

21 Какие планы по развитию есть у столичных служб занятости

22 Почему москвичи выбирают работу на себя

22 Какие карьерные тренинги доступны в Центре занятости населения «Моя работа»

Кадры поддержали трудом

Уход зарубежных компаний с российского рынка и массовые увольнения работников обещали резкий скачок безработицы, особенно в Москве, где сконцентрирован иностранный бизнес. Однако ситуация на столичном рынке труда по-прежнему стабильная. Это объясняется тем, что часть сотрудников смогла продолжить работу в прежних компаниях после передачи иностранных активов российским собственникам, а также активными действиями московских властей. Так, городской Центр занятости «Моя работа» стал уникальным государственным кадровым оператором, который смог организовать быстрый и бесшовный переход уволенных работников в компании, продолжившие развиваться в новых условиях.

— тенденция —

В начале года новости об уходе иностранных компаний с российского рынка вызвали опасения властей и экспертов. Возникла угроза массовых увольнений и резкого роста безработицы. Усугубляла положение ситуация, сложившаяся в ряде российских компаний: часть из них вынужденно приостанавливала деятельность и переводила сотрудников в прейскурант. Но столице удалось сохранить стабильность.

Сбой в работе российских предприятий и уход иностранных могли дестабилизировать ситуацию на рынке. Так, по данным Центра стратегических разработок (ЦСР), в Москве вели деятельность до половины (47%) крупнейших иностранных компаний.

Как уходили иностранные компании

Член Адвокатской палаты Москвы Шамиль Шихшаидов поясняет, что уход иностранных компаний из России мог быть оформлен тремя способами: увольнение из компании по ликвидации организации (то есть по инициативе работодателя), по соглашению сторон, смена собственника организации. Руководитель отдела практики трудового права Itana Legal Сергей Казаков рассказывает, что у каждой компании был индивидуальный путь ухода с рынка из-за организационно-правовых форм. «Уход иностранцев обременялся условием, что должны быть сохранены рабочие места — не везде это удалось, но в большинстве случаев условия были выполнены. Более 80% рабочих мест сохранены», — констатировал юрист.

Специализирующаяся на трудовом праве партнер юридической фирмы «Чепик, Мандрыкина и партнеры» Анна-Стефания Чепик также указывает, что компании старались сохранить максимальное число сотрудников. «Весной сокращения происходили лишь там, где оптимизация была необходима и неизбежна. Но к осени зарубежные компании стали чаще принимать решения о закрытии российских филиалов и представительствах. При этом 99% работодателей старались оформить процесс по соглашению сторон, предлагая повышенное выходное пособие работникам», — отмечает она. По мнению члена московской «Деловой России» Алексея Улитенко, немаловажно и то, что на смену компаниям-импортерам приходят местные производители, а производство полного цикла требует больше трудовых ресурсов.

Всего в заявивших об уходе с рынка компаний было занято более 100 тыс. работни-

ков, при этом более 90% из них были заняты в компаниях, продавших российское подразделение. «Поскольку новые владельцы подразделений оперативно возобновляют работу или продолжают деятельность без остановки, то более 90 тыс. человек сохранили рабочие места в компаниях, заявивших об уходе», — рассказывает аналитик отдела специальных проектов и программ Центра экономического анализа и прогнозирования ЦСР Евгения Прокудина.

Как в Москве поддержали работодателей и сотрудников

Работа по трансферу сотрудников из компаний, покидающих рынок, в стабильные российские организации сконцентрировалась в так называемом кадровом хабе — флагманском офисе Центра занятости населения «Моя работа». Как рассказывает директор Центра занятости населения Москвы Андрей Тарасов, московским властям было важно обеспечить бесшовный переход увольняемых сотрудников в новые компании. «Мы продолжаем внимательно отслеживать ситуацию на рынке труда: какие компании переводят сотрудников в простой, какие готовы уходить. Мы взаимодействуем как с компаниями, кото-



лению персоналом и бренду работодателя компании «Рольф» Юлия Фуртат отмечает позитивные изменения в работе Центра занятости. «Центр стал эффективным партнером для работодателей. Высока вовлеченность и готовность помочь работодателям найти мотивированных кандидатов, внедрять современные технологии», — добавляет она.

Для повышения эффективности центр применяет несколько технологий трудоустройства: открытые отборы для сотрудников, набор в рамках рекрутинговых центров и целевой подбор. В первом случае речь идет о возможности массового набора сотрудников — так, в назначенные дни москвичи могут пройти интервью сразу у нескольких работодателей, а те благодаря большому потоку желающих — быстро закрыть линейные вакансии. Инструмент оказался востребованным: с начала года прошло уже более 400 отборов для сотен работодателей (среди них — Wildberries, Совкомбанк, «Рольф», «Сбер», «Магнит» и другие). Один из участников отборов, Егор Дубровин, рассказывает, что искал работу в банковской сфере и обратился за помощью в Центр «Моя работа». «Исходя из моих планов и пожеланий, карьерный консультант предложила мне пройти открытый отбор в Сбербанк. Там я прошел первичное собеседование с рекрутером, и меня пригласили на повторную встречу в офис. По итогам отбора в начале октября я был принят на работу», — вспоминает Егор Дубровин.

Заинтересованным в наборе сотрудников компании стремятся к сотрудничеству с Центром занятости, поскольку могут сократить издержки на подбор персонала. Некоторые крупные работодатели открывают рекрутинговые центры непосредственно на площадках служб занятости. Они обучают сотрудников Центра «Моя работа» для эффективного подбора кандидатов, при этом консультанты берут на себя значительную часть предварительной работы: тестирование, составление резюме, консультирование по вопросам построения карьеры и так далее. Рекрутинговые центры уже открыли 12 компаний, среди которых «ВкусВилл», «Московский транспорт», «Черкизово», «Вкусно — и точка», МОЭК, «Сбербанк» и другие. В таких центрах предлагают более 28 тыс. вакансий.

Целевой подбор сотрудников под конкретные потребности работодателей с учетом пожеланий и жизненной ситуации соискателей, по сути, является базовой функцией Центра «Моя работа». Елена Ашеулова после получения инвалидности прекратила работать, но со временем захотела вернуться к труду. Она обратилась в Центр занятости. «Здоровье не позволяет работать полный день. Я искала вакансии с частичной занятостью в сфере науки и образования, ведь я кандидат экономических наук и всю жизнь работала в вузах. Мне важно находиться среди экспертов и быть востребованной», — вспоминает она. После интервью с карьерным консультантом и оценки компетенций Елене предложили вакансию ведущего специалиста в отделе развития и образования в одном из ведущих НИИ, куда она впоследствии устроилась на неполную ставку и теперь работает по удобному графику.

Екатерина Кузнецова

рые сообщают о возможном сокращении, так и с крупными работодателями, которые продолжают работу и нуждаются в работниках. Мы проводим многофакторный мониторинг компаний, заявивших о каких-либо изменениях своей деятельности. Мы ежедневно следим за «сальдо уволенных и принятых работников» и выявляем компании с отрицательным сальдо, мониторим увеличение количества резюме по каждой категории на крупнейших рабочих сайтах, напрямую обзваниваем рекрутеров компаний и частных кадровых агентств, выясняем квалификацию и уровень заработной платы персонала, находящегося под угрозой потери работы. В мониторинг службы занятости с марта 2022 года попало более 500 иностранных компаний, в которых риск увольнения был впол-

не реален», — отмечает он. Центр, таким образом, стал своеобразным посредником между новыми и прежними работодателями, сохраняя при этом приоритет интересов соискателей.

После сообщения о возможном увольнении специалисты кадрового центра направляются в компанию, анализируют планы по сокращению персонала и разрабатывают индивидуальные программы трансфера сотрудников в стабильные компании. Приостановка работы McDonald's как одного из крупнейших работодателей весной также вызвала опасения на рынке, однако после передачи активов российскому владельцу компания сохранила штат и даже возобновила наем. Сейчас штат «Вкусно — и точка» насчитывает более 62 тыс. сотрудников по всей России.

«Вкусно — и точка» готова привлекать как можно больше новых талантов в свою команду, — заявили «Ъ» в компании. — Поэтому стремится быть там, где находятся потенциальные соискатели». Как подчеркнул в пресс-службе компании, там были рады началу сотрудничества с Центром занятости населения и уже летом открыли первые рекрутинговые центры. «Уверены, что наше сотрудничество позволит сотням людей независимо от возраста и опыта найти работу, которая поможет развивать не только профессиональные навыки, но и личные компетенции», — отметили они.

Как выстроена работа центров занятости

Поскольку сотрудники Центра занятости хорошо осведомлены о планах иностранных компаний и работают непосредственно с соискателями, Центр «Моя работа» стал востребован среди работодателей. «Компании стали обращаться к нам с запросом на высвобождающихся сотрудников, в том числе редких уникальных специалистов, например инженеров-конструкторов, биомедицинских инженеров и других. Мы можем предложить мотивированных кандидатов, заинтересованных в трудоустройстве и профессиональном росте», — отмечает Андрей Тарасов. Руководитель по управ-

МНЕНИЕ

HR-директор Московского банка ПАО «Сбербанк» ВИКТОРИЯ ЧИЖЕВСКАЯ — о сотрудничестве с «Моей работой»



— Как обстоит ситуация с кадрами в банковской сфере после ухода иностранных компаний?

— Уход иностранных компаний не сильно повлиял на рынок труда, количество резюме сохранилось на прежнем уровне. Основная часть вакансий Московского банка «Сбербанк» — это стартовые позиции, связанные с продажами банковских продуктов и сервисов. Мы активно рассматриваем соискателей, главное — мотивация и желание развиваться в сфере продаж.

— Как устроено ваше сотрудничество со службой занятости в части подбора персонала?

— Партнерские отношения с Центром занятости населения «Моя работа» у Московского банка «Сбербанк» стали развиваться с конца 2021

года. В сентябре 2022-го мы подписали соглашение о сотрудничестве. Центр занятости населения «Моя работа» обладает уникальным банком резюме, в котором несколько десятков тысяч соискателей.

— Недавно вы открыли на площадке Центра занятости населения «Моя работа» свой рекрутинговый центр. Как он работает?

— Наши HR-специалисты погрузили рекрутеров «Моей работы» в свою корпоративную культуру, обучили стандартам, рассказали о необхо-

димых навыках потенциальных сотрудников и передали портрет идеального кандидата. Это позволяет Центру занятости эффективнее подбирать подходящих претендентов из собственной базы мотивированных соискателей под наши потребности. Прямо на площадке специалисты центра проводят собеседования с десятками кандидатов. Они проводят предварительную подготовку соискателей: помогают адаптировать резюме под предлагаемые вакансии и подготовиться к итоговому интервью. Таким образом, мы приобретаем высококвалифицированных специалистов и одновременно помогаем трудоустроить жителей столичного региона.

Мы с Центром занятости регулярно обмениваемся опытом, передаем экспертизы по подбору кандидатов, которые должны соответствовать профилю должности и корпоративной культуре банка. Мы рады сотрудничеству со столичным центром «Моя работа» и видим в этом большую пользу и перспективы развития.

Адаптировать под работу

— практика —

К 1 ноября уровень регистрируемой безработицы в Москве опустился до минимального с апреля 2020 года значения — 0,42%. Сохранить стабильность на столичном рынке труда помогает пакет мер поддержки работодателей и сотрудников, запущенный правительством столицы весной текущего года. Наиболее востребованной как среди соискателей, так и среди компаний стала программа постоянного трудоустройства с проведением короткого периода адаптации.

«В массовом трудоустройстве работников предприятий, приостановивших свою деятельность, через адаптацию в основном участвуют крупные компании. Это представители сферы транспорта и логистики, машиностроения, ритейла. Вместе работодатели создали 3,2 тыс. новых постоянных рабочих мест, половина из них занята новыми сотрудниками. 1,6 тыс. горожан прошли быструю адаптацию и приступили к работе экономистами, специалистами по кадрам, инженерами-конструкторами, механиками, слесарями-электриками, специалистами по закупкам, товароведцами, продавцами-консуль-

тантами и операторами связи», — рассказал директор Центра занятости населения «Моя работа» Андрей Тарасов.

Работодатели, которые наняли более 300 сотрудников в течение трех месяцев на постоянную работу и провели для них адаптацию к новому рабочему месту, получили гранты в форме субсидий на компенсацию затрат — 5 тыс. руб. за каждого трудоустроенного.

Так, например, в апреле ГУП «Московский метрополитен» получило

субсидии в рамках создания постоянных рабочих мест с прохождением короткого этапа адаптации. Необходимость в дополнительном персонале ежегодно растет: открываются новые станции, появляются новые сервисы для пассажиров, указывают в компании. Для удобства соискателей представители центра подбора персонала транспортного комплекса находятся во флагманском Центре занятости на улице Щепкина. Это позволяет сразу на площадке цент-

ра познакомиться с работодателем, подробно узнать о компании и вакансиях, пройти первичное собеседование и получить предложение о работе.

Цикл адаптационных мероприятий в Московском метрополитене включает в себя несколько этапов: очные консультации, вводные курсы и обучение в очном и дистанционном форматах, рассказали в компании. Там отметили, что благодаря сотрудничеству с Центром занятости

населения и реализации адаптационной программы в настоящее время около 3 тыс. соискателей прошли первичное собеседование, из них более 1 тыс. кандидатов прошли адаптационные мероприятия и уже стали частью команды ГУПА. Из них 30% были приняты на должности специалистов и служащих, а 70% — на рабочие профессии.

Еще один пример — «Магнит», который весной создал на базе Центра «Моя работа» свой рекрутинговый

центр для трудоустройства москвичей. «Розничной сети в столице необходимо около 3 тыс. человек для работы более чем в 1 тыс. московских магазинов, в том числе директора, товароведы, продавцы, сборщики заказов. Кроме того, в аптечную сеть «Магнит Аптека» требуются заведующие и фармацевты, а в логистические комплексы — водители и автослесари», — рассказали в пресс-службе ритейлера.

Подобные программы безусловно необходимы в период адаптации рынка труда к масштабным экономическим санкциям, полагает научный сотрудник Центра трудовых исследований Высшей школы экономики Анна Зудина. Принципиально важным является нацеленность мер на создание рабочих мест — таким образом, оказываясь в трудной ситуации, предоставляется возможность восстановить трудовые доходы, отмечает эксперт. «Примечательно и то, что указанные меры затронули разные отрасли московского рынка труда: от сферы услуг до промышленности. Таким образом, был охвачен достаточно широкий пласт возможных соискателей с разным направлением подготовки и квалификацией», — говорит Анна Зудина.

Венера Петрова

СТАТИСТИКА

Один из главных трендов текущего года на рынке труда Москвы — стремительный рост спроса работодателей на специалистов производственных и инженерных специальностей, так называемых синих воротничков. Чтобы удовлетворить потребность компаний в таких специалистах, как токари, фрезеровщики, инженеры-конструкторы, монтажники РЭА и слесари, служба занятости столицы запустила новый проект.

По статистике кадрового портала hh.ru, спрос на представителей «синих воротничков» резко вырос текущей осенью. По словам эксперта компании Натальи Даниной, индекс hh, который отображает уровень конкуренции для различных профессий на рынке (рассчитывается как отношение числа резюме к числу вакансий), для этой категории вакансий в октябре нынешнего года составил всего 2,1.

«Представители рабочих профессий всегда были востребованы на рынке, однако в наибольшей степени «охота за талантами» активизировалась именно в период

импортзамещения. Сегодня на площадке флагманского Центра занятости «Моя работа» промышленные предприятия, наши партнеры, представляют несколько сотен вакансий как для опытных, так и для начинающих специалистов», — говорит первый замдиректора Центра «Моя работа» Игорь Шашкин.

Заработная плата «синих воротничков» варьируется в зависимости от уровня квалификации, навыков и производственных результатов. Она может составлять 120 тыс. руб. в месяц и выше. Помимо этого многие работодатели предлагают возможность карьерного роста и обучение за счет компании. Часть из них предоставляет и дополнительные бонусы: компенсацию затрат на жилье для сотрудников из других регионов или общежитие, льготные условия ипотеки, добровольное медицинское страхование, годовые и квартальные премии, надбавки за эффективную работу.

В список партнеров службы занятости, активно набирающих новый персонал, входят авиапромышленные предприятия, крупнейшие машиностроительные компании,

стратегические предприятия фармацевтической промышленности, предприятия по разработке систем электроснабжения и электропитания, научно-производственные центры и другие. Для того чтобы трудоустройство на предприятия было максимально эффективным и быстрым, служба занятости использует уже давно зарекомендовавший себя сервис массовых открытых отборов. На таких мероприятиях работодатели в течение нескольких часов могут познакомиться с десятками мотивированных кандидатов, выбрать наиболее подходящих и заполнить вакантные позиции.

«Мы видим большой потенциал тренда. В будущем борьба за «синих воротничков» сохранится: эксперты прогнозируют активно растущий спрос на специалистов в сфере промышленности, ЖКХ, транспорта, строительства и логистики. Поэтому мы предлагаем не только быстро трудоустроиться на горячие вакансии в топовые компании, но и освоить востребованные рабочие специальности», — отмечает Игорь Шашкин.

Дело молодое

К традиционным проблемам, возникающим у молодых соискателей при поиске первой работы, в текущем году добавился еще и кризис. В Москве на помощь начинающим специалистам приходит Центр занятости населения «Моя работа», оказывающий широкий спектр услуг для успешного трудоустройства молодых людей.

— практика —

По данным Росстата от 1 января 2022 года, численность молодого (от 15 до 24 лет) населения России составляет чуть больше 14,2 млн человек. В эту группу входят студенты последних курсов и выпускники вузов и ссузов, которые либо уже находятся в поиске работы, либо задумаются о трудоустройстве в самое ближайшее время. Несмотря на то что в последние годы статистика фиксирует рекордно низкие показатели безработицы в среднем по стране, среди молодежи процент безработных значительно выше. Так, в 2021 году среди граждан 15–19 лет безработица составила 28,6%, а в группе 20–24 лет — 15,1%. Однако по данным Росстата, уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет в Москве в 2021 году составлял 5,9%, что в 1,6 раза ниже среднего уровня безработицы в этой категории по России — 9,5%.

Агрегатор вакансий

Часто молодые специалисты ошибочно оценивают себя и свою стоимость на рынке труда. Неверные представления о структуре рынка, требованиях компаний к соискателям, процессе трудоустройства в целом мешают объективно оценить релевантность своего запроса. Задача столичной службы занятости — показать молодым людям их зоны роста, над которыми можно начать работать, чтобы в итоге найти работу мечты.

Специально для выпускников колледжей и вузов без опыта трудоустройства служба занятости населения разработала программу «Первая работа». Ее цель — дать начинающим специалистам возможность получить уникальный опыт работы в структурах правительства Москвы и крупных коммерческих организациях. Сегодня участникам программы доступно более 3 тыс. предложений от работодателей по 30 профессиональным направлениям, включая телекоммуникацию, финансы, IT, образование и медицину, в 300 организациях.

С 2020 года служба занятости трудоустроила около 95 тыс. молодых кандидатов. Это очень хорошие показатели, ведь



ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕС-СЛУЖБОЙ ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫМ УСЛУГАМ ГОРОДА МОСКВЫ

трудоустройство молодежи на самом деле довольно сложный процесс, так как у соискателя недостаточно опыта, а работодатель хочет от него мгновенной эффективности. При трудоустройстве молодежи мы используем законодательные гарантии, например трудоустройство на квотируемые рабочие места. Сегодня в службе занятости более 38 тыс. таких рабочих мест, которые каждая компания должна резервировать для молодых специалистов», — говорит заместитель столичного Центра занятости Анна Петухова.

Столичный рынок труда действительно предоставляет возможности для соискателей без опыта работы. Сегодня в агрегированной базе службы занятости для них представлено более 81 тыс. вакансий. Приоритетными сферами для молодежи являются сервисная индустрия, IT, e-commerce и работа на маркетплейсах. Популярностью пользуются и альтернативные формы занятости, такие как самозанятость. Почти каждый третий, открывший собственное дело при поддержке центра, — молодой специалист.

Центр объединения

Работодатели отмечают, что Центр занятости «Моя работа» действительно является для них надежным партнером в вопросе по-

иска новых молодых сотрудников. Как рассказала директор центра привлечения персонала и развития бренда компании МГТС Анастасия Костикова, ее компания активно участвует во многих программах Центра занятости. «Специально для молодежи Центр занятости организует ярмарки вакансий, куда мы всегда приходим и предлагаем позиции, на которые можем взять ребят либо вообще без опыта работы, либо с минимальным опытом. Мы идем туда с прицелом подобрать конкретных специалистов и параллельно рассказать ребятам о реальных возможностях, которые есть в МГТС», — рассказывает Анастасия Костикова. — Меня очень радует трансформация Центра занятости: центр стал открытым, и сейчас мы, даже просто совершив туда дружеский звонок, можем найти хорошего специалиста из очень востребованной сферы. У центра всегда есть пул звездочек — ребят, которые активно заинтересованы в поиске такой вакансии. И центр нас соединяет».

По словам госпожи Костиковой, сейчас компания МГТС нуждается в молодых специалистах и часто берет на стажировки продолжительностью от месяца до года молодых ребят без опыта работы. Причем компания не отдает предпочтение выпускникам или студентам вузов, а делает ставку и на ре-

бяты, окончивших колледжи, училища и техникумы. «Большая часть сотрудников МГТС работает в компании давно — это люди с огромным стажем, крутой экспертизой, богатым опытом, и мы очень уважительно к ним относимся и ценим их. В то же время компания держит курс на омоложение коллектива, и наша задача на ближайшее время — наращивать человеческий капитал компании именно за счет молодых ребят», — заключила Анастасия Костикова.

Охотно принимает на работу начинающих специалистов без профильного опыта и компания «Айкрафт», которая также участвует в партнерском проекте с Центром занятости в Москве. «Зачастую обучить сотрудника с нуля проще, чем переучивать», — считает директор по персоналу «Айкрафт» Наталья Сергеева. — У нас сейчас открыты самые разные вакансии: «оптик-оптометрист», «врач-офтальмолог», «кладовщик» и другие. Специальность «оптик-оптометрист» актуальна для молодежи без трудового стажа. Профессии можно обучиться в короткий срок, и она высоко востребована на рынке. Для быстрого обучения специалистов без опыта компания даже основала собственное профессиональное учебное заведение — Международный оптический колледж. Как рассказала госпожа

Сергеева, консультанты московского Центра занятости направляют в компанию «Айкрафт» подходящих специалистов на первичное собеседование, оказывают поддержку и консультируют как кандидата, так и работодателя на всех этапах сотрудничества до конечного результата — трудоустройства.

Трудоустройство на деле

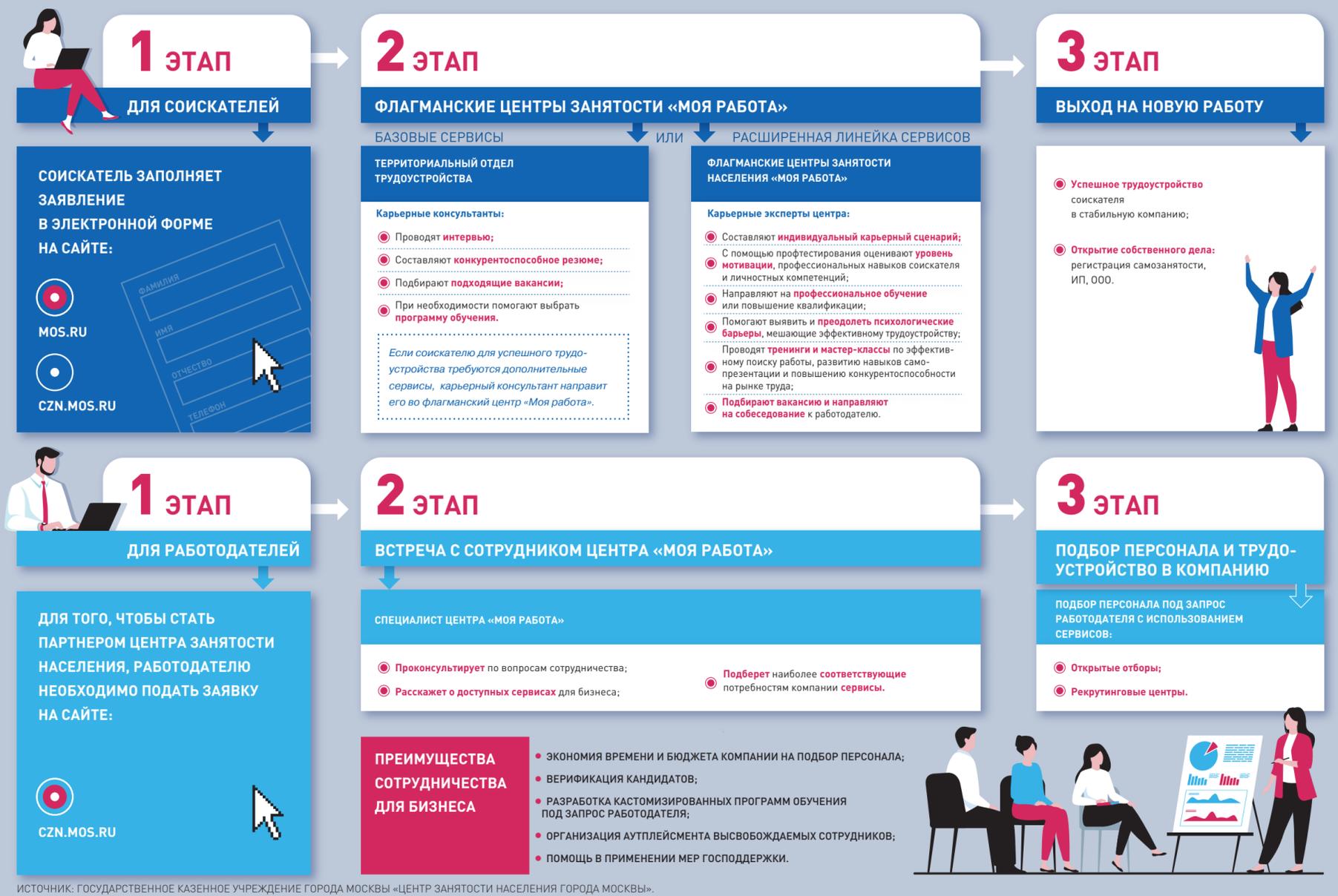
Молодые специалисты довольны своим трудоустройством с помощью Центра «Моя работа». Выпускница Московского международного университета Татьяна Сидорова попала в базу центра благодаря вузу. За плечами Татьяны был небольшой опыт работы в приемной комиссии. С девушкой связались представители Отдела партнерских программ для молодежи Центра «Моя работа» и пригласили к себе для личного визита, в ходе которого сразу же подобрали подходящую вакансию в приемной комиссии частного вуза — Академии управления и производства — и назначили дату и время собеседования с работодателем. В итоге Татьяна нашла работу в течение одной недели и уже работает в вузе с начала сентября: консультирует и сопровождает абитуриентов и ведет документооборот. А в дальнейшем она сможет работать в карьерном центре вуза.

Пожим образом нашел работу и студент НИТУ МИСиС Андрус Адомавичус. После того как он разместил свое резюме на популярном сайте по поиску работы, ему позвонили из Центра «Моя работа» и пригласили на ярмарку вакансий, где студента заметили и позвали на собеседование в одно из крупнейших научно-исследовательских и опытно-конструкторских бюро. В итоге он устроился в компанию на должность программиста — работодатель даже прислушался к его пожеланию и дал возможность сдать госэкзамены и защитить диплом, а уже после прислать к новому этапу жизни.

У Валерии Капрановой сразу после выпуска из школы был особенный запрос к службе занятости: она хотела быстро устроиться к надежному работодателю и получить первый опыт. «Через сайт я подала заявку в Центр «Моя работа», и меня пригласили в отдел трудоустройства рядом с домом. Я рассказала карьерному консультанту, что хотела бы быстро найти стабильную работу. Она помогла мне составить резюме и порекомендовала обратиться во флагманский Центр «Моя работа» на улице Щепкина, чтобы пройти собеседование с рекрутером компании «Вкусно — и точка». В итоге с начала октября я работаю в этой компании работником предприятия. Я встречаю наших гостей и готовлю для них любимые блюда. Благодаря Центру «Моя работа» я трудоустроилась очень быстро и даже не успела еще получить официальный статус безработной, как вышла на работу», — рассказала Валерия Капранова.

Кира Васильева

КАК СОИСКАТЕЛИ И РАБОТОДАТЕЛИ МОГУТ ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ УСЛУГАМИ ЦЕНТРА «МОЯ РАБОТА»



«Москва — это город с большими возможностями для трудоустройства»

Московский рынок труда является одним из крупнейших среди мегаполисов мира. «Ъ» поговорил с заммэра Москвы Анастасией Раковой о том, как властям столицы удалось сохранить стабильность занятости москвичей в нынешнем году, какие сервисы для трудоустройства доступны жителям города благодаря Центрам занятости «Моя работа» и какую помощь в поиске сотрудников могут получить московские компании.

— **прямая речь** —

О рынке труда

— В чем вы видите особенности рынка труда Москвы по сравнению с другими мегаполисами? Есть ли принципиальные отличия?

— Москва — это город с большими возможностями для трудоустройства. Мы живем в мегаполисе с диверсифицированным и одним из крупнейших рынков труда во всем мире: он насчитывает порядка 7,2 млн человек. Каждый второй москвич имеет высшее образование. В столице востребованы специалисты практически любого уровня образования и квалификации, а рабочая сила отличается высоким качеством. Доля хорошо оплачиваемых и перспективных рабочих мест в столице заметно выше, чем во многих других городах и регионах.

На сегодняшний день московский рынок отличают большой запас прочности и способность быстро восстанавливать занятость — как в период ковида, так и в условиях введенных санкций.

Москва остается одним из самых благополучных городов в мире с точки зрения безработицы. По оценкам Международной организации труда, уровень безработицы составляет 2,2%. Количество вакансий может незначительно меняться в ответ на вызовы рынка, но в целом остается достаточно стабильным. Сегодня в базе данных московской службы занятости более 400 тыс. вакансий.

— Как рынок труда изменился за последние годы?

— Несмотря на активную внутреннюю динамику рынка, его структура не претерпела кардинальных изменений. Это связано с тем, что большинство западных компаний, ранее заявивших о приостановке своей деятельности и рисках высвобождения персонала, реализовали стратегии адаптации к новой геополитической и экономической реальности. Эксперты выделили несколько ключевых векторов таких стратегий. Например, передача иностранного бизнеса российскому менеджменту и партнерам с сохранением стандартов ведения бизнеса и частичным изменением клиентского портфеля. Этот вариант позволяет максимально сохранить персонал и условия работы. Многие компании активно перестроили логистические цепочки и удержали своих сотрудников в ожидании перезапуска бизнеса с обновленной номенклатурой товаров или новыми по-



стабильно складывается в пользу соискателей. Это неудивительно — практически во всех отраслях экономики внедряются новые технологии: облачные вычисления, большие данные, интернет вещей, блокчейн, искусственный интеллект и другие.

Еще один яркий тренд — это востребованность высококвалифицированных рабочих и инженерных кадров. Уже сейчас рынок испытывает дефицит таких кадров, в особенности для крупных промышленных

мере оживления рынка служба занятости старалась оперативно предлагать варианты работы. В результате в ковид-год было трудоустроено около 178 тыс. кандидатов.

Весной этого года, когда ряд западных компаний заявил об уходе с рынка, мы столкнулись с новыми вызовами. Нашей главной задачей стала организация быстрого перехода соискателей из одной компании в другую, чтобы они не потеряли в доходе, уровне и стиле жизни.

Чтобы поддержать горожан в марте этого года мэр Москвы открыл специализированный кадровый хаб на улице Куусинена. Новый центр работает как площадка, соединяющая интересы высвобождаемых сотрудников с потребностями стабильных российских работодателей.

Центр запускает собственные проекты, выстраивает партнерские отношения и с компаниями, принявшими решение о временной приостановке своей деятельности или окончательном уходе с российского рынка. Один из таких кейсов — наше сотрудничество с мебельным ритейлером ИКЕА.

Для трансфера его персонала были проработаны стратегии перехода в стабильные организации, готовые уже сейчас принять опытных специалистов ИКЕА. Кадровый хаб отобрал вакансии под профили всех сотрудников: начиная от предложений для работников ритейла и сферы общественного питания, заканчивая узкопрофильными менеджерскими позициями в сервисной индустрии и финансовом секторе.

Москва остается одним из самых благополучных городов в мире с точки зрения безработицы

Помимо этого были разработаны лендинговая страница, интерактивные мейлеры с актуальными вакансиями и инфобуклеты для каждого сотрудника. Эти материалы компания как социально ответственный работодатель распространила среди своего персонала.

Около 1 тыс. сотрудников компании ИКЕА были трудоустроены, 60% из них сделали это при помощи консультантов службы занятости и через лендинговую страницу с актуальными вакансиями в компаниях — партнерах службы занятости. Они вышли на работу в российскую сеть по продаже мебели и товаров для дома Hoff, ритейлер «Леруа Мерлен», агро-

холдинг «Мираторг», Сбербанк, картографическую компанию 2ГИС, автодилера «Рольф», оператора крупнейшей в России сети ресторанов «Росинтер» и другие.

В условиях динамичного рынка мы предлагаем работодателям быстрые инструменты отбора, которые помогают бизнесу сократить временные, стоимостные и логистические издержки. На другой стороне находятся соискатели. Им важно найти вакансии, которые соответствуют их опыту, в приоритете для них — быстрое перемещение.

О «Моей работе»

— Расскажите, как возникла идея создания «Моей работы». Как изначально была сформулирована цель ее существования?

— Дело в том, что на протяжении долгого времени службу занятости воспринимали как место для получения пособий. Услуги по подбору не всегда соответствовали требованиям как соискателей, так и работодателей. До начала 2019-го территориальные службы занятости размещались в помещениях, значительная часть которых не отвечала элементарным требованиям комфорта. Была проведена масштабная модернизация службы занятости. Для людей, которым тяжелее других искать работу, или тех, у кого нет актуального опыта, мы выстроили технологию, отвечающую потребностям таких категорий горожан.

Сейчас служба занятости — это крупнейший государственный кадровый оператор. Мы внедрили но-

датов подбираем программы профессионального обучения и тренингов по развитию навыков современного человека.

За четыре года службе занятости удалось трудоустроить более 440 тыс. москвичей. Сократился период поиска работы. Сегодня в среднем он составляет около двух с половиной месяцев, что на 20% меньше, чем в пандемийном 2020 году.

— Сейчас «Моя работа», по сути, является полноценным кадровым агентством, сравнимым по эффективности своей работы с многими коммерческими структурами. Расскажите, как выстроено управление в вашей организации? Какова организационная структура «Моей работы» и как она отвечает целям ее работы?

— В основу работы новых центров занятости было положено несколько важных подходов. Мы ищем эф-

Московская служба занятости всегда отвечает запросам людей

фективные кастомизированные решения для разных целевых групп соискателей. Работаем с бедными москвичскими семьями, желающими изменить свою ситуацию, молодежи, у которой нет первого опыта работы, людьми с инвалидностью, горожанами старше 50 лет, мамами с детьми дошкольного возраста.

Обучаем и тем самым повышаем рыночную стоимость недооцененных соискателей: усиливаем профессиональные навыки и универсальные личностные компетенции. Предлагаем помощь в поиске работы исходя из убеждения: «подарить удочку и научить ловить рыбу».

Мы сделали наш сервис технологичным и удобным, уменьшив ранее существующую бюрократию и заменив бумажные документы электронной формой. Теперь соискатели и работодатели имеют возможность обратиться к нам онлайн.

Мы постоянно совершенствуем нашу команду, привлекаем сотрудников из бизнеса с актуальным опытом рекрутинга, как из кадровых агентств, так и из крупнейших компаний, отбираем только лучших специалистов и профессионалов своего дела и проводим постоянное обучение новым технологиям подбора. И еще одна составляющая успеха — современные, комфортабельные офисы во многих районах Москвы, работающие на базе МФЦ, что соответствовало сформиро-

ванной привычке людей получать услуги в едином пространстве.

В московских центрах занятости больше нет инспекторов — мы заменили их на карьерных консультантов. Их работа подчинена одной цели — трудоустройству. Акцент в работе сделан на качественном подборе вакансий в зависимости от прошлого опыта кандидата.

В нашей команде появилась еще одна профессиональная роль — карьерные эксперты. Это топовые рекрутеры, которые работают не только с потребностью человека в поиске подходящего предложения о работе, но и с его конкретной жизненной ситуацией. Они помогают соискателю получить психологический эмоциональный ресурс, чтобы быть готовыми к поиску работы.

У нас появился еще один новый сервис — социальный контракт. Это технология комплексной помощи малообеспеченным семьям с детьми. Заключая такой контракт, семьи получают услуги как по поиску работы, так и переобучению. Если в семье есть барьеры, мешающие трудоустройству, например родственник, который нуждается в долговременном уходе, или дети, которым необходимо предоставить детский сад ранее городского стандарта, город предоставит эти услуги бесплатно.

— Каковы показатели эффективности для основных проектов «Моей работы»? В чем они изменяются?

— Наша главная цель и одновременно ключевой показатель работы — это трудоустройство. Служба занятости существует для того, чтобы помочь москвичам в поиске работы. Опираясь на показатели по трудоустройству, всегда можно точно сказать, насколько эффективно мы выполняем свою работу.

Год от года число трудоустроенных благодаря помощи специалистов московской службы занятости увеличивается. Если в 2019 году город помог найти работу 70 тыс. горожанам, то в 2021 году этот показатель увеличивается почти на 40% и составил 111 тыс. человек. В 2022 году нам тоже удалось достичь хороших результатов: почти за 11 месяцев этого года около 90 тыс. жителей Москвы нашли работу при поддержке службы занятости.

О сервисах «Моей работы»

— Общаетесь ли вы с бизнесом, чтобы узнать их потребности? Как выстроит этот процесс?

— С бизнесом мы общаемся на постоянной основе: собираем потребности в найме и предлагаем различные HR-сервисы. На данный момент база службы занятости насчитывает более 3 тыс. активных работодателей-партнеров.

За каждым работодателем закрепляется персональный менеджер. Мы организуем массовые отборы и помогаем в точечном закрытии.

Год от года число трудоустроенных благодаря помощи специалистов московской службы занятости увеличивается

ставщиками. Еще одна стратегия — это запуск бизнеса под новым брендом и с новыми владельцами, которые могут быть как российскими, так и зарубежными из дружественных стран. Для таких компаний сохранение персонала тоже являлось приоритетом.

В связи с развитием городской системы здравоохранения, появлением высокотехнологичной медицинской помощи растет потребность в медицинских кадрах.

Так, в октябре стартовал третий этап отбора кандидатов на работу в новых скорпомощных стационарных комплексах столицы. Это сеть специализированных медучреждений, которые будут работать по новому стандарту оказания экстренной помощи.

Мы очень хотим и будем надеяться, что в наших скорпомощных комплексах будут работать лучшие специалисты. Конечно, к ним будут применяться более высокие стандарты. Это должны быть самые квалифицированные, самые талантливые, самые продуктивные специалисты. Мы имеем на это право, потому что нам есть что предложить этим медицинским работникам. Это и новое пространство, и новое оборудование, и современные команды, и, наверное, что немаловажно для каждого врача, который хочет развиваться, большой поток сложных пациентов. То есть с профессиональными вызовами придется сталкиваться каждый день.

Борьба за IT-специалистов на рынке продолжается. И наши, и независимые исследования говорят о том, что отношение числа резюме к числу вакансий в этой отрасли

предприятий города. Тенденция будет усиливаться из-за потребности в импортозамещении и необходимости локализовать производство. Отмечу, что наблюдается рост заработной платы «синих воротничков». Росту спроса на высококвалифицированных рабочих способствовало и развитие инфраструктуры города, в том числе завершение масштабного проекта — строительства Большой кольцевой линии метро, которую планируется полностью открыть для москвичей уже в следующем году.

— Какой запрос на поддержку со стороны служб занятости создает такой рынок труда, как в Москве? Чего ждут соискатели, чего — работодатели?

— Рынок труда Москвы динамичен. Столичная служба занятости должна быстро предлагать новые сервисы и продукты, которые соответствуют текущим вызовам рынка труда. Два года назад, в ковид, когда часть экономики города оказалась поставлена на паузу, служба занятости полностью перестроила свою работу, оперативно перевела все сервисы в онлайн-формат. Мы максимально подготовились к возвращению временно приостановивших свою деятельность на период сложной эпидемиологической ситуации компаний, которые потребуются новый персонал. Мы внимательно следили за структурой рынка, отслеживали актуальные тренды. В кризис 2020 года в разы увеличилось количество безработных в доминирующих отраслях экономики Москвы — торговле и услугах. Именно из этих отраслей к нам и пришли безработные. По-

Другой блок поддержки связан с обучением — под запросы работодателей мы разрабатываем кастомизированные программы обучения сотрудников. В год мы обучаем порядка 20 тыс. человек. Еще одно направление связано с аутистическим высвобождением сотрудников.

Работодатели, которые еще не получают поддержку московской службы занятости, могут обратиться к нам.

— Есть ли у вас понимание, какие новые сервисы могут появиться в «Моей работе» в ближайшее время?

— Московская служба занятости всегда отвечает самым острым запросам людей. Совсем недавно мы организовали центр поддержки семей мобилизованных горожан. В центре можно получить помощь в переобучении и трудоустройстве, его направят на профориентационное тестирование или обучение новой востребованной профессии. Эту работу в следующем году мы будем продолжать и усиливать — видим огромную важность для населения в такой помощи.

Интервью взяла Анастасия Мануйлова

Review **Моя работа**

«Наша цель — сопровождение начинающих предпринимателей на всех этапах: от идеи до реализации»

Центр занятости «Моя работа» — это современное многофункциональное пространство, нацеленное на всестороннее содействие гражданам в поиске работы. Здесь не только предложат актуальные вакансии, но и помогут обнаружить лидерские качества, свойственные предпринимателям. О том, как начать собственное дело под кураторством организации, «Ъ» рассказали начальник Управления профессионального развития Центра занятости населения «Моя работа» **Светлана Новикова** и начинающий предприниматель **Елена Площенко**.

— **взгляд** —

— С какими запросами чаще всего приходят в Центр занятости Москвы?

СВЕТЛАНА НОВИКОВА: Случаи разные: обращаются и с конкретным запросом, например в подборе вакансий, и те, кто не может определиться, оценить ситуацию на рынке и свои шансы в развитии карьеры. Нередко люди совершенно не знают, с чего начать, например молодежь в поиске первой работы. В любом случае каждого направят на первичную консультацию, в ходе которой специалист Центра занятости поможет сориентироваться, разработать индивидуальный карьерный трек, проконсультирует о доступных в службе занятости мерах поддержки.

ЕЛЕНА ПЛОЩЕНКО: Я, например, уволилась с работы в связи с выгоранием (на протяжении 25 лет трудилась в банках, в основном на руководящих должностях) и долго не могла понять, куда двигаться дальше — пребывала в состоянии апатии и не наблюдала предложений, которые бы меня заинтересовали. Обратилась в «Мою работу» и была приятно удивлена: специалисты центра не стали фокусироваться на моей профессии, а предложили переобучение, тренинги, различные тестирования с целью выявления реального запроса.

— То есть изначально вы не были уверены в том, что хотите открыть свое дело?

Е. П.: Нет, я мыслила прагматично и держалась за идею найти работу по найму. На базе центра я прошла бесплатное переобучение по курсу «Управление госзакупками», получила диплом. Однако найти достойные предложения для новичка в этом направлении оказалось не так просто. Тогда, увидев, что я застопорилась, мне предложили пройти тестирование на выявление лидерских качеств и предпринимательских компетенций. Результат оказался высоким, и меня направили во флагманский центр «Моя работа» на Шаболовке к карьерному консультанту, который специализируется на альтернативных формах занятости. Мысль об открытии собственного дела пугала — я никогда не думала о себе как о предпринимателе. Толчком к принятию положительного реше-

ния стал мой сын. Он учится на специалиста по информационной безопасности и имеет опыт работы в сфере IT. Он предложил заняться изготовлением компьютерной техники на заказ.

С. Н.: Зачастую граждане, делая первые шаги в бизнесе, ориентируются на советы близких людей — так на семейном совете и рождаются микропредприятия, в которых бываю задействованы чуть ли не все члены семьи. На моей практике, например, было швейное ателье, которое открыли мать и дочь, причем уютная, семейная атмосфера стала частью их концепта. Другой такой проект — кондитерская, лидером которой выступила женщина, а вскоре к ней присоединились муж и двое детей. Каждый получил свой «подряд». Очень приятно наблюдать, как такие проекты развиваются и превращаются в настоящие компании.

— То же, вероятно, случилось и с проектом Елены. Какие услуги вам предложили, когда вы все-таки решились открыть свое дело?

Е. П.: Меня прикрепили к консультанту, которая стала «проводником в бизнес»: помогла поэтапно разработать бизнес-план, оценить риски, определиться с кодами ОКВЭД. Чтобы я погрузилась в особенности ведения бизнеса, она направила меня на курс «7 шагов к открытию собственного дела», где я не только получила важные базовые знания, но и зарядилась предпринимательским духом. Также я обратилась к консультанту за индивидуальными консультациями по всем вопросам: формам собственности, налогообложению, мерам поддержки предпринимателей.

В конце февраля я открыла ИП. А сейчас мы уже стали, можно сказать, полноценным игроком рынка: заключаем контракты на поставку различной компьютерной техники, участвуем в торгах (пригодились знания, полученные на курсе по госзакупкам). Мы ведем честный бизнес, и это не проходит даром: уже есть постоянные заказчики. Также заключено два госконтракта, а недавно мы победили в тендере на поставку крупного (для нас) количества товара — 50 единиц ПК. Тем не менее я до сих пор на связи со сво-



им консультантом, и сейчас у нас на повестке вопрос о создании ООО вместо ИП, так как есть планы по масштабированию бизнеса.

— Получается, самозанятый или предприниматель, который запустил дело на базе центра, остается как бы «под крылом» своего консультанта?

С. Н.: Верно. Нашей главной целью является сопровождение начинающих предпринимателей и самозанятых на всех этапах: от идеи до реализации. Этот путь специалист Центра занятости проходит вместе с заявителем. Если в процессе он видит какие-то пробелы, то направляет на различные обучающие мероприятия, тренинги, консультации экспертов. Консультант всегда поддерживает связь с соискателем, оценивает, насколько эффективной оказалась их совместная работа.

Нужно учитывать, что самозанятость — относительно новая форма занятости. Она существует с 2018 года, и регулирующий ее закон действует пока в экспериментальном режиме. Люди с опаской относятся к работе в качестве самозанятого, порой не видя всех возможностей и перспектив. Задачей службы занятости является информирование и

снятие барьеров. Для предпринимателей мы реализуем программу «Бизнес-акселератор»: к каждому начинающему предпринимателю прикрепляют наставника — действующего бизнесмена, который уже вышел на определенный уровень дохода и имеет необходимый опыт. Кроме того, есть нетворкинг-клуб — сообщество для начинающих предпринимателей. Мы создаем площадку для их сотрудничества и обмена знаниями.

Е. П.: Помощь в центре «Моя работа» действительно многогранна. Любопытно, что в организацию может быть уверен, что его случай будет рассмотрен индивидуально. Если в процессе консультации у человека проявится предпринимательская жилка, в центре будут содействовать его развитию в этом направлении. А сейчас, занимаясь собственным бизнесом, я вижу, что желание граждан открывать малый и средний бизнес также имеет и серьезную господдержку.

— Почему проект «Моя работа» поощряет желание людей работать на себя?

Е. П.: В некоторых случаях — по себе знаю — человек действительно не может найти подходящую работу по найму. По разным причинам: выгорание, состояние здоровья, или,

может быть, просто не лежит душа к текущей работе. Самозанятость — удобный способ начать с нуля. Было бы желание и немного решительности, а служба занятости, в свою очередь, подставит плечо.

С. Н.: Ситуация на рынке претерпевает изменения, что происходит и в жизни людей. Тренд на самозанятость проявился и начал активно развиваться в период пандемии, когда возникла потребность в самостоятельной организации своей работы в нестандартных условиях. С 2019 года в пять раз увеличилось количество людей, снятых с учета по безработице по причине организации собственного дела. Самозанятость — гибкий формат, который подходит многим. Например, студенты могут совмещать учебу с подработкой в качестве самозанятого. В таком формате может успешно работать мама в декрете, уделяя при этом больше времени семье. Если человек задумался о смене карьерного пути, то это удобный способ попробовать себя в новом деле — зарегистрироваться как самозанятой и получить пониженную налоговую ставку. Зачастую это шаг из найма в предпринимательскую деятельность.

Варвара Колесникова

Найти работу — тоже работа

— **личный опыт** —

Чтобы помочь жителям столицы найти рабочее место, Центр занятости населения «Моя работа» регулярно проводит специальные семинары, тренинги, деловые игры. Так, на площадке флагманского офиса Центра занятости, расположенного на улице Щепкина, ежедневно по будням проходят три-четыре активности в формате мини-групп, а на улице Шаболовка — два карьерных тренинга в день. С начала года в Центре занятости состоялось более 1,2 тыс. подобных мероприятий, в них приняли участие более 16,5 тыс. человек. Чтобы на собственном опыте прокачать важные для трудоустройства навыки, одно из мероприятий посетила корреспондент отдела экономики «Ъ» **ВЕНЕРА ПЕТРОВА**.

В Центре занятости «Моя работа» представлено почти три десятка образовательных продуктов. Я решила посетить тренинг «Резюме глазами рекрутера» (он проходил на улице Щепкина): было интересно узнать, как составить продающее резюме, ведь это первый и важный шаг на пути поиска работы.

Начало мероприятия в 14:00, оно рассчитано на полчаса. Прихожу немного пораньше, в зале уже сидят люди. Тренер тоже там — она просит собравшихся (их пока 12 человек) скачать приложение для считывания QR-кодов, которое понадобится в конце тренинга. Все начинается со знакомства: ведущую зовут Мария Нечаева, она опытный тренер и карьерный эксперт, работает в службе занятости три года. Она просит участников представиться и рассказать, что их привело на тренинг, что интересного они хотят почерпнуть для себя.

«Сергей. Судья в отставке. Решил поработать», — представляется один из слушателей. «Моя фирма ушла из России, я остался без работы. Хороший повод сменить сферу деятельности. Резюме составлял всего один раз. Хотелось бы понять, как это делается», — говорит Алексей. Он не один, кто ищет рабо-



ту из-за ухода компаний с российского рынка, — у Георгия та же история. Он трудился в консалтинговой фирме. На тренинг пришел, чтобы провести аудит своего резюме. Такая проверка — вторая причина, которую называют слушатели, после желания сменить сферу деятельности. Среди других — долгий перерыв в работе и даже простое любопытство.

Как рассказывает Мария, успешный путь к новой работе начинается с грамотного составленного резюме. «Оно должно понравиться ресечеру — именно этот специалист открывает двери для него в дальнейшем, при этом на просмотр у него мало времени», — предупреждает нас Мария. И первое, что нужно сделать, — определить свою карьерную цель. «Нельзя размазывать ее, иначе такое резюме не найдут, в идеале надо сокращать до одной. Если две карьерные цели, то пишите их через слэш, например „SMM-специалист/digital-маркетолог“», — советует тренер.

Так как на изучение резюме отводится всего лишь полторы минуты, специалист смотрит на последнее место работы, на применяемые там профессиональные навыки, насколько это все соответствует карьерной цели, рассказывает Мария. «Поиск работы — это тоже труд, каждый день надо откликаться минимум десять раз», — настраивает нас Мария. При этом есть прайм-тайм, когда резюме попадает в отслеживание рекрутеру: обычно с 11 до 13 часов и с 15 до 16 часов — именно в эти три часа надо вложиться максимально, говорит она.

Никто из собравшихся не знал об индексе вежливости (он рассчитывается на основе процента просмотренных компаний откликов на ее вакансии и скорости ответа на них). А между тем, как рассказала тренер, значение этого индекса важно, чтобы понять, реальные ли вакансии публикует компания: если оно составляет 50% и более, то настоящие, если менее 50%, то фейковые.

Дальше мы обсуждаем, где лучше искать вакансии и какую зарплату указывать. «Лучше всего перейти на сайты самих компаний, где есть вакансии», — высказывает свое мнение Георгий. Мария солидарна с ним: в этом случае понятно, что «кандидат более находчив, лучше работает локтями, очень хочет устроиться на работу». Вообще же спектр поиска должен быть максимально широк и не ограничиваться сайтом hh.ru. Что касается зарплат, то кто-то предлагает указывать на треть больше желаемой суммы, кто-то — ориентироваться на рынок, проанализировав 20–30 схожих вакансий. Понятно, что универсального ответа нет.

Если резюме прошло первый барьер, оно попадает к рекрутеру, который принимает решение о приглашении на собеседование, указывает тренер. «Если есть вопросы — приходите к нам, у нас есть деловые игры по прохождению собеседования, мы собираем небольшие группы», — говорит она. Важно оценить свои soft skills и hard skills, указывает Мария и спрашивает нас, какие поведенческие навыки должны быть у человека. «Интеллектуальная развитость», «широкий кругозор», «умение планировать время», — раздаются в зале ответы.

На часах уже 15:29. Для закрепления полученных знаний тренер дает нам задание проанализировать резюме и засечь время для его просмотра. Через пару минут после этого раздаются первые комментарии: «Рабочую почту лучше сделать деловой», «Здесь указаны разные виды профессий, лучше сделать отдельные резюме под каждую». Слушатели активно делятся своими раздумьями.

По завершении тренинга Мария говорит, что «мы молодцы, были очень включены в процесс», а также просит дать обратную связь. Алексей признается, что резюме для него нелегкое дело, потому что сам он скромный и не любит себя расхваливать. Он может делать любую работу, если ему показать, что и как. «Тренинг был полезен. Я узнал о тонкостях составления резюме, о том, каким образом можно его поднять», — говорит он. Но-

выми для него были знания и о том, что компании могут мониторить рынок, как видит резюме кандидата работодатель.

В конце Мария просит оценить мероприятие и спикера, заполнив специальную электронную форму, ссылка на которую открывается с помощью QR-кода. При оценке ниже пяти баллов надо указать причины — эта информация будет проанализирована и взята на вооружение, обещает она. «Опрос анонимный», — успокаивает тренер слушателей.

Заполнив анкеты, не все слушатели спешат покинуть зал. Часть из них остается, чтобы в индивидуальном режиме задать вопросы тренеру. Среди них и 50-летняя москвичка Людмила, которая недавно занялась поисками новой работы после увольнения со старого места. Пока она ждет, подхожу к ней, чтобы узнать о ее впечатлениях, спросить, оправдались ли ее ожидания. «Частично оправдались. Я хотела показать свое собственное резюме, чтобы мне конкретно указали на то, что нужно исправить. Ожидала, что у меня будет такая возможность, и еще не потеряла надежду», — делится она со мной. Тем не менее информация на тренинге была для нее интересной, она собирается воспользоваться услышанными советами. Наконец очередь доходит до нее — Мария отвечает Людмиле, что ей обязательно помогут с оценкой резюме, просто это не предусмотрено в рамках этого конкретного тренинга, и провожает в зону индивидуальных карьерных консультаций.

Все расходится, в зале остается только я и Мария. Мы немного разговариваем, я спрашиваю ее в том числе об основных ошибках, которые встречаются в резюме. По ее словам, это непонимание карьерной цели, неумение анализировать предложения, низкая активность соискателя в части откликов на вакансии. «Но мы стараемся объяснять людям все эти моменты при поиске работы — именно это и является главной составляющей нашей миссии», — отмечает она.