

СЗН-ПУЛЬС

№3 (193) | 28 января 2025 г.



#КАДР_НЕДЕЛИ
из Мурманской области

Ещё ближе к работодателю

Подробности на стр. 3

В ЭТОМ НОМЕРЕ

Чем Кадровый центр
отличается от центра
занятости

Наводим зум на зумеров

Как танцы развивают
лидерские навыки



РАБОТА
РОССИИ

sznnew.ru



Содержание

● 01	#КАДР_НЕДЕЛИ Ещё ближе к работодателю	стр. 3
● 02	#АНОНС Рабочая встреча для регионов III волны комплексной модернизации	стр. 4
● 03	#АНОНС Коммуникационная оперативка №3	стр. 5
● 04	#КОММУНИКАЦИИ Меняем смыслы	стр. 6
● 05	#ТЕМА_НОМЕРА С места в карьеру Работодатель на расстоянии вытянутой руки Каждый сотрудник — на вес золота	стр. 9
● 06	#ЗУМ_НА_ЗУМЕРОВ Ну ты и кадр	стр. 14
● 07	#ИСТОРИЯ_УСПЕХА Мыльная опера	стр. 18
● 08	#МЕДИААКТИВНОСТЬ Региональный обзор	стр. 20
● 09	#ПУЛЬС_МОДЕРНИЗАЦИИ Самые яркие новости из городов страны	стр. 21
● 10	#МЕЖДУ_ДЕЛОМ Танцуют все	стр. 26
● 11	#ВИДЕО #СЮЖЕТЫ Говорит и показывает	стр. 28
● 12	#ОБЩАЙСЯ Каналы коммуникации для сотрудников СЗН	стр. 29
● 13	#БИБЛИОТЕКА #КОНТАКТЫ Всегда на связи	стр. 31



Мурманская
область

В Мончегорском кадровом центре открылось HR-представительство Кольской ГМК

Сегодня перед органами службы занятости стоит приоритетная задача — обеспечить предприятия качественными трудовыми ресурсами. Для этого нужно на деле укрепить связь с работодателями, действовать в единой логике, на общий результат — вместе прогнозировать кадровую потребность, создавать условия для эффективного привлечения работников, работать над ориентированием молодёжи на получение востребованных на рынке труда профессий.

Как отметил министр труда и социального развития Мурманской области Сергей Мякишев, открытие представительства Кольской ГМК на территории Кадрового центра — отправная точка для объединения усилий в этих направлениях.

Фото: Алина Мельниченко, Kn51.ru



Как попасть на обложку
журнала «СЗН-ПУЛЬС»

1. Присылайте свои фотографии на почту aa_ogneva@vcot.info
2. Напишите краткую аннотацию: при каких обстоятельствах сделан снимок, кто и что изображено на нём
3. В теме письма укажите #КАДР_НЕДЕЛИ



Мы ждем живые снимки, фотопечатления, кадры, которые хочется пересматривать и которыми хочется делиться.

Сопровождение внедрения процессов управления персоналом



Когда

4 февраля 2025 года,
9:00–11:00 МСК



Спикеры

Евгения Мартинович,
заместитель директора ФЦК СЗ

Наталья Добкина,
руководитель направления развития
кадрового потенциала ФЦК СЗ

Ксения Хлестова,
руководитель направления
корпоративного обучения
и управления знаниями ФЦК СЗ

Елена Сырцова,
методолог направления развития
кадрового потенциала ФЦК СЗ



Формат

онлайн-встреча



Для кого

- ▶ для руководителей
Кадровых центров и центров занятости
- ▶ для членов региональных команд,
ответственных за управление
персоналом



Во время встречи вы узнаете

- ▶ правила взаимодействия
в течение года
- ▶ цели и задачи HR-служб
- ▶ как внедрять процессы управления
персоналом в рамках проекта
комплексной модернизации
- ▶ темы следующих семинаров



Кликайте на куар-код
и подключайтесь.



Все материалы рабочей встречи
будут размещены в телеграм-канале
HR Пространство

Коммуникационная оперативка №3



Когда

31 января 2025 года,
9:00–11:00 МСК



Формат

онлайн-встреча

Тема оперативки:

Как из статистического массива создать сильный инфоповод?

- ▶ Как превратить сухие цифры в увлекательные истории?
- ▶ Роль интерпретации в создании инфоповода
- ▶ Примеры удачного использования статистики

Мы приглашаем



Пресс-секретарей и специалистов, ответственных за информационное сопровождение деятельности Кадровых центров и центров занятости



Руководителей Кадровых центров и центров занятости



Всех сотрудников, которые хотят убедительно рассказать о важности своей работы, подчеркнуть её значение для соискателей и работодателей



Спикеры

Анастасия Цолина,
заместитель директора
Кадрового центра Мурманской области

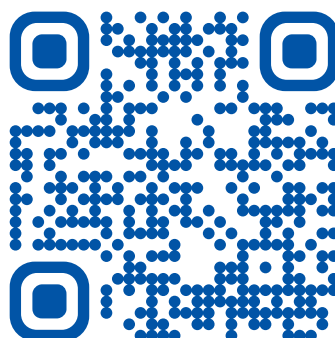
Алина Огнева,
руководитель направления
информационного обеспечения
и коммуникаций ФЦК СЗ

Вероника Баскакова,
выпускающий редактор
журнала СЗН-ПУЛЬС

Марина Кувичкина,
руководитель направления
дизайна ФЦК СЗ



Все материалы оперативки будут
размещены в [Базе знаний](#)



Кликайте на куар-код
и подключайтесь.

Увидимся на оперативке!

Меняем смыслы



Продолжаем говорить о новом нацпроекте «Кадры», который призван решать задачи российского рынка труда. В этот же нацпроект теперь включена комплексная модернизация службы занятости страны. В ходе третьего этапа, который стартовал в январе, предстоит перезапустить работу ещё 488 центров занятости. Что нужно будет сделать, объясняет заместитель директора ФЦК СЗ **Екатерина Меркулова**

Комплексная модернизация полностью меняет приоритеты, которые стоят перед службой занятости. Очевидно, что в новую реальность мы должны входить с новыми решениями, уже показавшими свою эффективность. Это и определяет ключевые отличия Кадровых центров от привычных центров занятости.



Первое и самое главное из них: от нас требуется не просто чем-то занять людей и помочь им в период безденежья выплатами. Сейчас мы должны обеспечить приток кадров в самые быстро развивающиеся отрасли, поддержать компании в переподготовке кадров и минимизировать ситуации неэффективного использования человеческого капитала.

По этой причине у Кадровых центров меняются целевые аудитории. Раньше главными клиентами для нас были безработные. Работодатели нам были интересны только как источник вакансий для них. Сегодня вектор изменился. Работодатели становятся не только главными клиентами, но и партнёрами.

Ещё одна стратегически важная клиентская аудитория — это молодёжь. Наша задача — вывести молодых людей на рынок труда, причём не в качестве курьеров и операторов пунктов выдачи, а как важный кадровый потенциал для приоритетных отраслей экономики. Это потребует от нас серьёзных усилий в профилировании молодых людей и отслеживании их карьерных траекторий. Современные цифровые технологии позволяют нам это сделать.

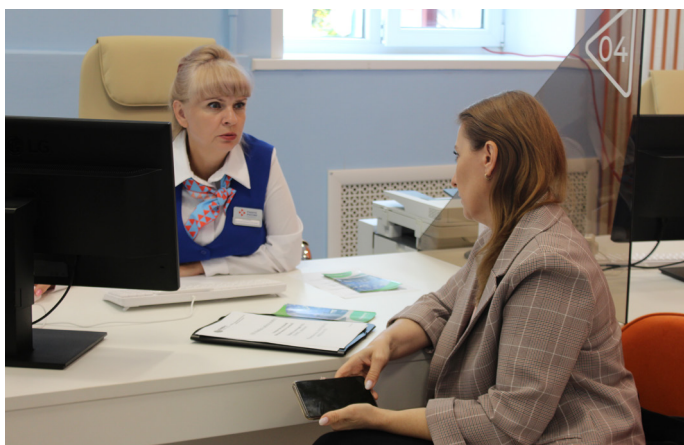


Уже сегодня для выпускников доступны такие сервисы, как подбор стажировок и заключение договора на целевое обучение. Функционал реализован на единой цифровой платформе «Работа России».

Особую поддержку Кадровые центры будут оказывать тем, кто испытывает сложности с поиском работы. В первую очередь речь идёт об участниках СВО и членах их семей. Они в фокусе особого внимания службы занятости. Каждому гарантирован индивидуальный подход и достойное трудоустройство — в соответствии с их компетенциями и возможностями.

Второе отличие — смена приоритетов деятельности Кадровых центров. Главным направлением работы Кадровых центров становится полноценное управление рынком труда.

Важный инструмент в этом процессе — прогнозирование перспективной кадровой потребности на пять лет. Первый прогноз уже составлен. Результаты будут использоваться для определения контрольных цифр приёма в вузы и другие учебные заведения. За счёт этого можно будет корректировать спрос и предложение на рынке труда и сократить теневую занятость, среднее время трудоустройства граждан.



Третье важное отличие Кадровых центров от центров занятости — новая технология оказания мер поддержки. Ранее отдельная услуга имела только один результат для клиента и состояла из множества процедур. Трудоустройство гражданина не было ориентировано на потребности и запрос работодателя по подбору сотрудников.

Новая сервисная модель, которая сейчас внедряется, предусматривает, что каждая мера поддержки включает несколько полезных сервисов, способствующих трудоустройству и карьерному развитию. Каждый из них оказывается под конкретный запрос клиента. Например, прокачать свои навыки общения для собеседования, научиться составлять конкурентное резюме, снизить уровень стресса при поиске работы.



Меняется и технология организации работы. Все учреждения по всей стране будут работать по единому стандарту, это гарантирует одинаково высокое качество сервисов и мер поддержки в любом Кадровом центре. Внедряется централизация управления службы занятости на уровне региона. При этом со стороны Минтруда России ведётся эффективная координация, что даёт возможность оперативно внедрять инновации и лучшие практики.

Следующий этап — это мониторинг и оценка деятельности Кадровых центров в связи с новыми приоритетами и вызовами рынка труда. Мы разрабатываем новые показатели эффективности и системы учёта, что позволит повысить качество деятельности всех учреждений службы занятости.

Мы будем внимательно следить за результатами внедрения новой модели, чтобы своевременно вносить необходимые коррективы и улучшать работу системы.

Переход от центров занятости населения к Кадровым центрам «Работа России»

	Центр занятости населения Приоритет Обеспечение занятости, сокращение безработицы («занять людей»)	Кадровый центр «Работа России» Обеспечение предприятий качественными трудовыми ресурсами в условиях дефицита кадров, в том числе из числа ищущих работу
Аудитория	1. Главные клиенты — безработные 2. Работодатели как источники рабочих мест для граждан	1. Главные клиенты — работодатели 2. Первоочередные категории трудоустраиваемых граждан: ▶ выпускники (трудоустройство по специальности), ▶ участники СВО (достойное трудоустройство, в том числе участников СВО с инвалидностью), ▶ иные уязвимые категории (инвалиды, бывшие заключённые) 3. Вовлечение в рынок труда граждан всех категорий, включая тех, кто хочет изменить свой трудовой статус, и безработных.
Основные функции	▶ Содействие гражданину в трудоустройстве ▶ Выплата пособий по безработице ▶ Содействие работодателю в поисках сотрудника ▶ Содействие началу предпринимательской деятельности	▶ Управление рынком труда ▶ Обеспечение предприятий трудовыми ресурсами (Прогноз кадровой потребности, Целевое обучение, Сопровождение приоритетных работодателей и др.) ▶ Трансформация трудовых ресурсов под запрос работодателей (переобучение, перевод на более сложную работу) ▶ Содействие гражданину в трудоустройстве
Технология оказания услуг	Каждая отдельная услуга имеет 1 результат для клиента и состоит из множества процедур в рамках процесса трудоустройства: ▶ По бумажному заявлению ▶ Только очно в ЦЗН ▶ Через регистрацию в качестве ищущего работу ▶ Выдача гражданину направлений от ЦЗН Трудоустройство гражданина не ориентировано на потребности работодателя, а подбор сотрудников не связан с запросом работодателя	Внедрение сервисной модели: ▶ За мерой поддержки — несколько полезных результатов (сервисов), способствующих трудоустройству и карьерному развитию клиента ▶ Оказание отдельных сервисов под конкретный запрос клиента ▶ Фокус на меры поддержки, ориентирующие гражданина на рынке труда и развивающие профессиональные навыки ▶ Индивидуальные планы для граждан и для работодателей ▶ С 2025 г. переход к работе с клиентскими группами: 7 групп работодателей, 38 групп граждан ▶ Дистанционно (ЕЦП, цифровые сервисы) и очно ▶ Партнёрские проекты и массовые сервисы: масштабное информирование, событийные форматы (ярмарки, профтуры, PR-акции и пр.)
Технология организации работы	▶ Региональные (отличные друг от друга) системы управления ЦЗН (СЗН — множество отдельных юрилиц в регионе) ▶ Минимальное вмешательство федерального центра	▶ Единые стандарты работы для всей страны ▶ Централизация управления сетью всей сетью в регионе. Эффективная координация со стороны федерального центра (Минтруда России) и возможность оперативно внедрять изменения (лучшие практики) ▶ Новые показатели эффективности и система учёта (в стадии разработки)

С места в карьеру



Видеоролик о работе представительства смотрите по qr-коду

Историческая новость из Мурманской области: здесь 24 января региональный Минтруд и Кольская ГМК подписали декларацию о партнёрстве

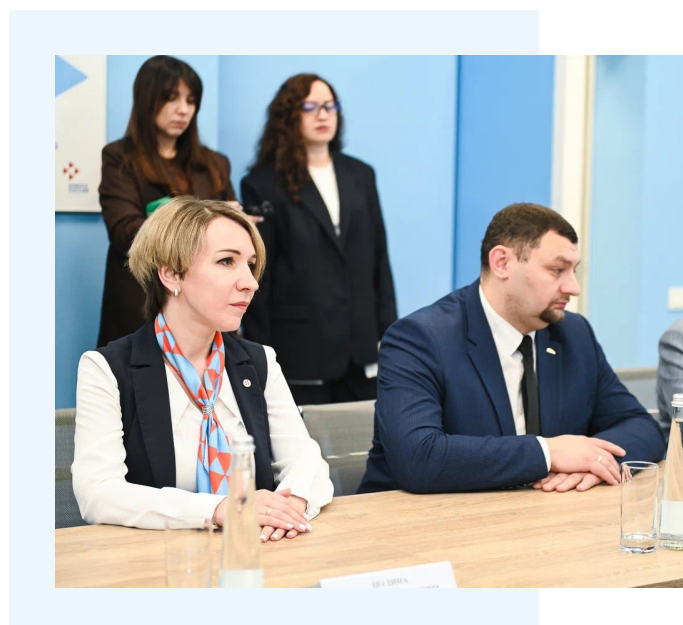
Благодаря заключённому соглашению на базе Мончегорского кадрового центра открылось представительство Кольской горно-металлургической компании, входящей в состав корпорации «Норильский никель».



Как укрепляется связка между службой занятости и работодателями? В чём плюсы от такого объединения для рынка труда? Как мончегорская коллаборация ложится в логику нацпроекта «Кадры»? На эти и другие вопросы на страницах нашего журнала отвечают директор Кадрового центра Мурманской области Юлия Рябинова и начальник управления по подбору персонала Кольской горно-металлургической компании Маргарита Анохина.

Проект коллаборации Кадрового центра «Работа России» с одним из крупнейших работодателей области реализуется в регионе впервые и предполагает проведение согласованных мероприятий по привлечению в компанию специалистов востребованного профиля и повышению внутренней и межрегиональной трудовой мобильности.

Партнёрская деятельность также охватит несколько ключевых направлений: организацию целевого обучения и проведение на площадках градообразующего предприятия практик и стажировок для выпускников.



Работодатель на расстоянии вытянутой руки



Коллаборация Кадрового центра и ключевого работодателя региона — ответ на изменения ландшафта и правил игры на рынке труда. Что думает о новых формах взаимодействия с градообразующими предприятиями Мурманской области директор регионального Кадрового центра **Юлия Рябинова**, в нашем материале



В корне перемен — модернизация

В 2023 году в Мурманской области завершилась комплексная модернизация службы занятости населения. Привычные центры занятости преобразовались в Кадровые центры «Работа России». Изменились подходы к оказанию услуг работодателям — обслуживание стало вестись комплексно по индивидуальным траекториям поддержки в соответствии с клиентским запросом: от точечного закрытия текущих вакансий до планирования и обеспечения перспективной кадровой потребности.



Курс на синхронизацию

Нацпроект «Кадры» делает работодателей и нашими главными клиентами, и основными партнёрами. Кадровым центрам важно досконально разбираться в вакансиях работодателей, понимать их текущую и перспективную потребность, участвовать в рекрутинговых процессах от размещения вакансии до продвижения



HR-бренда во внешней среде. Партнёрство такого формата, как HR-представительство Кольской горно-металлургической компании, позволяет работодателю повысить эффективность рекрутинговых процессов и расширить географию поиска работников за счёт использования корпоративных возможностей региональной сети службы занятости.

Кадровому центру это даёт возможность увеличить эффективность мер государственной поддержки и при содействии партнёров развивать линейку сервисов для соискателей. Есть очевидные преимущества и для тех, кто хочет трудоустроиться. Размещение работодателя на площадке учреждения службы занятости даёт соискателям, которые пришли лично, возможность в этот же день пройти гарантированное собеседование, а остальным жителям региона — через электронные ресурсы посетить онлайн-отбор, а затем, воспользовавшись релокационным пакетом сервисов, переехать туда, где их готовы трудоустроить.

Ещё одно важное направление для сотрудничества — организация обучения соискателей под нужды и потребности работодателя. Благодаря состоявшемуся партнёрству граждане могут бесплатно получить новую профессию или повысить свою квалификацию под гарантированное трудоустройство на градообразующее предприятие.



Кроме этого, коллаборация предусматривает и ряд совместных мероприятий по профориентации и стимулированию притока кадров в горно-металлургическую промышленность. Это и профориентационные туры в цеха предприятия, встречи с лидерами производства, специализированные ярмарки вакансий, а также проведение на площадке компании практик и стажировок для студентов колледжей и вузов.

Чем мы ещё можем быть полезны

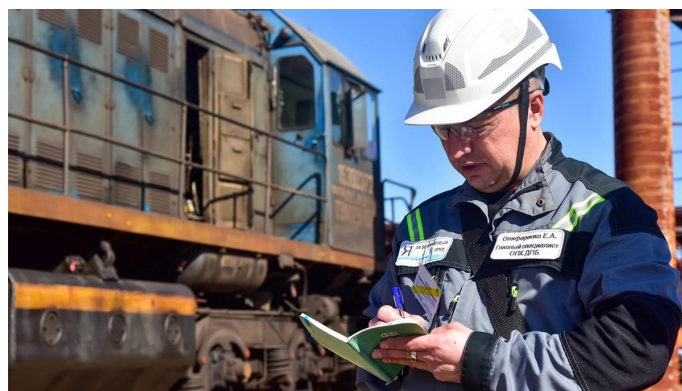
Типичный вызов для работодателей из малых городов — исчерпанные возможности местного рынка труда. Это характерно для муниципалитетов с узкой специализацией экономики.

В нашей области это Заполярный, Кировск, Мончегорск, Оленегорск, Никель, Ковдор и городское поселение Ревда.

В дополнение к стандартным моделям отбора сотрудников Кадровые центры «Работа России» Мурманской области предлагают работодателям воспользоваться мобильными формами выездного рекрутинга, предоставляя свои ресурсные площадки для проведения открытых отборов во всех точках присутствия на территории региона.

Сервис «Рекрутинговый тур» позволяет работодателям ознакомить значительное число потенциальных кандидатов с информацией о найме и привлечь на вакансии большее количество соискателей, чем это может сделать локальный рынок труда.

Кадровые центры берут на себя функции по организации Дня работодателя и PR-сопровождению мероприятий по отбору кадров. Представителям предприятий остаётся прибыть на площадку и провести собеседования с приглашёнными Кадровым центром кандидатами на вакансии.



Первым, кто решил воспользоваться выездной моделью рекрутинга вне места своей дислокации, стал Ковдорский горно-обогатительный комбинат. Зимний сезон рекрутингового тура стартует уже 31 января в областном центре и до начала весны охватит восемь точек присутствия на территории Мурманской области.

Для цветной металлургии каждый сотрудник — на вес золота



Управлять региональным рынком труда сегодня невозможно без выстраивания партнёрских отношений с работодателями. Об особенностях сотрудничества крупного бизнеса и Кадровых центров в Мурманской области рассказала начальник управления по подбору персонала Кольской горно-металлургической компании **Маргарита Анохина**



И если у нас на пенсию одновременно выйдет хотя бы тысяча человек, мы автоматически попадаем в неприятную ситуацию.

Ещё один вызов для нас — нехватка на рынке труда целого ряда рабочих специальностей, в особенном дефиците сейчас сварщики.

Это требует от компании особенного внимания к кадровой политике. Мы уже разработали и внедрили различные программы для удержания персонала, подготовки квалифицированных кадров и привлечения молодых специалистов. Они дают свои плоды, но не могут полностью решить кадровый вопрос.

Текущность персонала в Кольской ГМК — порядка 6,5–8% в год в зависимости от подразделения. В среднем получается, что в год мы принимаем на работу более тысячи человек. При этом по статистике на всём Кольском полуострове сейчас насчитывается всего 1,3 тыс. безработных. Учитывая, что часть из них не может работать во вредных условиях, а у других нет желания менять место жительства или отсутствует профильное образование, то возможность найти новых работников в пределах своего региона у нас практически нулевая.

Усугубляется положение и тем, что сегодня в Кольской ГМК практически пять тысяч сотрудников либо уже в пенсионном возрасте, либо приближаются к нему.



Поэтому наша выживаемость как крупной компании напрямую зависит от того, как мы будем взаимодействовать с органами государственной власти и Кадровыми центрами «Работа России».

До недавнего времени наша компания и центры занятости не умели работать друг с другом. Но после модернизации службы занятости мы увидели разницу в подходах и ощутили настоящую поддержку. Так, коллеги из Кадрового центра расширили для нас географию поиска кандидатов. У нас уже есть несколько претендентов с профильными специальностями из соседних городов.

Это позволило подготовить почву для того, чтобы открыть официальное представительство Кольской ГМК на территории центра. Теперь человек, решивший встать на учёт, найти или сменить работу, встретит тут наших сотрудников, занимающихся подбором персонала, сможет поинтересоваться вакансиями, задать вопросы.



Эта история важна обеим сторонам: Кадровому центру — для понимания, сколько людей ищут работу, нам — для привлечения новых сотрудников. Хочется, чтобы люди понимали: входя в дверь центра, они получают весь пакет сервисов. Сейчас существует огромное количество государственных программ, в том числе помогающих желающим устроиться на работу в Мурманской области, переехать на север вместе с семьей, получить дополнительные выплаты, льготы представителям востребованных специальностей.

Мы искренне считаем, что без поддержки службы занятости поиск и подбор сотрудников сейчас невозможен.



Те инструменты, которыми мы пользовались раньше, — рабочие сайты, наружная реклама, видеоролики — становятся всё менее актуальными. Сейчас работодатели вступают в борьбу за персонал между собой. Только с помощью Кадровых центров мы можем перестать хаотично метаться по рынку, переманивая друг у друга сотрудников. Мы должны научиться с помощью централизации распределять кадровые ресурсы. Наверное, планомерно комплектовать персонал можно, только объединив усилия работодателей и Кадровых центров.

Еще для нас, как для работодателя, очень важен тот качественный скачок в развитии, который сделала служба занятости региона. Если вы придёте в Мончегорский кадровый центр, то будете поражены тем, насколько он преобразился. И это преобразование не только внешнее, но и внутреннее, с точки зрения культуры сотрудников, подходов в работе, проводимых тренингов, мероприятий. Это делает нас ближе друг к другу и помогает выстраивать новую модель взаимодействия с хорошими перспективами.

**Благодарим за помощь
в подготовке материалов:**

**Анастасию Цолину,
заместителя директора
Кадрового центра Мурманской области
Игоря Петрова, Kn51.ru**

На рынок труда выходят зумеры — поколение конца девяностых-середины десятых годов. Они отлично ориентируются в цифровой среде, видят мир максимально позитивно и бережно относятся к себе и окружающим. Это ключевой кадровый потенциал страны на десятилетия вперёд. Как найти общий язык с зумерами, выбрать актуальные форматы событий, не заставить работать, а вовлечь в занятость — наводим оптику на новое поколение профессионалов и детально подсвечиваем важные нюансы в новой рубрике нашего журнала

Ну ты и кадр



Чувашская
Республика



Отток талантливой молодёжи из региона — вызов, с которым сталкиваются почти по всей России. Задача службы занятости — продемонстрировать юношам и девушкам те возможности для работы и развития, которые у них есть на малой родине. Какое решение для этого нашли в Чувашии, рассказывает директор республиканского Кадрового центра «Работа России» **Виктор Ковалёв**



Название проекта

Дискуссионная площадка
«Всё дело в кадрах» молодёжного клуба
при Кадровом центре Чебоксар



Старт

11 декабря 2024 года



Авторская группа

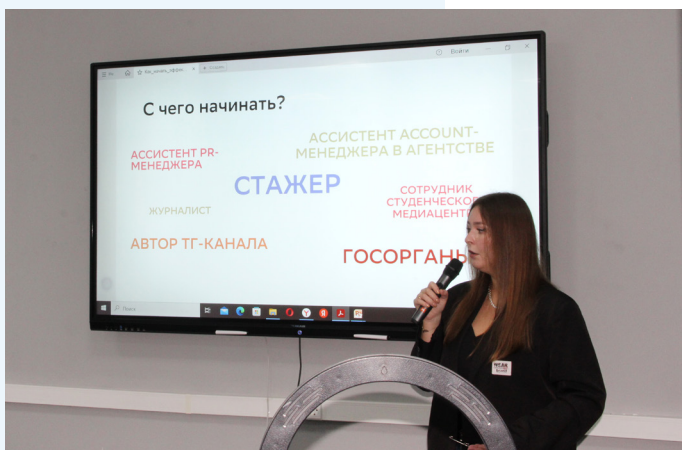
Виктор Ковалёв,
директор Кадрового центра
«Работа России» Чувашской Республики

Галина Капрора,
пресс-секретарь Кадрового центра



Что мы придумали

При Кадровом центре «Работа России» в Чебоксарах действует молодёжный клуб. Его задача — способствовать трудоустройству молодых жителей республики. На встречах специалисты Кадрового центра стараются дать им больше знаний о вакансиях региона, проводят мастер-классы для развития навыков коммуникации, необходимых для успешного собеседования. Мы подумали, что было бы неплохо привлечь в клуб и состоявшихся профессионалов с экспертным опытом



в той или иной сфере. Они могли бы рассказывать об особенностях своей отрасли и тут же приглядывать себе перспективных стажёров. Так появилась идея организовать при клубе дискуссионную площадку с работодателями.



Что мы сделали

В качестве первых работодателей, привлечённых на нашу площадку, мы выбрали представителей медийной сферы. Эта отрасль достаточно креативна, чтобы вызвать интерес у молодёжи, и достаточно быстро развивается, чтобы иметь постоянную потребность в новых сотрудниках. От молодых специалистов, особенно выпускников профильных специальностей, ждут, что они будут массово приходить в пиар и журналистику, заполнять вакансии, приносить новые идеи.

Изучая местный медиаландшафт, мы познакомились с пабликами центров карьеры старейших вузов Чувашии. Остановились на журфаке Чувашского госуниверситета и PR-специализации в государственном педуниверситете.



Вузы не сразу нас поддержали, но в процессе обсуждения идеи руководители центров карьеры включились в работу и предложили выбрать для первой встречи по 15 самых заинтересованных в раннем профессиональном старте студентов.



Как мы готовились

На старте был создан оргкомитет по подготовке дискуссионной площадки. Мы запустили чат в Телеграме, согласовали план действий, распределили задачи и ответственных. Название «Всё дело в кадрах» родилось в ходе обсуждения идеи дебатов молодёжи с продвинутыми профессионалами в сфере информационных технологий.



Острым оставался вопрос выбора спикеров. К ним были жёсткие требования: как профессионалы они должны быть известны и популярны, вести авторские блоги в соцсетях и иметь яркую биографию или достижения.

Выбор пал на лидера клуба пресс-секретарей и PR-специалистов Чувашии, автора экспертного Телеграм-канала «Будни пиарщика» Наталию Альгешкину, и автора и ведущую программы «Без молока», редактора Национальной телекомпании «Чувашия» Татьяну Молокову.

Первые дебаты назначили на 11 декабря. Выбор площадки ни у кого не вызвал возражений: местом встречи активной молодёжи и заинтересованных в обновлении персонала работодателей стал Кадровый центр.



Как всё прошло

11 декабря вместо ожидаемых 30 к нам пришли 36 студентов.

Общение и обучение шли через практическую работу. Сначала эксперты поделились случаями из практики, лайфхаками работы в публичном пространстве и провели мастер-класс по технике речи. Потом у нас состоялись дебаты, где приглашённые профессионалы ответили более чем на 40 вопросов. Для закрепления знаний участникам нужно было подготовить и выложить в общий чат клип или репортаж с места событий.

За неделю, 2 декабря, наши новые информационные партнёры — радиостанции «Новое» и «Дорожное радио» — на безвозмездной основе изготовили и запустили для нас ролик с анонсом дискуссионной площадки.

5 декабря мы создали общий чат молодёжного клуба, опубликовали программу, пригласили студентов. Для разговора на равных предложили обозначить интересующие темы и задать вопросы экспертам. К 9 декабря в чате был 41 вопрос.

Накануне, 10 декабря, мы объявили в чате, что на площадке будет работать съёмочная группа ГТРК «Чувашия» и предложили студентам посоревноваться с профессионалами в подготовке репортажей. Пятеро студентов вызвались на роль режиссёров, и за вечер каждый набрал себе оператора, монтажёра, редактора и корреспондента.



Всё это время на площадке работала съёмочная группа ГТРК «Чувашия», которая готовила новостной сюжет. Ребята видели, как работают профессионалы, охотно давали интервью. Поэтому с практическим заданием справились все. В 12:20 в общем чате было пять репортажных клипов, снятых на телефон. Видеоряд сопровождался закадровым комментарием корреспондента, интервью участника и выводом по итогам встречи.

Призы экспертов и Кадрового центра получили авторы самых интересных вопросов и режиссёрская команда, первой выдавшая в чат репортаж. Главной наградой стало приглашение на Национальную телерадиокомпанию. Самые активные получили приглашения экспертов на практику.





Что дальше

Мы сочли наш эксперимент удачным. Интересно, что он не остался незамеченным в регионе: на следующий день в чат молодёжного клуба «постучался» пресс-секретарь главы Чувашии Борис Краснов и заявил о заинтересованности администрации в молодых кадрах. Сейчас мы рассматриваем пул экспертов для встреч в 2025 году, возможно, среди них будут и представители госслужбы.



Формат дискуссионной площадки вызвал интерес и у молодёжи. К концу декабря чат нашего проекта пополнился новыми студентами и насчитывал 80 участников.

Весь этот год мы планируем собирать у себя профильных студентов и экспертов-практиков, заинтересованных в молодых кадрах. За исключением каникул и экзаменационных периодов, конечно.



Первая встреча назначена на 12 февраля для студентов-историков, географов и инязовцев. Планируем взять туристическую тему для дебатов. Присматриваем спикеров.



Три правила работы с креативной молодёжью

1. Будьте в теме — чаще заглядывайте в вузовские паблики в соцсетях. Активная молодёжь знает, чего хочет, и сама выбирает, куда расти. Чтобы быть им полезными, нужно не только понимать их и быть с ними на одной волне. У вас должны быть практические предложения для их самореализации
2. Активности должны быть полезными. Ценные навыки быстрее закрепляются в команде, настроенной на ценный конечный продукт. На практике люди лучше раскрываются, видят свои слабые места, учатся друг у друга и вместе достигают большего
3. Подбор спикеров — важная часть события. Спикеры должны быть узнаваемые, иметь хорошую экспертизу и авторитет в отрасли. Они могут использовать личные ресурсы для тиражирования информации о событии

Мыльная опера



Ленинградская
область

Мама ребёнка с ментальными особенностями при поддержке Кадрового центра организовала студию мыловарения

Эта история началась 15 лет назад, когда у жительницы Гатчины Натальи Ивановой родилась девочка. Не такая, как все. Благодаря энергии и заботам Натальи жизнь её дочери практически ничем не отличается от жизни здорового ребёнка: она точно так же ходит в школу, посещает развивающие кружки.

Но что ждёт её после совершеннолетия?

Где и как она сможет работать?

Этот вопрос волновал не только Наталью, но и многих других родителей из Гатчины, столкнувшихся с теми же заботами. Ведь среди людей с особенностями психики мало примеров успешного трудоустройства. Считается, что такие сотрудники требуют постоянного внимания, им нужна только простая и посильная работа, да ещё и труд куратора надо оплачивать. Мало кто из работодателей может это себе позволить.

«Я увлекалась мыловарением и подумала: а почему бы не привлечь наших ребят к этому делу? Во-первых, это помогло бы им развить навыки выполнения самой разной работы: изготовление, упаковка, отправка. Во-вторых, с точки зрения бизнеса, мыло — это такой товар, за которым покупатель всегда возвращается. Это не просто игрушка, которую купили один раз и поставили на полку. Значит, у такого вида деятельности есть своя перспектива», — делится **Наталья**.

Так мамы детей с инвалидностью открыли свою студию по производству изделий из мыла для того, чтобы их сыновья и дочери смогли туда трудоустроиться.

За помощью Наталья обратилась в Кадровый центр. Здесь её инициативу поддержали и помогли оформить субсидии на организацию рабочих мест.



«Главное в этой работе — взять предпринимателя крепко за руку и пройти с ним весь путь от начала до конца, — отмечает заместитель директора Гатчинского филиала Кадрового центра Ленинградской области **Алла Полозова**. — Многих пугает документальный оборот при трудоустройстве сотрудников с особенностями здоровья. Я помогла Наталье со всеми документами, тщательно курировала процесс и всегда была рядом».

С поддержкой Кадрового центра Наталья организовала в студии два рабочих места, ещё одно сейчас находится в процессе оформления. На выделенные средства приобрели необходимый инвентарь: микроволновку, формы, столы и полки для хранения.



«Я не ожидала, что всё произойдет так быстро. Месяц — и всё закуплено, ещё две недели — и деньги возвращены по субсидии!» — восхищается наша героиня.

Поддержка Кадрового центра позволила студии, которую назвали «Особые ребята», выйти на большой объём заказов. Мыло здесь делают самое разное: массажное, фигурное, ароматическое, собирают букеты из мыльных цветов. Часть прибыли уходит на закупку материалов и организацию новых активностей.

Благодаря этому сейчас гатчинская студия «Особые ребята» — центр притяжения для местных подростков и молодых людей с особенностями здоровья. В числе участников — 30 человек, а в чате студии объединены 160 семей. Помимо изготовления мыла, здесь развернулась швейная мастерская, проводятся практикумы по навыкам бытового обслуживания, создано пространство для общения и развития социальных навыков.



«Для ребят — это жизнь, потому что они так же, как и взрослые, работают, общаются, стараются сделать что-то полезное, — делится **Наталья Иванова**. — Каждый раз они приходят с идеей создать мыло или сшить полотенце, которое принесет радость другим, и вкладывают в это всю свою душу».

Это только один из примеров, когда Кадровый центр Ленинградской области помог организовать рабочие места для людей с ограничениями по здоровью. За минувший год этот показатель вырос на 20% в сравнении с 2023 годом. Сейчас работодатели региона начали трудоустраивать даже не по одному, а сразу несколько таких сотрудников.

Это означает, что вокруг нас становится всё меньше стереотипов — и всё больше особых ребят, занятых любимым делом.

Анна Платонова,
руководитель пресс-службы
Кадрового центра Ленинградской области

Региональный обзор недели

С 21 по 27 января на сайте СЗН-ПУЛЬС вышли 35 новостей из 25 регионов страны



Алтайский край



Архангельская область



Вологодская область



Воронежская область



г. Севастополь



Калининградская область



Калужская область



Красноярский край



Липецкая область



Мурманская область



Новосибирская область



Омская область



Оренбургская область



Орловская область



Пензенская область



Пермский край



Псковская область



Республика Башкортостан



Республика Карелия



Республика Коми



Республика Мордовия



Ростовская область



Томская область

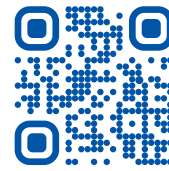


Ульяновская область



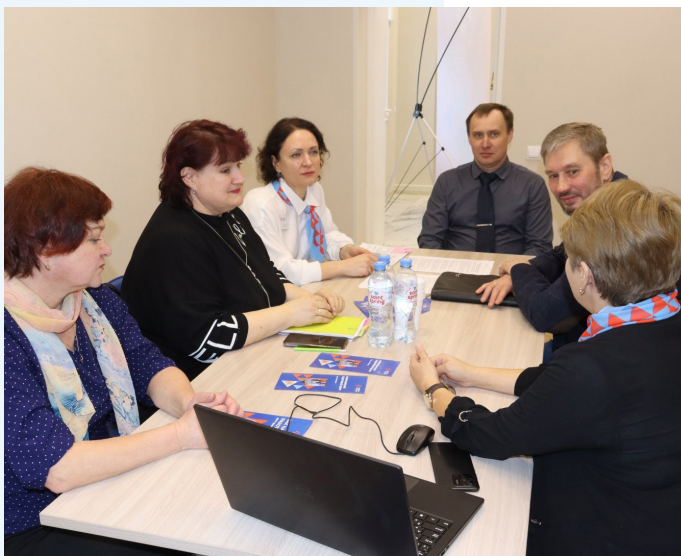
Чувашская Республика

В карельском Суоярви открыли Кадровый центр «Работа России»



Больше
новостей здесь

Учреждение службы занятости обновили
в рамках проекта комплексной модернизации,
в котором республика участвовала в прошлом году



Здесь востребованы водители, машинисты лесозаготовительной техники, дробильщики, повара, продавцы, электромонтёры, полицейские, военнослужащие по контракту», — отметила начальник Управления труда и занятости Республики Карелия **Елена Фролова**.

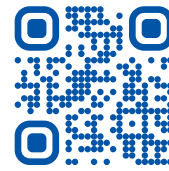
Благодаря этому горожане будут получать меры поддержки службы занятости в обновлённом формате. Теперь работа в Кадровом центре выстроена по единому стандарту и на основе принципов клиентоцентричности. С соискателями и работодателями будет работать обученный персонал. Карьерные и кадровые консультанты составят для каждого клиента индивидуальный план с адресными сервисами и услугами.



«Суоярви — это один из 11 моногородов Карелии, которому требуется поддержка уже существующего бизнеса, а также квалифицированные кадры для градообразующих предприятий округа. На портале «Работа России» представлено 187 вакансий с зарплатами от 37 до 150 тыс. рублей.

Требования единого стандарта также распространяются на организацию пространства Кадрового центра и его оформление. Здесь созданы комфортные условия как для посетителей, так и для персонала. После ремонта появились места для индивидуальной и групповой работы, продумана навигация для маломобильных граждан. Подумали и о гражданах, которым не с кем оставить ребёнка. Для малышей открыт детский уголок.

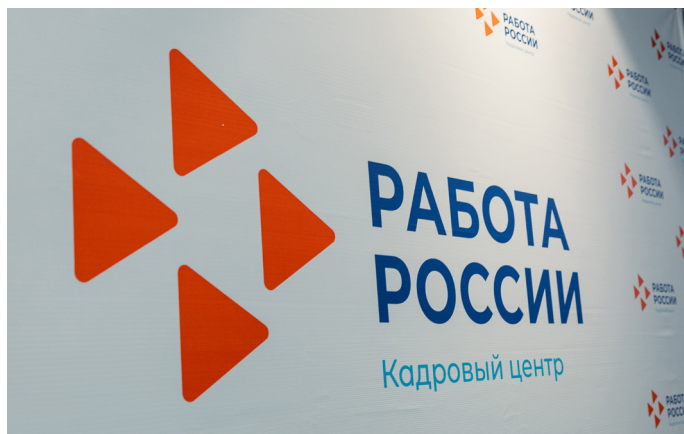
В результате комплексной модернизации в Карелии обновилась вся сеть службы занятости, в которую входят 15 Кадровых центров. С этого года они будут работать в соответствии с задачами нового нацпроекта «Кадры».



28 центров занятости населения Орловской области до конца года станут современными Кадровыми центрами

Регион в этом году вошёл в проект комплексной модернизации, который предусматривает полную перестройку работы и обновление всех учреждений службы занятости в рамках нацпроекта «Кадры»

Для перезагрузки СЗН все центры занятости объединены в одно областное учреждение. Централизация позволит применять единые стандарты качества предоставления услуг, распространять принципы работы Кадрового центра на всю сеть.



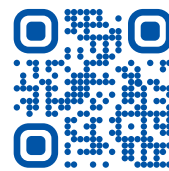
Трудоустройством граждан теперь будут заниматься не инспекторы, а карьерные консультанты. Их главная задача — помочь соискателю не только найти свое место на рынке труда, но и реализоваться в профессиональном плане. Клиентам будет доступен целый набор мер поддержки и сервисов, в числе которых не только поиск работы, но и помощь в составлении резюме, подготовка к собеседованию, психологическая поддержка, социальная адаптация, бесплатное повышение квалификации и освоение новой профессии.

В новом векторе будет построено взаимодействие с предприятиями. Работодатели в соответствии с задачами нацпроекта «Кадры» становятся не только клиентами, но и партнёрами. За каждым из них будет закреплён персональный кадровый консультант. Он предложит меры государственной поддержки по линии занятости, подберёт варианты резюме из региональной базы, проведёт предварительные собеседования и предложит проактивные решения для закрытия вакансий.

«Основной целью проекта комплексной модернизации является выход за пределы оказания услуг исключительно безработным гражданам. В Кадровых центрах мы будем расширять линейку сервисов в сфере трудоустройства и применять новые технологии для быстрого, а главное, эффективного подбора персонала», — отметила руководитель Кадрового центра Орловской области **Ирина Гриминова.**

Напомним, всего в регионе 28 территориальных центров занятости. Два года назад в Орле и Мценске открылись флагманские Кадровые центры. В 2025 году в рамках проектной деятельности эта работа будет продолжена.

Свыше 71% обратившихся в СЗН Башкортостана соискателей нашли работу с помощью карьерных консультантов



Больше новостей здесь

В 2024 году в Башкортостане вырос уровень трудоустройства через Кадровые центры «Работа России». 71,5% обратившихся в службу занятости граждан нашли работу с помощью кадровых консультантов. Годом ранее этот показатель составлял 68%



По словам министра семьи, труда и социальной защиты населения Башкортостана Леныры Ивановой, в прошлом году обратились 43,5 тыс. человек, из них более 31 тыс. нашли работу. Показатель трудоустройства вырос благодаря участию региона в проекте комплексной модернизации службы занятости, которая прошла в рамках нацпроекта «Демография», а также в различных программах финансовой поддержки соискателей и работодателей.

Министр также отметила, что специалисты Кадровых центров могут помочь человеку пройти полный цикл по построению карьеры —

от психологической поддержки и подготовки к собеседованию до успешного трудоустройства или открытия своего дела.

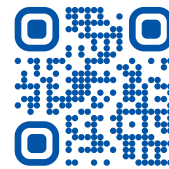
Традиционные ярмарки вакансий остаются популярным местом поиска работы у клиентов Кадровых центров. В прошлом году служба занятости республики организовала почти две тысячи ярмарок вакансий и открытых кадровых отборов во всех городах и районах республики. В них приняли участие около 43 тыс. человек.

Привлечь новые кадры работодателям помогают также федеральные программы, например, субсидируемый найм, которая одновременно стимулирует занятость социально уязвимых категорий граждан.

«В 2024 году участие в программе субсидируемого найма позволило найти работников 515 работодателям, к ним трудоустроились почти четыре тысячи граждан», — отметила Ленара Иванова.

85% закрытых крупными предприятиями позиций по программе субнайма приходится на рабочие профессии, среди которых лидируют слесарь, продавец, электромонтёр, водитель автомобиля, токарь.

Кадровый центр Волгоградской области назвал приоритетные отрасли для трудоустройства



Больше
новостей здесь

Новые сотрудники будут востребованы в сферах сельского хозяйства, оптовой и розничной торговли, производства, энергетики и здравоохранения — такие выводы были сделаны на основе прогноза кадровой потребности региона



региона. За счёт этого растёт спрос на квалифицированных специалистов — в этой сфере нужно будет свыше 7,6 тыс. сотрудников.

Аналогичная ситуация наблюдается в оптовой и розничной торговле, где также требуется увеличение числа профессионалов — на 5,6 тыс. рабочих мест.

Его составили после опроса двух тысяч региональных работодателей. По этим данным, в ближайшие три года кадровая потребность составит 41 тыс. специалистов. 80% вакансий рассчитаны на людей со средним профессиональным образованием.

«Сферы, которые мы выделили, имеют огромный потенциал для роста и развития, и мы призываем всех заинтересованных лиц обратить внимание на эти направления при выборе профессии», — отметила начальник отдела анализа рынка труда и статистики Центра занятости населения Волгоградской области **Дина Арзамасцева**.

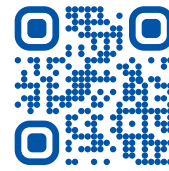
Сельское хозяйство остается одной из ключевых отраслей экономики



Для поддержания темпов подготовки высококлассных сотрудников Кадровый центр «Работа России» Волгоградской области занимается профориентацией молодёжи, а также помогает жителям региона повышать свою квалификацию или освоить новую профессию.

Узнать больше о Кадровом центре или актуальных вакансиях можно на [портале «Работа России»](#).

Более 50% выпускников 2025 года уже подключены к системе «Забота. Кадры» службы занятости Липецкой области



Больше новостей здесь

Проект нацелен на обеспечение комплексного сопровождения выпускников в процессе поиска работы. За каждым из них закреплён специалист, который обеспечивает полное сопровождение в трудоустройстве — от создания резюме до выхода на работу

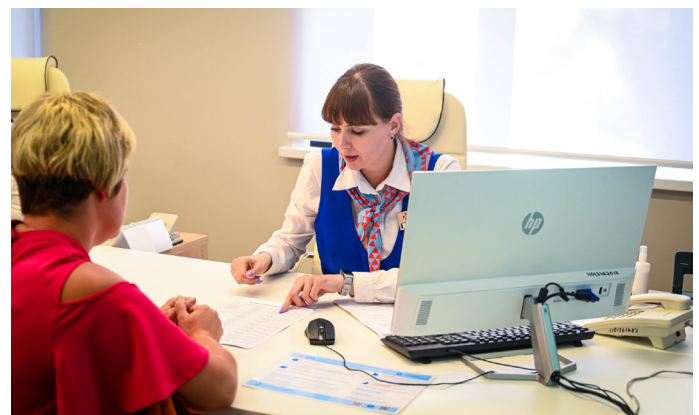


успешному выходу молодых специалистов на рынок труда», — прокомментировала заместитель директора центра занятости населения Липецкой области **Светлана Романюк**.

Все участники проекта имеют доступ к чат-боту в Телеграме, который позволяет получать консультации по карьерным вопросам и поиску работы в любое удобное время. К примеру, если бывший студент устроится на работу, а через несколько лет решит сменить профессию, он может воспользоваться этим каналом связи для подбора вакансий согласно новым критериям.

В 2025 году в Липецкой области 11,4 тыс. выпускников завершат обучение, и более половины из них уже внесены в систему «Забота. Кадры». Цель — трудоустроить 90% из них.

«Важно отметить, что система «Забота. Кадры» доказала свою эффективность. В 2024 году из девяти тысяч участников программы было трудоустроено свыше пяти тысяч человек. С остальными работа не прекращена. Это свидетельствует о том, что предложенный подход действительно работает и способствует



Отметим, что Липецкая область стала первым регионом в стране, где в прошлом году проект был реализован.

Танцуют все



Республика
Удмуртия



О том, как танцы добавляют красок в жизнь и работу, рассказывает руководитель Кадрового центра «Работа России» Игринского района **Галина Калинина**



Искусство — дело семейное

Ни один праздник у нас в доме не обходился без того, чтобы отец не сыграл на баяне или аккордеоне. У него это очень душевно получалось, хотелось и петь, и танцевать вместе с ним. Так и вышло, что я увлеклась хореографией, начала ходить в школу искусств. Занятия там надо было совмещать с обычной школой, и мне нужно было научиться правильно распределять своё время. Так танцы стали для меня дисциплинирующим моментом — благодаря самоорганизации я училась на отлично.



Танцами увлеклись и обе мои дочери. С младшей, девятилетней Елизаветой, мы выступаем в районной студии народного сценического танца «Сарафан».



Мамин «Сарафан»

Репетиции в студии проходят два раза в неделю. А если готовимся к выступлению, занимаемся ежедневно. Но такие интенсивные нагрузки не утомляют, наоборот, только прибавляют сил.

Мне нравятся все постановки, в которых довелось принимать участие, но есть и любимые, от которых возникают особое волнение и трепет. Одна из таких — сухопляс. В нём нет музыкального сопровождения, ритм задаётся стуком каблучков. Это танец-плач женщин, проводивших своих мужей и сыновей на войну, и выстукивающих свое горе каблучками. Этот номер вошёл в композицию, которая будет представлена в мае, ко Дню Победы, на республиканском фестивале-конкурсе. Второй фаворит, «Птица» — трогательный танец-оберег. С него-то и началась моя история в студии.



Нашему «Сарафану» всего три года, но в копилке коллектива уже много значимых наград. Самая ценная и важная — победа на Всероссийском конкурсе-фестивале «Танцуют все». Часто на конкурсы и выступления мы выезжаем в другие города и районы республики. Люблю, когда на такие гастроли выезжаем вместе с дочкой.

Наши постановки основаны на стилистике народных танцев, мне кажется, это позволяет сохранить уважение к традициям, передать культурный код следующим поколениям.



Двигаться в одном ритме

Танцевальное искусство как никакое другое помогает научиться взаимодействовать с людьми. Ведь если вы выступаете вместе, то от каждого из вас зависит общий результат команды. Навыки работы в танцевальном коллективе помогают мне и в профессии.



Для своих коллег в Кадровом центре я должна стать в какой-то степени хореографом, грамотно расставить всех по нужным позициям, поставить ясные задачи, выявить и подчеркнуть сильные стороны специалистов и при этом дать свободу каждому для самовыражения.

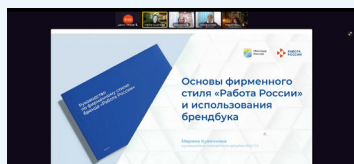
Кроме того, танцы — занятие эмоциональное, а эмоциями нужно учиться управлять. Танцуя, можно выплеснуть всё негативное, что есть в тебе. Словами часто трудно это сделать, да и не всегда уместно. Коллективная работа — это, прежде всего, компромисс. Для принятия решения всегда важно проявить эмпатию и выслушать точку зрения каждого участника. Это тоже важное качество для руководителя.



Танец даёт мне не только вдохновение и возможность реализовать себя в творчестве. Но ещё и развитые навыки самоорганизации, умение концентрироваться на важном, находить нестандартные решения в профессиональной деятельности. Сейчас благодаря выстроенным контактам с градообразующими предприятиями района наш банк вакансий пополнился более чем 1,3 тыс. позиций. Для меня это не просто пустые рабочие места — я вижу в этом возможности для других людей изменить свою жизнь к лучшему, заняться любимым делом. Радуюсь за каждого соискателя, которому удалось помочь с трудоустройством!

Говорит и показывает СЗН 2.0

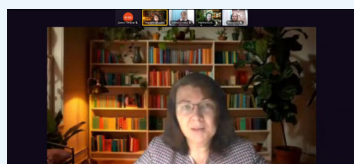
*Для перехода нажми
на нужный QR-код



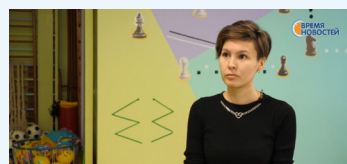
Деятельность Кадрового центра
«Работа России»: нацеленность
на результат



Кадровый центр Самарской области
провёл заседание клуба
«Работа для СВОиш»



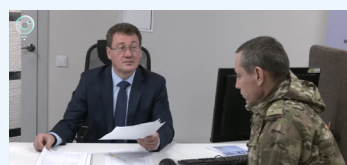
К каким результатам
должны стремиться команды
Кадрового центра «Работа России»



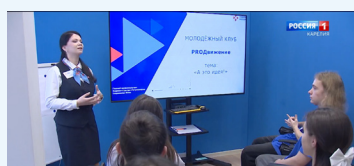
Нефтекамский КЦ предоставляет
комплекс мер по поддержке
участников СВО и членов их семей



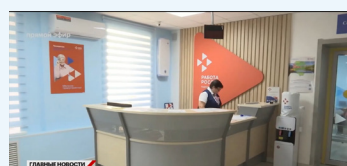
Основы фирменного
стиля «Работа России»



Участники СВО в Новосибирской
области могут повысить квалификацию
или освоить новую профессию



Обновлённый Кадровый центр
открыли в Суоярви
Республики Карелия



В этом году в Башкортостане
откроют ещё 18 модернизированных
Кадровых центров «Работа России»

Каналы коммуникаций для сотрудников СЗН

Для оперативного взаимодействия, информирования и помощи у нас работает несколько тематических чатов в Телеграме. Зачастую здесь на частном примере рассматриваются общие проблемы. Благодаря открытому и профессиональному обсуждению появляются решения, которые и формируют единое понятийное поле сотрудников и руководителей. Чаты будут полезны как управленцам всех уровней, так и персоналу центров занятости.

Присоединяйтесь! Будет полезно.

Общие каналы и чаты



Занятость Мониторинг

Чат, созданный для общения центров занятости и ответов на методвопросы. Здесь идет обсуждение вопросов, возникающих в работе центров и служб занятости, в том числе в работе на ЕЦП. Всегда на связи технические специалисты компании-разработчика и коллеги из регионов, чей опыт может быть полезен.
Ссылка для вступления:
<https://t.me/+WLk0TOCdah-dhyKO>



Занятость Информирование

Канал без обратной связи, но в нём размещаются все НПА, методические разъяснения, инструкции, руководства, ответы на часто задаваемые вопросы на Service Desk, ссылки на видеоролики и т.д.
Ссылка для вступления:
<https://t.me/+RTGifKaHcS0pPTpX>



СЗН 2.0 Information

Канал без обратной связи с сообщениями технической поддержки ЕЦП о нововведениях, проведении плановых и внеплановых технических работ и другие сообщения техподдержки для всех пользователей ЕЦП.
Ссылка для вступления:
<https://t.me/+k9zB6fcgT9Q4ZTBi>

Чаты Федерального центра компетенций в сфере занятости Минтруда России по вопросам модернизации



Клиентоцентричность СЗН

Чат познакомит с системой управления клиентским опытом. Контент способствует повышению клиентоцентричных компетенций сотрудников с помощью кейсов и упражнений.
Присоединиться можно по ссылке:
<https://t.me/+jWJtBVMpCD43NThi>



HR Пространство

Здесь освещаются актуальные вопросы HR-тематики, проходят интерактивы и предлагаются кейсы для решения. Теория и практика работы специалистов по управлению персоналом, тренды, методические материалы, ссылки на полезные ресурсы. Одно из преимуществ канала — возможность комментировать публикации, давать обратную связь.
Присоединяйтесь:
<https://t.me/HRProstranstvo>



PR СЗН

Чат руководителей и специалистов, которые отвечают за медиакоммуникации и освещение модернизации службы занятости. Где взять брендбук? Какие фотографии использовать? А можно поменять цвет мебели и табличек для инклюзивной навигации в Кадровом центре? Здесь вы получите оперативные ответы на ваши вопросы, а еще еженедельный дайджест новостей, ссылки на интересные исследования и многое другое. Ссылка для вступления:
<https://t.me/+cAspdhyILgQzZTM>

Telegram-каналы ФЦК СЗ о комплексной модернизации



**Комплексная
модернизация 2024**

https://t.me/+_WwaDz3Rkt9iMjcy



**Индекс
кlientоцентричности**

<https://t.me/+qWhVVHhIkMg4NjUy>



**Формирование
третьей волны КМ**

<https://t.me/+iJySi0x37vY1MGUy>



**17 PR (чат с пресс-
секретарями I волны)**

<https://t.me/+A63Q6HWu6zE3NzZi>



4-я волна КМ

<https://t.me/+Chvy-U-Po2M4NTFi>



**12 PR (чат с пресс-
секретарями II волны)**

<https://t.me/+c4ehwIQAgvZmYjQy>



**Управление КО
и мониторинг стандарта**

<https://t.me/+Clt6eJU0H9E0ODcy>



**Третья волна PR
(чат с пресс-
секретарями III волны)**

<https://t.me/+Au9IYExuGk02YWJi>



**Создание
кlientоцентричного СЗН**

<https://t.me/+Rlea13OcXG4xN2Ey>



**Инфо ЦЗ ДНР_
ОБУЧЕНИЕ
(чат с пресс-
секретарями ДНР)**

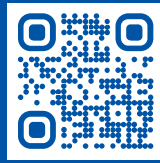
<https://t.me/+7QNVMjD7ehiZTAy>

Для перехода нажми на нужный QR-код



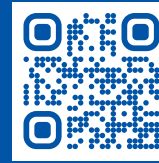
Единый информационно-коммуникационный ресурс
СЗН-ПУЛЬС

<https://clck.ru/32maLb>



Библиотека

<https://clck.ru/33vB3U>



Брендбук «Работа России»
и электронный каталог
файлов бренда от 12.07.2024 г.

<https://clck.ru/3CTNts>



Модернизация службы
занятости (канал в ВК)

<https://vk.com/newczn>



Молодежные клубы при ЦЗН

<https://clck.ru/35y68f>



Методические материалы

<https://clck.ru/33AHtQ>



Еженедельные журналы

<https://clck.ru/33AHiw>



Женские клубы при ЦЗН

<https://clck.ru/364xTy>



База знаний

<https://clck.ru/356xdU>

Контакты:

Алина Огнева

руководитель направления
информационного
обеспечения и коммуникаций

+7 (916) 285-33-80

Вероника Баскакова

выпускающий редактор
журнала СЗН-ПУЛЬС

+7 (920) 245-32-19

Юлия Груздева

редактор сайта СЗН-ПУЛЬС

+7 (983) 314-66-59

Марина Кувичкина

руководитель направления
дизайна

+7 (905) 749-94-71

Елисавета Харченко

вёрстка

em_kharchenko@vcot.info

Илья Ершов

бренд-менеджер

in_ershov@vcot.info

Ильяс Качкаев

контент-менеджер

+7 (937) 917-81-75

Специальный корреспондент*

Денис Катков

руководитель пресс-службы
Кадрового центра Самарской обл.



Мы ждём ваши
новости на почту
aa_ogneva@vcot.info