

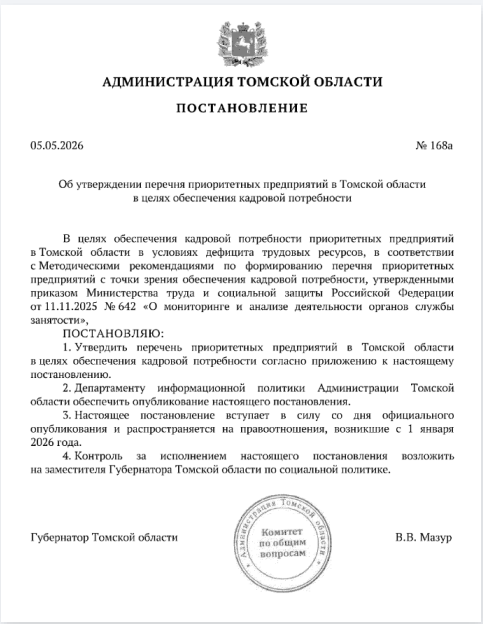
Уникальное кадровое предложение (УКР-сервисы): полный цикл HR-сервисов от кадрового центра «Работа России»



Анна Гомозова

начальник Департамента труда и занятости населения Томской области





139

предприятий вошли в перечень приоритетных в Томской области*

Критерии отнесения к приоритетным

достаточно одного пункта



Статус стратегического предприятия



Организация оборонно-промышленного комплекса



Участник нацпроектов



Системообразующее или градообразующее предприятие



Реализует инвестпроекты федерального или регионального значения



Участвует в задачах стратегии социально-экономического развития субъекта РФ

*Постановление АТО «Об утверждении перечня приоритетных предприятий в Томской области в целях обеспечения кадровой потребности» № 168а от 05.05.2026 года

Обязательные условия



Организация не находится в процессе ликвидации, банкротства или приостановки деятельности



Контролирующие лица организации не должны быть иностранными гражданами, зарубежными юридическими лицами или структурами из офшорных зон

Цель и задачи

взаимодействия с приоритетными предприятиями



Цель

Сформировать долгосрочное стратегическое партнерство с работодателями, обеспечивающее устойчивое развитие бизнеса и снижение издержек на подбор персонала

Преимущества сотрудничества с Кадровым центром «Работа России»



**Комплексный
подход**



**Государственная
надежность**



Экономия бюджета

Задачи

01

Предоставить работодателю комплексную поддержку по 8 направлениям для эффективного решения кадровых задач

02

Обеспечить адресное кадровое сопровождение приоритетных предприятий региона с учетом их отраслевой специфики

03

Снизить издержки работодателя на подбор персонала за счет предоставления бесплатных услуг и доступа к государственным программам поддержки

04

Повысить узнаваемость HR-бренда компании через внедрение современных методов привлечения и удержания сотрудников

Комплексное предложение

Кадрового центра «Работа России» Томской области



8

Поддержка оказывается
по 8 направлениям



Аналитика рынка труда:
решения на основе данных



Качественный подбор и
привлечение персонала



Работа с персоналом:
снижение текучести кадров



Охрана труда:
безопасность и соответствие
закону



HR-брендинг и позиционирование:
привлекательность работодателя



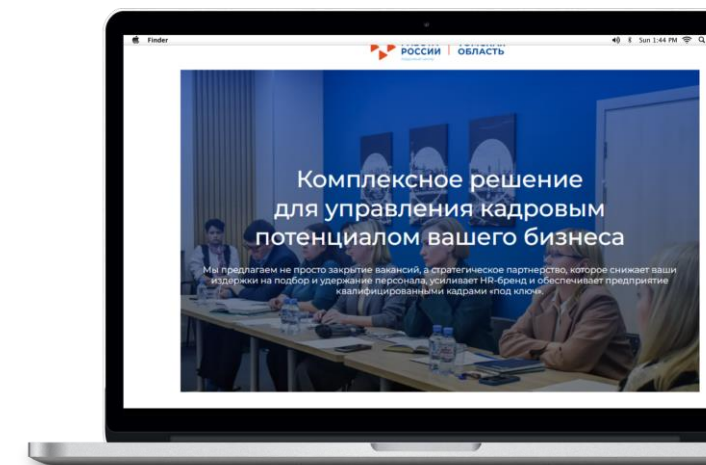
Привлечение молодежи:
кадровый резерв будущего



Юридическое информирование
работодателей



Сервисы поддержки
при внедрении корпоративной
социальной политики



Ознакомиться с цифровым комплексным предложением для предприятий можно на сайте:



hr-parthner70.tilda.ws

Сервис «Аналитика рынка труда»



Аналитика рынка труда: решения на основе данных

Принимайте кадровые решения обоснованно,
опираясь на реальную ситуацию на рынке труда
в регионе



QR-код
на дашборд

Данные аналитики

Если вы хотите получить данные аналитики по своему направлению, оставьте номер телефона для обратной связи

+7 (000) 000-00-00

Сделать запрос

Нажимая на кнопку, вы даете согласие на обработку персональных данных и соглашаетесь с [политикой конфиденциальности](#)



Предоставление аналитики
носит заявочный характер

Преимущества взаимодействия с Кадровым центром «Работа России»



01

Бесплатный экспертный
консалтинг вместо затрат на
сторонние агентства



02

Решение кадровых задач: от
анализа вакансий до обучения
сотрудников



03

Доступ к гос. стандартам и
программам поддержки



04

Объективное сравнение с
конкурентами



05

Снятие юридической нагрузки с
HR-отдела

Вакансии по инженерным специальностям в Томской области

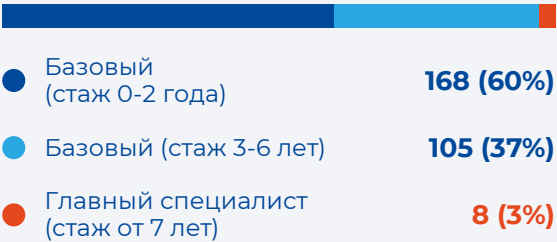


совместная аналитика с Томским политехническим университетом: выделены статусы вакансий по стажу; вакансии распределены по выпускающим подразделениям ТПУ (при наличии спецификации)*; определена разница в зарплате между предоставленными данными и данными из заявок в ТПУ

9 366 вакансий

281

вакансия по инженерным специальностям



85

предприятий

- АО «Сибирский химический комбинат»
44 вакансии (стаж 0-2 г. – 24; 3-6 лет – 20)
- АО «НПФ «Микран»
43 вакансии (стаж 1-2 г.)
- АО НПЦ «Полюс»
28 вакансий (стаж 0-2 г. – 19; 3-6 лет – 9)
- ООО МПП «СибБурЭнерго»
11 вакансий (стаж 3-6 л.)

44

профессии

средневзвеш. ЗП

- Инженер
79 вакансий · стаж 0-2 г. – 34; 3-6 лет – 45
69 000 Р
- Инженер по наладке и испытаниям
54 вакансии · стаж 0-2 г. – 43; 3-6 лет – 11
101 000 Р
- Инженер-конструктор
16 вакансий · стаж 0-2 г. – 13; 3-6 лет – 3
64 000 Р
- Инженер-программист
14 вакансий · стаж 0-2 г. – 8; 3-6 лет – 6
67 000 Р
- Инженер-технолог
10 вакансий · стаж 0-2 г. – 2; 3-6 лет – 8
56 000 Р
- Инженер-энергетик
10 вакансий · стаж 0-2 г. – 2; 3-6 лет – 8
73 000 Р



Разница в ЗП на основе сравнения вакансий (2026) и заявок на выпускников ТПУ (2025)

Профессия	Вак.	ЗП вакансий (мин.)	ЗП заявок ТПУ	Соотн.
Инженер-программист	14	66 783 Р	112 500 Р	168%
Инженер-энергетик	10	72 620 Р	96 400 Р	133%
Инженер по защите информации	2	45 300 Р	103 300 Р	228%
Инженер по охране труда	2	35 221 Р	65 000 Р	185%
Инженер по эксплуатации вент. систем и сан.-тех. оборудования	1	35 221 Р	74 800 Р	212%
Инженер пожарной охраны	1	37 675 Р	65 000 Р	173%
Инженер – системный программист	1	40 640 Р	112 500 Р	277%



Школы ТПУ

- ИШНПТ — 84 вакансии (30%)
- ИШЭ — 30 вакансий (11%)
- ИШИТР — 30 вакансий (11%)
- ИШНКБ — 25 вакансий (9%)
- Другие школы — 16 вакансий (6%)
- Нет спецификации* — 79 вакансий (28%)
- Не ТПУ — 17 вакансий



Отделения ТПУ

- ОМШ — 84 вакансии (30%)
- ОИТ — 17 вакансий (6%)
- ОКД — 15 вакансий (5%)
- ОЭЭ — 12 вакансий (4%)
- ОЭИ — 8 вакансий (3%)

* Отсутствие спецификации — в силу невозможности определения области деятельности, специальности обучения.

Результаты работы с приоритетными предприятиями

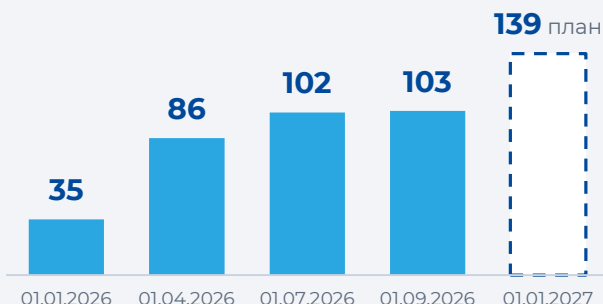


Расширение базы работодателей

Активно привлекаем и развиваем сотрудничество

Увеличили количество вакансий для работы с соискателями

Охват приоритетных предприятий



2 162

вакансий за 2025



5 785

вакансий за 8 мес.
2026



Рост ключевых показателей деятельности

Охват работодателей мерой гос.поддержки

2025

54,29

8 мес. 2026

74,10

Доля замещённых при содействии службы занятости рабочих мест

2025

4,58

8 мес. 2026

6,08

Средняя продолжительность замещения свободных рабочих мест

2025

80

8 мес. 2026

23



Новый имидж Кадрового центра



Формируем новый образ Кадрового центра как цифрового партнера



Предлагаем работодателям комплекс услуг и удобный цифровой формат их выбора



Выходим за рамки привычного: предоставляем персональный подход обслуживания



Предоставляем актуальную информацию о рынке труда в виде дашборда под определенный запрос

Благодарю
за внимание!

