



Минтруд
России



ВСЕРОССИЙСКАЯ
НЕДЕЛЯ
ОХРАНЫ
ТРУДА



РАБОТА
РОССИИ

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГНОЗА КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ ГУП «ВОДОКАНАЛ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»



Дана Валерьевна Коломыцева
заместитель генерального директора – директор по
кадровой политике и корпоративным коммуникациям
ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

	2022	2023	2024
Штатная численность, чел	9 308, 35	9 749,82	10 303,22
Количество вакансий, ед.	594,5	573,15	555,65
Укомплектованность, %	95,59%	94,68%	94,68%
Текучесть, %	3,25%	5,02%	4,93%
Коэффициент оборота персонала, %	79%	98%	99%

СТАБИЛЬНОСТЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДОСТИГАЕТСЯ ЗА СЧЕТ:

1. Переформатирования корпоративной культуры под потребности целевой аудитории
2. Гибкости в процессе подбора персонала (источники подбора, целевая аудитория)
3. Активного использования Реферальной программы «Приведи друга»
4. Глубокого исследования причин увольнений каждого работника
5. Приведения в соответствие уровня образования руководящего состава, в т.ч. внутрикорпоративное обучение руководителей и развитие их управленческих компетенций
6. Развитие HR-бренда Предприятия



ФОРМИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ

ПРИЧИНА ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ

ПОТРЕБНОСТЬ В ГОД, ЧЕЛ

Естественная потребность (увольнения
работников по собственному желанию)

500

Увольнение работников в связи с выходом на
пенсию

200

Закрытие вакантных позиций

300,

из них 150 студенты СУЗов и ВУЗов

(*Показатель планируемого привлечения студентов рассчитывается по
методике прогноза перспективной потребности в кадрах, разработанной
Минтрудом)

ИТОГО:

1000

ЗА СЧЕТ ЕЖЕГОДНОГО ДОСТИЖЕНИЯ СТАБИЛЬНОСТИ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПОТРЕБНОСТЬ В КАДРАХ ОСТАЕТСЯ В
ПРЕДЕЛАХ ОДИНАКОВЫХ ЗНАЧЕНИЙ ЕЖЕГОДНО, НЕЗАВИСИМО ОТ ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ



КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УРОВЕНЬ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ

Максимально низкий
уровень безработицы
в России за последние
14 лет –

2,4 %



Предложения рынка
труда значительно
превышают спрос



Отток населения



Демографический
кризис 1990-х



Низкий уровень
популяризации
рабочих профессий



Средний возраст
рабочих профессий –
47 лет



Прогнозируемый отток опытных работников рабочих
профессий в связи с выходом на пенсию –

20 % от общей численности рабочих





ПРОГНОЗ ОТТОКА ОПЫТНЫХ РАБОТНИКОВ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ В СВЯЗИ С ВЫХОДОМ НА ПЕНСИЮ



Прогнозируемый отток опытных работников рабочих профессий в связи с выходом на пенсию –

***20 %** от общей численности рабочих в год



*Показатель планируемого привлечения студентов рассчитывается по методике прогноза перспективной потребности в кадрах, разработанной Минтрудом

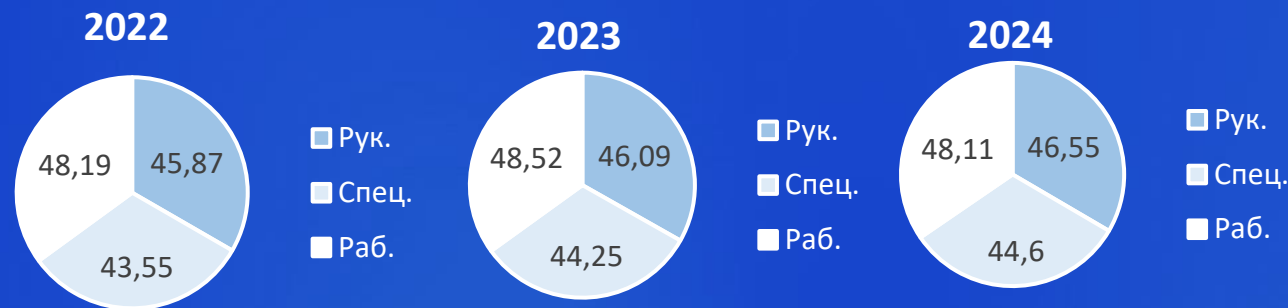
Практика с трудоустройством

Взаимодействие с Центром занятости населения

Профориентационные мероприятия в СУЗах

Профориентационные мероприятия для дошкольников/школьников

Средний возраст работников , лет



Привлечение опытных работников в качестве наставников

Привлечение в качестве внутрикорпоративных преподавателей и методистов

Применение дифференцированного подхода к оплате труда

Индексация заработной платы

Расширенный социальный пакет

Возможность реализации в социальных проектах

Ротация опытных работников под их потребности и возможности



ПРОГНОЗ ПОКАЗАТЕЛЯ ПЛАНИРУЕМОГО ПРИВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ И НИЗКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ



ЛУЧШЕЕ
БУДУЩЕЕ
НАЧИНАЕТСЯ
ЗДЕСЬ

Практика:

Получение профессиональных навыков
Планирование карьеры

> **150**
практикантов в год

ВМЕСТЕ К
СОВЕРШЕНСТВУ

Дополнительное профессиональное образование:
Повышение квалификации

> **5900** чел.
(2022-2024)

РАЗВИВАЙСЯ С
НАМИ

Профессиональное обучение:

- Обучение по рабочим профессиям
- Школа слесарей АВР-мастеров»

> **1130** чел.
(2022-2024)

ОБРАЗОВАНИЕ от
ШКОЛЫ до ВУЗа

Целевое обучение:

- Школа (среднее общее (10-11 класс за 1 год)
- Среднее профессиональное образование (за 10 месяцев)
- Высшее образование

> **230** чел.



- ✓ Прием низкоквалифицированного персонала и их переобучение по профессиям
- ✓ Производство мультимедиа и видео-роликов про рабочих
- ✓ Программы развития работников
- ✓ Система внутрикорпоративного обучения работников

У каждого работника Водоканала есть возможность влиять на свой уровень образования и свою карьерную траекторию!!!



ПОИСК НОВЫХ ИСТОЧНИКОВ ПРИВЧЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА - ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ



2023

2024

первичный охват кандидатов
1500 чел. ↔ **615** чел.



массовые собеседования



135 чел. ↔ **218** чел.

обученные кандидаты

17 чел. ↔ **30** чел.



финальные кандидаты, успешно принятые на стажировку

17 чел. ↔ **30** чел.



СТАРТ: июнь

ЦЕЛЬ: укомплектование
и достижение ключевых
показателей работы

Колл-центра

РЕЗУЛЬТАТ:

Среднее время ожидания
соединения с оператором, мин.

5



Количество непринятых
звонков за сутки, %



СТАРТ: август

ЦЕЛЬ: Трансформация
существующих бизнес-
процессов

РЕЗУЛЬТАТ:

- ✓ Вывод – ввод квотируемых вакантных позиций под реальную потребность
- ✓ Выделение функционала под возможности лиц, с ограниченными возможностями здоровья
- ✓ Заккрытие потребности в массовом подборе персонала с инвалидностью