНАНИЯ И НАВЫКИ УЧАСТНИКИ
СРАЗУ ПРИМЕНЯЮТ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

leansystem.ru
 +7 (921) 58 51 706
 fp@archk.ru



Санкт-Петербург,
Б. Сампсониевский пр., 28, корп. 2,
БЦ Mezon Plaza



НАПРАВЛЯЯ СВОИХ СОТРУДНИКОВ НА ФАБРИКУ ПРОЦЕССОВ, ПРЕДПРИЯТИЕ ПОЛУЧАЕТ:

- Стимул для внедрения принципов бережливого производства
- Повышение производительности труда
- Единый взгляд на все процессы
- Повышение вовлеченности и квалификации персонала
- Рост производственных показателей

**ФАБРИКА ПРОЦЕССОВ —
ПЕРВЫЙ ШАГ К РАЗВИТИЮ КУЛЬТУРЫ
БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА**

СОЗДАНИЕ КУЛЬТУРЫ ВЫСОКОЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ

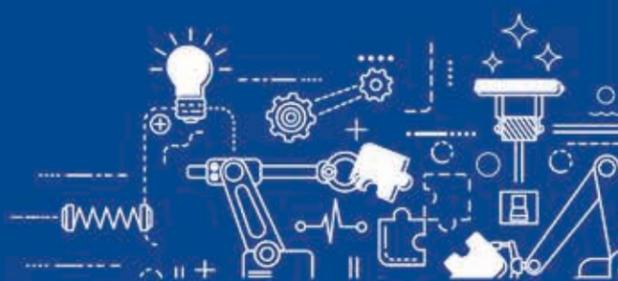
- ▶ Обучение инструментам бережливого производства
- ▶ Оценка эффективности производственных и офисных процессов
- ▶ Создание и обучение команд для проектов по оптимизации
- ▶ Формирование обучающих программ для предприятий
- ▶ Выявление внутренних резервов и точек роста
- ▶ Разработка проектов повышения производительности труда на предприятиях
- ▶ Проведение командных тренингов на учебных площадках РЦК
- ▶ Передача опыта экспертов РЦК и мотивация персонала к постоянным улучшениям

rckspb.ru



+7 (921) 58 53 292

info@archk.ru



ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПАРТНЁРЫ:



HR-ПАРТНЁРЫ:



ПАРТНЁРЫ HR-LAB:



ПАРТНЁРЫ HR-ЭКСПО:



ГЕНЕРАЛЬНЫЕ ПАРТНЁРЫ:



ОФИЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЁР:



ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЁРЫ:



ОФИЦИАЛЬНЫЙ РАДИО-ПАРТНЁР:



ПРОГРАММНЫЕ ПАРТНЁРЫ:



КУЛЬТУРНЫЕ ПАРТНЁРЫ:





•••	#Главное ▼	
	Приветствие Губернатора Санкт-Петербурга Александра Беглова	1
	Приветствие Ректора Санкт-Петербургского государственного университета Николая Кропачева и Председателя Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Василия Пониделко.....	2
	Приветствие Президента Российского союза выставок и ярмарок, гендиректор компании «ЭкспоФорум- Интернэшнл» Сергея Воронкова и генерального секретаря — руководителя Секретариата Совета Межпар- ламентской Ассамблеи государств — участников СНГ Дмитрия Кобицкого	3
	Резолюции треков МФТ 2025	4
	Приветствие заместителя министра труда и социальной защиты Российской Федерации Дмитрия Платыгина.....	6
	Приветствие управляющего директора «Авито Работы» Дмитрия Пучкова	7
	Приветствие GR-директора компании HH.RU Дмитрия Маркелова и директора по правовым вопросам Яндекс Go Елизаветы Турбиной.....	8
	Приветствие заместителя чрезвычайного и полномочного посла Республики Индия в Российской Федерации Никхилеш Чандра Гири.....	9
	Роль Кадровых центров в реализации нацпроекта «Кадры»	10
	СВОи возвращаются	12
•••	#миграция ▼	
	Миграция	14
	Новая концепция общего миграционного пространства СНГ.....	16
	Специальная оценка условий труда с новыми возможностями для участников рынка.....	17
•••	#госслужба ▼	
	Госслужба: что происходит с молодыми специалистами?.....	18
•••	#новое поколение ▼	
	IX Петербургский Международный Молодежный Форум Труда.....	20
	Роль Кадровых центров в реализации нацпроекта «Кадры»	22
•••	#производительность ▼	
	Повышение производительности труда — стратегический приоритет для российского бизнеса.....	24
•••	#охрана труда ▼	
	КУБ ЭКСПО 2025 — ставка на IT, геймификацию и безопасность труда	26
•••	#hr-технологии ▼	
	Журналистика и медиа: прошлое или будущее?	28
	Теория поколений на службе бизнеса.....	30
	Вручены призы лучшим проектам экспертизы кадровых решений Форума труда»	32
•••	#вызовы и решения ▼	
	Неслепые слепые.....	35
	Вместе вдохновляем и действуем	36
•••	Партнёры Форума ▼	
	38