

**Рекомендации работодателям  
по повышению привлекательности вакансий  
в целях оперативного их заполнения соискателями**

**Уважаемые работодатели!**

В целях повышения качества предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников департаментом труда и занятости населения Воронежской области (далее – Департамент) ежегодно проводится анализ заполняемости вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости населения Воронежской области.

Из числа заявленных в 2019 году в органы службы занятости населения вакансий 78,7 % было закрыто в течение 2 месяцев, четверть из них заполнены работодателями и по направлению государственных казенных учреждений Воронежской области центров занятости населения (далее – центры занятости населения).

Незаполненными более 8 месяцев оставались 0,9 % вакансий, в том числе по следующим профессиям (должностям): агент, электромонтер, штукатур, швея, водитель, врач, грузчик, дворник, дояр, жиловщик мяса и субпродуктов, инженер, инспектор, инструктор, маляр, мастер производственного обучения, механизатор, обвальщик мяса, повар, подсобный рабочий, программист, продавец, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, социальный работник, специалист, техник, тракторист, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий. По большинству из них (35 %) работодателями была заявлена низкая заработная плата (ниже 13 тыс: руб.).

Согласно проведенному анализу вакансий основными причинами их незаполнения в течение 6 и более месяцев являются территориальные диспропорции рынка труда, низкий уровень зарплаты по вакансиям бюджетной сферы, формальный подход работодателей к выделению квотируемых рабочих мест для инвалидов, завышенные требования работодателей к претендентам и другие причины.



Департаментом подготовлены рекомендации по повышению привлекательности вакансий и сокращению времени их заполнения, с учетом предложений исполнительных органов государственной власти.

#### Предлагаем:

- при предоставлении в центры занятости населения Сведений о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) наиболее полно заполнять графы (Дополнительные пожелания к кандидатуре работника, Предоставление дополнительных социальных гарантий работнику, Социальные гарантии работникам, Иные условия), в частности, указывать информацию о возможности профессионального роста и обучения за счет средств работодателя;
- для связи с соискателями использовать дополнительные каналы (мессенджеры, Интернет-ресурсы), указывать данные каналы в сведениях о вакансиях, подаваемых в центры занятости населения и размещаемых самостоятельно в сети Интернет в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» ([www.trudvsem.ru](http://www.trudvsem.ru));
- рассмотреть возможность организации временных рабочих мест для прохождения стажировок студентами и выпускниками образовательных организаций. Центры занятости населения готовы предоставить Методические рекомендации для работодателей и профессиональных образовательных организаций по организации стажировок для выпускников в целях приобретения ими опыта работы и дальнейшего трудоустройства, разработанные на основании лучших практик предприятий Воронежской области и предложений департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Департамента. Вы можете подать данные вакансии в центры занятости населения или разместить самостоятельно на Портале «Работа в России» в специализированной базе стажировок для молодежи и выпускников образовательных организаций;
- расширить использование гибких форм занятости, включая дистанционную занятость. Использование работодателями гибких форм занятости по отдельным вакансиям позволяет повысить их привлекательность для трудоустройства ряда категорий населения, в том числе женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, граждан предпенсионного и пенсионного возраста, лиц с ограниченными

возможностями, которым индивидуальной программой реабилитации рекомендован надомный труд. Подробно о гибком режиме (графике) работы, об установлении на предприятии (организации) гибкого графика работы всему коллективу, отдельным категориям граждан, конкретным работникам, по отдельным рабочим местам, а также учету рабочего времени можно узнать в центрах занятости населения;

- рассмотреть возможность повышения уровня заработной платы в вакансиях до уровня не ниже среднеотраслевого.

**В целях организации взаимодействия, получения консультации вы можете обратиться в центр занятости населения.**

**Адреса и телефоны центров занятости населения размещены на странице департамента труда и занятости населения Воронежской области в информационной системе «Портал Воронежской области в сети Интернет» в разделе «Подведомственные организации».**