

ПЕТЕРБУРГСКИЙ ДНЕВНИК

САМАЯ ЦИТИРУЕМАЯ ГАЗЕТА ГОРОДА*

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ФОРУМ ТРУДА

КУБ
КАДРЫ
УПРАВЛЕНИЕ
БЕЗОПАСНОСТЬ

ИЗДАНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА ■ SPBDNEVNIK.RU ■ MAX.RU/SPBDNEVNIK НАС УЖЕ БОЛЕЕ 16 000, ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ! 16+



10%
молодые люди
в возрасте
от 20 до 29 лет

11%
петербуржцы
серебряного
возраста (60-69 лет)

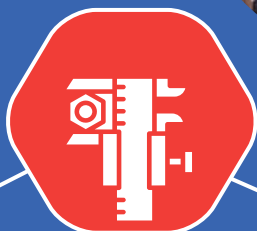
3,3 млн
человек
работают
в Петербурге

**Основные
направления**

**Самые
редкие**



335 000
строительство



503 000
обрабатывающие
производства



593 000
торговля



23 000
водоснабжение
и водоотведение



38 000
обеспечение
электрической
энергией



66 000
недвижимость

293 000

человек –
иностранцы
мигранты

116 000 ₺

– средняя заработная плата
в Петербурге (по данным
на сентябрь 2025 года)

1,5%

– уровень безработицы
в Петербурге, это один
из самых низких показателей
в стране (по данным
на декабрь 2025 года)

ТИРАЖ ГАЗЕТЫ 150 000 ЭКЗЕМПЛЯРОВ



«ПЕТЕРБУРГСКИЙ ДНЕВНИК» –
ОБЛАДАТЕЛЬ ЗНАКА ОТЛИЧИЯ
ПРОЕКТА «ЗОЛОТОЙ ФОНД ПРЕССЫ»

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Светлана Лаврецова
директор
Санкт-Петербургского
ГБУК «Театр юных зрителей
им. А. А. Брянцева»

Леонид Алексеев
дизайнер, преподаватель
Санкт-Петербургского
филиала ФГАОУ
ВО «Национальный
исследовательский
университет «Высшая школа
экономики»

Андрей Афанасьев
генеральный директор
группы компаний
«РОСОХРАНА»

Александр Громов
председатель ДОСААФ
России Санкт-Петербурга
и Ленинградской области

Кирилл Дьяковский
генеральный директор
АО «Третий парк»

Юрий Журавлев
директор Ленинградского
зоопарка

Дмитрий Иванов
ректор Санкт-Петербургского
государственного
педиатрического
медицинского университета

Инна Карпушина
заместитель руководителя
администрации губернатора
Санкт-Петербурга –
начальник Управления
информации

Павел Кейв
генеральный
директор компании
«Омокири Рус»

Елена Кириленко
общественный
деятель

Денис Минкин
председатель
Комитета
по транспорту

Евгений Панкевич
председатель
Комитета по развитию
туризма Санкт-Петербурга

Михаил Рахлин
президент
Санкт-Петербургской
РОО «Клуб Дзюдо
Турбостроитель»

Павел Ткаченко
исполнительный директор
благотворительного фонда
«Бумажная птица»

Виталий Федоров
директор
Книжной лавки
писателей

Андрей Хлутков
директор
Северо-Западного
института управления
РАНХиГС

Ольга Хомова
генеральный директор
СПб ГБУК «Государственная
академическая капелла
Санкт-Петербурга»

ПАРТНЕРЫ ИЗДАНИЯ

Учреждения культуры

- Филиал ФКП «Росгосцирк»
«Большой
Санкт-Петербургский
государственный цирк»
- СПб ГБУК «Камерный
музыкальный театр
«Санкт-Петербург Опера»
- СПб ГБУК «Петербург-
концерт»
- Ленинградский зоопарк
- Кинотеатр «Аврора»
- Государственный музей
политической истории
России
- Санкт-Петербургский союз
художников
- Центральный выставочный
зал «Манеж»
- Молодежный театр
на Фонтанке
- Музей Христианской
Культуры
- Санкт-Петербургская
академическая филармония
им. Д. Д. Шостаковича
- Всероссийский музей
А. С. Пушкина

Библиотеки

- ФГБУ «Президентская
библиотека
им. Б. Н. Ельцина»
- СПб ГБУК «ЦГПБ
им. В. В. Маяковского»

Некоммерческие
организации

- АНО «Остров фортов»

Спортивные организации

- РОО «Спортивная федерация
бокса Санкт-Петербурга»
- ПФК «Кристалл»
- ХК «Динамо
Санкт-Петербург»
- Волейбольный клуб «Зенит»

СМИ

- АО «Радио «Зенит»

Учреждения
образования

- ФГБОУ ВО
«Санкт-Петербургский
государственный
педиатрический
медицинский университет»
- Российский
государственный
педагогический университет
имени А. И. Герцена
- ГБНОУ «Академия талантов»

Медицинские учреждения

- ГБУ СПб НИИ СП
им. И. И. Джанелидзе
- СПб ГБУЗ «Клиническая
больница Святителя Луки»

Учреждения, связанные
с маркетингом и рекламой

- СПб ГБУ «Конгрессно-
выставочное бюро»
- СРО «Ассоциация
маркетинговой индустрии
«Рекламный Совет»

Другие организации

- Росстат
- СПб ГКУ
«Многофункциональный
центр предоставления
государственных
и муниципальных услуг»
- Архивный комитет
Санкт-Петербурга
- СПб ГКУ
«Санкт-Петербургский
Дом национальностей»
- АО «Почта России»
- АО «Торговая фирма
«Санкт-Петербургский Дом
книги»
- Филиал фонда
«Защитники Отечества»
в Санкт-Петербурге
- Общероссийское
общественное движение
«Бессмертный полк России»

Поездки станут быстрее



...ЧТОБЫ ЖИТЕЛИ ГОРОДА БЫЛИ ЗДОРОВЫ...

➤ Вчера в Петербурге стартовала Неделя продвижения здорового образа жизни. Она приурочена ко Всемирному дню здоровья, который отмечается 7 апреля. Петербуржцы смогут посетить мастер-класс по скандинавской ходьбе, пройти консультацию в Мариинской больнице и составить сбалансированный рацион питания.

...ПРОМЫШЛЕННОСТЬ ПРОДОЛЖАЕТ ИДТИ В РОСТ...

➤ По итогам января – февраля 2026 года Петербург сохранил позитивные тренды экономического развития, сообщили накануне в Смольном. «Это прежде всего заслуга наших промышленных предприятий, доказывающих свою конкурентоспособность», – отметил губернатор Александр Беглов.

ГРУППИРОВКА ВОЙСК «СЕВЕР»

4 500 000 ЕДИНОВРЕМЕННО

ОТ **7 000 000** В ГОД

ЕЖЕМЕСЯЧНО ОТ **210 000** В ЗОНЕ СВО

8 800 302 90 00

18+

Обозначения в газете:

- ✍ АВТОР ТЕКСТА
- 📷 АВТОР ФОТО
- 🎨 АВТОР ГРАФИКИ
- 🖼 ИЗОБРАЖЕНИЕ ИЗ ФОТОБАНКА

ее и удобнее

НИНА АСТАФЬЕВА /nina.astafeva@spbdtv.ru/ АЛЕКСАНДР ГЛУЗ

Накануне между Петербургом и Гатчиной торжественно открыли движение пригородных поездов по тактовой схеме. Для нашего города это уже шестой подобный маршрут.

НА МАРШРУТЕ в будние дни назначены дополнительные пары электричек. Они будут ходить с интервалом в 30 минут по рабочим дням в утренний час пик (с 5:55 до 8:55) от станции Гатчина-Балтийская в направлении Санкт-Петербурга и вечером (с 16:50 до 18:50) в обратном направлении.

«Мы последовательно развиваем транспортную систему Санкт-Петербургской агломерации, продолжаем интеграцию пригородных поездов во внутригородские перевозки. Строим новую, современную и удобную транспортную систему, которая отвечает запросам людей, – отметил губернатор Александр Беглов. – Запуск так-

того движения на шестом – Балтийском направлении – позволит удовлетворить растущий спрос в условиях масштабного строительства нового жилья в соседнем регионе, сделает более удобными и быстрыми поездки жителей Ленинградской области, которые работают в Северной столице».

В Смольном напомнили, что проекты по запуску тактового движения реализуются в Северной столице с декабря 2022 года, когда стартовал пилотный маршрут до Павловска от Витебского вокзала. Затем такто-

вое движение было организовано до Ораниенбаума, Красного Села, Мельничного Ручья и Сестрорецка.

«Хорошо, что электрички интегрированы в систему городского транспорта, так что в них даже можно пользоваться единым проездным билетом. Петербург и Москва – чуть ли не единственные города в России, где остались единые проездные билеты. В других городах, в том числе мегаполисах, системы городского транспорта нет», – отметил главный инженер проектов «ЛабГрад» Илья Резников.



АЛЕКСАНДР БЕГЛОВ, губернатор Санкт-Петербурга

Наша цель – полностью обновить транспортную систему

Открытие тактового движения в Гатчину продолжило череду событий, связанных с развитием транспортной системы Санкт-Петербурга. В частности, в минувший вторник президент России по видеосвязи дал старт строительству второго этапа Широтной магистрали скоростного движения (ШМСД). Владимир Владимирович особо отметил значение этого проекта. По своей значимости ШМСД не уступает кольцевой автодороге и Западному скоростному диаметру. Вместе они обеспечат непрерывное скоростное движение.

Полное обновление всей транспортной системы Петербурга – одна из ключевых составляющих нашей работы. Город перезапустил строительство метро и теперь только наращивает темп работ. Одновременно по поручению президента России продолжается крупнейшее обновление подвижного состава метрополитена. На прошлой неделе современные вагоны начали работу на второй, синей линии. Это четыре поезда новой модификации «Балтиец-2». До конца года на линию должны выйти уже 15 таких поездов. Главная техническая новинка этих составов – прозрачный интерактивный экран в окне одного из вагонов. На него выводится информация о движении поезда, справка о районах, по которым проходит линия, а также ролики для детей о правилах поведения в подземке.

На прошлой неделе исполнилось 100 дней с момента запуска первой очереди трамвайной линии «Славянка» – от станции метро «Купчино» до Валдайской улицы в поселке Шушары. Маршрут подтвердил свою востребованность. Этой линией уже воспользовались более 900 тысяч пассажиров. В будние дни трамваи перевозят порядка 19 тысяч человек. Второй этап строительства – до конечной станции «Славянка» – должен быть завершен до конца этого года. Но останавливаться мы не намерены. Прорабатываются новые трамвайные линии на юге Петербурга общей протяженностью более 40 километров.

100 миллионов

пассажиров было перевезено по тактовым маршрутам с момента их открытия в 2022 году. Такую цифру вчера озвучили в Смольном.

...КВАРТАЛ СДЕЛАЮТ В ТРИ РАЗА СВЕТЛЕЕ...

В Невском районе приступили к обновлению освещения в квартале, ограниченном улицами Седова, Ивановской, Варфоломеевской и Ивановским карьером. Запланированное на конец лета этого года завершение работ позволит сделать квартал светлее в три раза, отметили в Комитете по энергетике и инженерному обеспечению.

...НЕ СТАЛО ВЕТЕРАНА ПОЛИНЫ ГРОМОВОЙ...

На 105-м году жизни скончалась ветеран Великой Отечественной войны, участница прорыва блокады Ленинграда Полина Громова. Прискорбную новость сообщил председатель Законодательного собрания Санкт-Петербурга Александр Бельский. «Горжусь тем, что знал эту невероятную женщину», – подчеркнул он.



СВЕТЛАНА ЖУРОВА, депутат Государственной думы РФ

Валентина Ивановна неотразима и полна энергии

Для меня Валентина Ивановна является образом женщины-политика с неотразимой харизмой. Она прекрасно выглядит, эффектно одевается и наводит порядок повсюду, куда приходит работать.

Вполне уместно вспомнить, сколько она успела сделать для Петербурга за годы своего губернаторства. По работе мне часто приходится общаться с петербуржцами, и все без исключения вспоминают ее добрыми, хорошими словами. Жители постарше хорошо помнят, в каком состоянии – после 1990-х – город достался Валентине Ивановне: неотреставрированные фасады, массовая уличная торговля, бюджет в 74,5 миллиарда рублей... Петербургу было необходимо срочно доработать кольцевую автодорогу и дамбу, создавать новые соцобъекты, решать массу других неотложных проблем. И Валентина Матвиенко смогла справиться с этими вызовами.

Как депутат Государственной думы РФ, я регулярно пересекаюсь с Валентиной Ивановной по работе. В последний раз мы виделись на годовом отчете правительства, и я вновь убедилась, что она находится в прекрасной форме и полна энергии. Хочу пожелать Валентине Ивановне здоровья, долголетия и чтобы ангел-хранитель всегда был рядом с ней!

Сегодня отмечает день рождения председатель Совета Федерации, губернатор Петербурга в 2003-2011 годах Валентина Матвиенко.

РОМАН ПИМЕНОВ

Точка зрения обозревателей может не совпадать с мнением редакции.

ПРЕСС-СЛУЖБА АДМИНИСТРАЦИИ ГУБЕРНАТОРА СПБ



Подписывайтесь на канал Александра Беглова в мессенджере MAX!

max.ru/a_beglov

**Каким
станет
рынок
труда через
10-15 лет****ВАСИЛИЙ ПОНЕДЕЛКО,**
председатель Комитета по труду
и занятости населения Санкт-Петербурга

Ключевая тема юбилейного Санкт-Петербургского международного форума труда – «Мир труда 2030-2040». Рынок труда переживает масштабные трансформации: меняется структура профессий, растет роль технологий, возникают новые вызовы, связанные с развитием искусственного интеллекта. Одновременно сохраняется высокий спрос на кадры в массовых сегментах.

Для соискателей ключевым фактором трудоустройства все чаще становится соответствие их компетенций актуальным запросам рынка. Критически важной становится готовность учиться и осваивать новое. Не менее значима цифровая грамотность. Получить эти навыки можно при поддержке службы занятости: в прошлом году 70% наших программ были посвящены именно развитию цифровых компетенций. Интерес к бесплатному обучению стабильно растет, и мы расширяем соответствующие возможности.

Важными направлениями остаются повышение производительности труда и внедрение новых технологий. Это не только ответ на современные вызовы, но и путь к технологическому лидерству. По федеральному проекту «Производительность труда» нацпроекта «Эффективная и конкурентная экономика» уже более 380 петербургских предприятий оптимизируют производственные процессы, внедряют передовые управленческие практики и системно работают над повышением эффективности. Своим опытом и результатами они поделятся на форуме.

При этом мы сознательно делаем акцент не только на дискуссиях. Наша главная цель – дать участникам практический опыт. Поэтому программа включает интерактивные площадки: каждый сможет погрузиться в решение реальных бизнес-задач, ознакомиться с инструментами повышения эффективности и протестировать их на практике.

Тема форума – это взгляд в будущее. Мы стремимся понять, каким станет рынок труда через 10-15 лет, и определить решения, которые необходимо принимать уже сегодня. Это позволит органам власти, системе образования и бизнесу действовать на опережение и своевременно адаптироваться к грядущим изменениям.



В поисках лучших кадров

✂ АНДРЕЙ СЕРГЕЕВ /andrey.sergeev@spbnevnik.ru/ 📷 ДМИТРИЙ ФУФАЕВ

На этой неделе состоятся Санкт-Петербургский международный форум труда и специализированная выставка «КУБ ЭКСПО: Кадры. Управление. Безопасность». Они пройдут в десятый раз.

В СРЕДУ кампус Санкт-Петербургского государственного университета «Михайловская дача» примет Молодежный форум труда. А с четверга по пятницу в конгрессно-выставочном центре «Экспофорум» пройдут Санкт-Петербургский международный форум труда и специализированная выставка «КУБ ЭКСПО: Кадры. Управление. Безопасность».

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ
В конгрессной программе 14 треков.

«Участники обсудят развитие человеческого капи-

тала и особенности работы с новым поколением сотрудников, поиск резервов производительности и внедрение цифровых инструментов в повседневную практику, – сообщила «Петербуржскому дневнику» руководитель проектного офиса выставки и форума Алиса Гусарова. – Отдельный блок будет посвящен современным подходам к охране труда, трудовой миграции и образовательным стратегиям. Особое место займут вопросы взаимодействия бизнеса и государства, отраслевая специфика и социальная повестка, в том числе под-

держка участников специальной военной операции».

ИГРЫ И ИНТЕЛЛЕКТ

При этом на выставке будут представлены современные решения для промышленной безопасности, охраны труда и управления персоналом. Выставка объединит специализированные секторы кадровых решений, цифровых сервисов и средств индивидуальной защиты.

«Упор в этом году сделан на интерактивные форматы. Будет работать демонстрационный высотный полигон. В зоне «ПРОтекториум» пройдут деловые игры и симуляции производственных ситуаций. Например, игры по пожарной безопасности, на стратегическое мышление, эффективные коммуникации, навыки лидерства, эмоциональный интеллект», – поделились подробностями организаторы.

С УЧЕТОМ ВЫЗОВОВ

Один из основных вопросов программы – охрана труда.

«Ключевой тренд – переход от формального соблюдения требований к системному и проактивному управлению профессиональными рисками. В центре подхода – предотвращение инцидентов и признание безопасности как стратегического ресурса. Это особенно актуально, учитывая внешние вызовы, – рассказали организаторы. – Охрана и безопасность труда перестали быть проблемой профильных специалистов и руководителей. От осведомленности каждого сотрудника в этих вопросах зависит устойчивость бизнеса, стратегическое развитие и безопасность предприятия, тем более если речь идет об объектах критической инфраструктуры».

Продолжение темы читайте на стр. 6-7.

Форум ежегодно объединяет тысячи представителей власти, бизнеса, образования и профсоюзов из России и других стран.

Быстрее всех поколение альфа

✍ ЕЛЕНА НОРИЦИНА /info@spsdnevnik.ru 📷 ЛИЧНЫЕ АРХИВЫ ГЕРОЕВ ПУБЛИКАЦИИ, FREERIK

Профориентация подростков – один из вопросов, который также обсудят на форуме. Эксперты рассказали о карьерном консультировании и группах, на которые делится молодежь.



ОЛЕСЯ ВЕРЕДУК,
куратор Школы
карьерных консультантов
Санкт-Петербургского
государственного
университета



ВАСИЛИЙ ШВЕЦ,
руководитель
молодежного клуба
Службы занятости
населения
Санкт-Петербурга



ЕВГЕНИЯ КОРШОВА,
руководитель
Карьерного
пространства К³

Школа проводит карьерные консультации для обучающихся Санкт-Петербургского государственного университета. Основной запрос: как сделать резюме эффективным инструментом поиска первой работы. Несмотря на трансформацию рынка труда, в том числе появление проектной работы, фриланса, цифровых платформ, наблюдается спрос на работу в крупных компаниях, которые, как правило, ассоциируются со стабильностью.

“ *Главный импульс для роста экономики в сфере занятости скрыт, на мой взгляд, в разнообразии ее форм при взвешенном регулировании.*

Регулирование – одна из задач государства по согласованию интересов сторон. И здесь важно поддерживать разнообразие форм занятости с акцентом на повышение минимального гарантированного стандарта качества занятости в каждой из них.

Университет предоставляет возможности пройти стажировки в компаниях разных форм, воплотить идеи собственного бизнеса, развить навыки для фриланса. Все это подкреплено теоретическими знаниями.

В условиях дефицита ресурсов на рынке труда бизнес, конкурируя за работников, будет, вероятно, искать возможности по улучшению предлагаемых условий занятости.

Наша основная цель – оказать помощь молодым гражданам от 14 до 35 лет в их профессиональном самоопределении. Как мы этого достигаем? В первую очередь – это организация мероприятий, которые направлены на повышение их уровня профессиональной подготовки, личностного развития и понимание того, что вообще такое рынок труда и работа.

Содействующая цель – это формирование положительного имиджа службы занятости среди молодого поколения. У нас до сих пор есть стереотип, что служба занятости – это старое предприятие, в которое приходят только пожилые люди, чтобы получить пособие по безработице. На самом деле мы уже давно цифровая современная организация. Внутри каждого нашего кадрового центра есть консультанты, психологи, которые разбираются в процессе современного трудоустройства. И мы делимся своим багажом знаний с молодыми ребятами в очном или дистанционном формате.

Молодежь сейчас делится на три группы. Это миллениалы – от 26 до 35 лет, уже достаточно взрослые люди. Однако и они могут испытывать сложности с трудоустройством, им нужны реальные инструменты. Дальше идут зумеры – ребята до 26 лет. Они родились с гаджетами в руках. Им интереснее формат получения впечатлений. Мы для них являемся вводным сервисом: показываем, что у нас тоже есть впечатления и еще разные алгоритмы их профориентации. Следующее поколение – альфа. Мы только начинаем с ними работать, так как ребята уже достигают 14 лет. Они развиваются с невероятной скоростью. И впечатлить тех, кто видел все, что возможно, в разных форматах и видах, – сложная задача и вызов, который мы с интересом и трепетом принимаем!

Мы работаем с родителями и подростками, которые хотят обсудить и получить структурированное понимание о том, какие образовательные и профессиональные стратегии будут актуальны для ребенка с учетом его интересов, профессиональных предпочтений, способностей и личностных качеств.

В среднем к нам обращаются в год около 300 семей. Часто приходят через несколько лет со вторым или третьим ребенком. Когда спрашиваем, как дела у первого, то получаем очень хорошую обратную связь. И это ценно.

“ *Из наиболее сложных вариантов – те, когда подросток не хочет ничего. Здесь важно найти приоритетные для него сферы и посоветовать ресурсы, которые помогут его заинтересовать.*

Есть случаи, когда видение родителей и подростка отличается. Здесь важно выстроить такую образовательную и профессиональную стратегию, которая поможет объединить эти, на первый взгляд, совершенно разные направления.

Мы также работаем с корпоративными клиентами как по профориентационным программам для подростков, так и по программам для руководителей и их команд.

Уметь работать и с докумен

НАТАЛЬЯ МАЛЫХ /info@spbdnevnik.ru | ALEKSANDARLITTLEWOLF / FREEPIK, VK.COM / OHRANATRUDASNULYA

Сейчас охрана труда перестает быть узкопрофессиональной темой. На форуме о ней будут говорить как о ключевом условии устойчивости бизнеса. Такой специалист больше не «человек с журналами и инструктажами». Он еще и аналитик, и медиатор, и все чаще стратег.

В ПОСЛЕДНИЕ годы рынок труда претерпел значительные изменения, и они затронули всех, в том числе специалистов по охране труда.

«Сегодня вообще очень сложная ситуация на рынке труда. Мы ежемесячно анализируем индекс HeadHunter, он уже превысил восемь. Это говорит о том, что ситуация снова на стороне работодателя», – отметил шеф-редактор портала «ОТ Медиа» Артем Крылов.

Это означает, что конкуренция среди соискателей усиливается и работодатели теперь могут выбирать более тщательно.

НОВЫЕ СТРАТЕГИИ

В ситуации, когда рынок меняется, специалисты вынуждены пересматривать свои карьерные стратегии. Артем Крылов выделил здесь три возможных стратегических варианта.

Первый – развитие внутри компании.

«Сегодня важно не просто выполнять работу, а повышать свою значимость для работодателя. Сотрудники охраны труда, например, могут объяснять, как безопасность влияет на прибыль, издержки и устойчивость компании», – рекомендовал эксперт.

Второй вариант – новый выход на рынок труда. Но уже не с формальным резюме, а с четко выстроенной профессиональной историей, сильной подготовкой к собеседованиям и понятным позиционированием себя как специалиста.

Третья стратегия – нахождение альтернативных источников дохода, среди которых может быть аутсорсинг, работа с несколькими компаниями, развитие своей экспертизы и ее монетизация.

Таким образом, карьера становится нелинейной. Специалист по охране труда может совмещать несколько ролей: сотрудника компании, консультанта, эксперта.

ДВА БЛОКА

Требования работодателей к специалистам стали более конкретными.

«Порядка 70 процентов вакансий – это работа с документацией, нормативно-правовыми актами и всем, что с этим связано», – рассказал Артем Крылов.

При этом специалист по охране труда должен обладать развитыми коммуникативными навыками. Способность объяснять сложное простым языком, убеждать руководство, снижать сопротивление сейчас не менее важна, чем умение работать с документами. Именно сочетание этих двух блоков – технического и коммуникационного – формирует современного профессионала в области охраны труда.

Одним из ключевых факторов успеха на рынке труда эксперты называют личный бренд специалиста. Это показатель профессиональной устойчивости в условиях конкуренции, подчеркнула Анастасия Кашина, руководитель аутсорсинговой компании. Среди главных трендов 2026 года – живой, а не иде-

ализированный образ, реальные кейсы, честность и узкая специализация.

И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР

Несмотря на развитие инструментов и технологий, базовые проблемы в области остаются неизменными. Первая – перегрузки.

«Объем работы очень большой, а ресурсы ограничены», – констатировал Артем Крылов.

Часто на одного специалиста приходится множество задач – от подготовки документации до обучения сотрудников и контроля.

Вторая проблема – частые изменения законодательства. Несмотря на попытки структурировать обновления, специалисту по охране труда нужно постоянно отслеживать новые требования и адаптировать их под свою организацию.

Третья сложность – сопротивление сотрудников. Именно здесь проявляется человеческий фактор.

«Например, специалист по охране труда работает в строительной компании. Он видит, что работник идет без каски, и делает ему замечание. Как правило, в ответ он услышит: «Я так 20 лет работаю и надевать ничего не буду». И сколько бы ты его ни уговаривал, он ее не наденет», – поделился наблюдением Артем Крылов.

Особенно сложно бывает молодым специалистам, которым приходится зарабатывать авторитет в среде, где преобладают старшие и опытные сотрудники.



«В условиях высокой конкуренции специалист должен быть четко понятен рынку. Не говорите: «Я специалист по охране труда», а расскажите, какие задачи вы решаете. Это позволяет быстрее находить работу, получать предложения и выходить на новый уровень дохода. Личный бренд – это системная работа».

АНАСТАСИЯ КАШИНА,
руководитель аутсорсинговой компании

Тами, и с людьми



НЕ ЗАМЕНА, А ПОДДЕРЖКА

Автоматизация затронула и сферу охраны труда.

«Сегодня то, что раньше делалось вручную, можно сделать в два клика», – отметил Артем Крылов.

Освобождаясь от рутины, специалист может сосредоточиться на более важных задачах: анализе рисков, работе с персоналом, стратегических решениях.

Искусственному интеллекту на форуме посвятят отдельный блок.

«ИИ применяется там, где нужно раньше увидеть опасность, быстрее обработать информацию и сократить долю ручной работы, – пояснил директор по консалтингу одной из компаний Сергей Винник. – И это только поддержка, решение остается за человеком. Технология усиливает специалиста, но не заменяет его».

Эксперт выделил несколько ключевых направлений применения ИИ: контроль соблюдения требований, предупрежде-

По данным одного из онлайн-порталов для поиска работы и подбора персонала, на сегодняшний день в Петербурге для специалистов по охране труда доступно около 4,3 тысячи вакансий.

ние рисков, автоматизация рутинных процессов, поддержка управленческих решений. При этом он призвал не идеализировать технологии.

«Если данные неполные или противоречивые, система не сможет работать надежно», – подчеркнул Сергей Винник.

Среди других рисков – ложные сигналы, сложность адаптации решений, неправильное внедрение, сопротивление сотрудников.

«Если сотрудники воспринимают систему как инструмент контроля, а не помощи, эффективность резко снижается. Поэтому ключевой фактор – не сама ИИ-технология, а ее интеграция в процессы и коммуникация внутри компании», – подытожил эксперт.

УЧИТЬСЯ ИГРАЮЧИ

Планируется обсудить на форуме игровые форматы обучения. Они становятся все популярнее, в том числе в сфере охраны труда.

«Игровой подход – это метод решения профессиональных задач через игровые механики», – отметила Елена Козинец, руководитель сообщества Safety Games 360.

Традиционные способы обучения, такие как стандартные инструктажи, часто теряют свою актуальность. Сотрудники проходят инструктаж, расписываются, но спустя короткое время забывают большую часть информации.

«Так устроена память. Мы запоминаем не столько слова, сколько действия. Именно поэтому классический подход с лекциями

и теорией перестает быть эффективным на фоне постоянно меняющихся условий современных предприятий», – объяснила Елена Козинец.

Процесс запоминания сильно зависит от активности, вовлеченности и практического опыта человека. Если он действует в реальной ситуации, ему проще запомнить и усвоить информацию, с которой он там столкнется.

Игровые форматы создают уникальную среду, в которой сотрудник не просто наблюдает ситуацию, но и активно участвует в ней. Игры воспроизводят реальные сценарии, где люди могут моделировать различные риски, аварии или нестандартные происшествия.

Чувствуя себя вовлеченным в ситуацию, человек начинает воспринимать обучение серьезно. Он действует, принимает решения и сталкивается с их последствиями, что помогает ему лучше усвоить нужные навыки и сформировать правильное поведение. При этом в игре отсутствует страх ошибки, что делает обучение менее стрессовым и более эффективным.

Эксперты отмечают еще один важный плюс игровых форматов: после обучающей игры у сотрудников меняется отношение к безопасности. В традиционных подходах человек часто воспринимает ее требования как формальность.

«А в результате игры люди видят последствия своих ошибок, понимают реальные риски и начинают относиться к требованиям безопасности серьезнее», – заключила Елена Козинец.



ОЛЬГА СТАНУЛЕНЕ,
заместитель руководителя компании по подбору персонала ANCOR, специалист по охране труда

**Работники
гораздо
реже уходят,
когда они
защищены**

Мы видим несколько трендов на рынке труда в Петербурге. Работодатели активно внедряют цифровые системы управления: автоматизируют учет системы индивидуальной защиты, инструктажей, нарушений. Все чаще используют видеоаналитику, она помогает в реальном времени отслеживать процессы, фиксировать отсутствие униформы, нахождение сотрудников в опасных зонах.

При этом растут требования к самим специалистам. Уже недостаточно только знать нормы. Важно уметь анализировать данные, аргументировать свою позицию, связывать формальные требования с реальной производственной задачей.

Сегодня охрана труда становится частью обучения и работы руководителей, а также внутренней коммуникации. Это уже не просто контроль, а системная работа с культурой безопасности. Компании стараются создать среду, где соблюдение норм становится естественной частью повседневной работы.

Если говорить о влиянии на привлечение и удержание сотрудников, сегодня, особенно для молодого поколения, безопасность – один из ключевых факторов. Компании, где действительно заботятся о людях, обеспечивают средствами индивидуальной защиты, вовремя их обновляют, обучают сотрудников, выглядят гораздо привлекательнее. Это напрямую влияет на текучесть кадров: люди реже уходят, если чувствуют себя защищенными.

Среди основных сложностей я бы выделила формальный подход. Многие компании ограничиваются минимальными требованиями, не вовлекают сотрудников, не анализируют риски.

Отдельной проблемой остается сопротивление со стороны сотрудников. Не все понимают важность требований, кто-то их игнорирует. При этом и бизнес сталкивается с барьерами: внедрение технологий, обучение, обновление униформы требуют серьезных вложений, изменений процессов. Добавляется и фактор постоянно меняющегося законодательства.

В целом меняется и само отношение к безопасности. Кандидаты более осознанно относятся к этому, обращают внимание на безопасность при выборе работы. Им важно, чтобы в компании можно было открыто говорить о проблемах без страха.



ИРИНА АКИМОВА,
психолог-профориентолог
молодежного центра «Тепло»

Сменить
профессию
МОЖНО
В ЛЮБОМ
возрасте

«Выигрывает мотивированный кандидат»

ЕЛЕНА НОРИЦИНА /info@spbnevnik.ru/

Какие вопросы сейчас задают работодатели и как правильно говорить об ожидаемой зарплате? Практическими советами поделились специалисты платформы онлайн-рекрутинга HeadHunter.

Раньше профориентологи работали в основном с подростками, с классическими абитуриентами, то есть поступающими учиться после девятого и одиннадцатого классов. Сейчас есть профориентологи для взрослых, и каких-то возрастных ограничений по обращению к специалистам не существует.

Мы живем в быстро меняющемся мире, поэтому профессия профориентолога очень актуальна. Люди и потребности меняются, поэтому смена профессии порой необходима. Мне кажется, актуальность профориентации выросла, и популярными становятся карьерные консультации, когда речь идет не о смене и выборе профессии, а о преодолении кризисов внутри какого-то одного направления. Всегда есть над чем поработать внутри одной специальности.

Ощущается ли разница в работе с людьми разных поколений? Конечно! И в первую очередь из-за возрастных различий. Одно дело – консультировать четырнадцатилетнего подростка, другое – 35-летнего взрослого человека.

Поколенческая теория в сфере профориентации была очень популярна года три-четыре назад. Почти на каждой конференции обсуждалась проблема взаимодействия с поколением Z, все с интересом обсуждали отличия миллениалов, склонных к переработкам, от зумеров, чувствительных и отстаивающих личные границы.

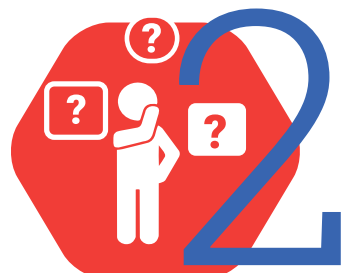
На мой взгляд, в этой теме слишком много стереотипов, и мне сложно оценить действие теории поколений в своей выборке. Я работаю с клиентами от 14 до 35 лет – в этом промежутке как раз находятся зумеры и миллениалы. Все они очень разные, поэтому я применяю индивидуальный подход в работе.

Повторю главное: поменять профессию реально почти в любом возрасте, все зависит от вас. Я не говорю, что это легко, но вполне возможно. Все зависит от ваших жизненных обстоятельств, возможностей и потребностей. Сейчас очень много самых разных курсов и программ профессиональной переподготовки, позволяющих быстро чему-то научиться. Справиться морально будет легче, если постепенно двигаться к своей цели.



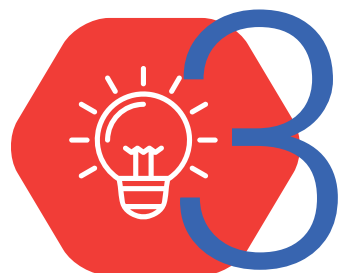
ПОДГОТОВКА К СОБЕСЕДОВАНИЮ

Собеседование выигрывает не просто эксперт, а мотивированный кандидат, который четко понимает свою цель. Подготовка начинается с определения для себя приоритетных задач. Далее необходимо изучить компанию: фразы вроде «Я про вас ничего не знаю» сразу отпугивают рекрутеров. Ключевой элемент подготовки – это сбор собственных проектов. Важно иметь под рукой 2-3 кейса, где кандидат демонстрирует свою ценность через цифры, сроки и конкретные результаты. Также стоит заранее вспомнить 1-2 примера ошибок и выводов из них: рекрутеры часто спрашивают об этом, чтобы понять, умеет ли соискатель анализировать свои действия.



КАКИХ ВОПРОСОВ СТОИТ ЖДАТЬ

Сейчас работодатели сместили фокус с теории на практику. Они задают разные вопросы, не только «Что вы делали?», но и «Как вы закрываете боли бизнеса?». Часто звучат вопросы про KPI (ключевые показатели эффективности), инструменты в работе и конкретные цифры. Одна из ошибок кандидатов – увливание от вопросов об оплате труда. Позиция «Мне важнее задачи, а не доход» демонстрирует либо неопытность, либо попытку переложить ответственность. Слабым аргументом считается и ссылка на «нечто среднее по рынку» без привязки к собственным компетенциям.



КАК ПРАВИЛЬНО ВЫДЕЛИТЬСЯ

Выделиться сегодня можно через осознанность и аргументацию своих ожиданий. Компании ценят соискателей, которые четко называют конкретные цифры по зарплате и обосновывают их своей ценностью для бизнеса. Например, копирайтер может сказать: «Я ожидаю 100 000 рублей, потому что пишу до пяти текстов в день без правок, что экономит ресурс редактора». Что касается гибких навыков, их тоже нужно конкретизировать. Если кандидат хочет показать, что быстро адаптируется, не стоит говорить об этом в общем, лучше привести пример: «За месяц освоил новые бизнес-процессы и вышел на план в 120%».



РАБОТА С НЕУВЕРЕННОСТЬЮ

В качестве успешного примера можно привести менеджера по продажам, который вместо общих фраз о работе может ответить так: «Я закрыл 15 крупных контрактов, вывел компанию в новый сегмент и поднял средний чек с 500 до 800 тысяч». Также на собеседовании он сам задает вопросы про KPI и каналы продаж, демонстрируя себя как перспективного соискателя. Если же кандидат чувствует себя неуверенно, необходимо отрепетировать самопрезентацию, записывая ее на диктофон, участвовать в тестовых интервью и проработать организационные моменты: опрятный внешний вид, спокойный фон для онлайн-встречи и заранее подготовленные вопросы к работодателю о команде и инструментах.



Трудовые конфликты решаются в диалоге

РОМАН КОРОЛЕВ /r.korolev@spbnevnik.ru/ FREERIK, ЛИЧНЫЙ АРХИВ ВАСИЛИЯ ЧУЛКОВА

Генеральный директор консалтинговой компании «Стратегия-М» Василий Чулков рассказал нашему изданию о главных причинах конфликтов между работодателями и работниками.

ПО ДАННЫМ Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (СТК) Санкт-Петербургского государственного университета профсоюзов, за 2025 год в России зарегистрировано 138 СТК, что меньше по сравнению с 2024-м на 18,3%. Снижение уровня напряженности в наиболее конфликтной отрасли – здравоохранении – привело в том числе к снижению показателей. Но конфликты зарегистрированы во всех федеральных округах, как и в прошлые годы.

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ

«Чаще всего причины трений – незнание законодательства работниками и несоблюдение его работодателями, в основном с целью экономии. Вообще у нас, к сожалению, любое урезание расходов предприятий, как крупных, так и мелких, начинается чаще всего именно с фонда оплаты труда», – рассказал Василий Чулков.

По словам эксперта, конфликты стоит разделять как раз по размеру предприятий. На мелких они возникают почти всегда по поводу денег, а на крупных – по вопросам обеспечения безопасности, переработок, необоснованных штрафов, то есть системного давления.



«По моему опыту, знают о трудовой инспекции меньше трети работников. Из-за низкой осведомленности и возникают длительные конфликты, особенно на крупных предприятиях».

ВАСИЛИЙ ЧУЛКОВ, генеральный директор компании «Стратегия-М»

минимального объема знаний. Их основа – Трудовой кодекс Российской Федерации. Могу сказать по своим лекциям, его читали около 10 человек из 400. Это ошибка, ведь данный документ составлен так, чтобы любой гражданин мог легко с ним ознакомиться, получить знания и заметить нарушение трудовых прав, если оно есть», – пояснил Василий Чулков.

По его словам, знание Трудового кодекса гарантированно защитит человека, например, от подписания незаконных документов о переводе на другое рабочее место без уведомления, об изменении условий труда на неприемлемые по закону и так далее.

Кроме того, работает консультационная площадка «Онлайн-инспекция.рф», которой люди могут пользоваться как поисковой системой. Есть много других сер-

висов, к которым стоит прибегать, например, для проверки работодателя. Некоторые проверяют кредитные задолженности организации, наличие исполнительных производств и так далее. Если у компании они есть, то со своевременной оплатой труда точно рано или поздно возникнут проблемы.

«Но нельзя, конечно, ответственность за соблюдение трудовых прав сваливать только на работников. Не меньше ее лежит и на работодателе, в том числе в контексте информирования. Например, раз в месяц руководство предприятия должно проводить сессии, чтобы выслушивать работников на местах, принимать меры в случае выявленных нарушений. Чтобы наладить эффективную работу, необходим постоянный, многосторонний диалог», – подытожил руководитель компании.

«Часто крупные предприятия, нарушая закон, все равно готовы к визиту трудовой инспекции и несению ответственности. Они закладывают бюджет на оплату штрафов, поскольку так выгоднее или это проще, чем устранять нарушения», – отметил генеральный директор компании.

Он напомнил, что такая ситуация часто складывается в том числе из-за незнания прав самими работниками, неумения себя защитить. По его словам, многие граждане даже не знают о существовании трудовой инспекции.

КАК ЗАЩИТИТЬ СЕБЯ

«Ликвидировать опасную для себя неосведомленность работники могут с помощью

В 2013 году запущен государственный портал «Онлайн-инспекция.рф». Это консультационная площадка в вопросах соблюдения трудового законодательства, где человек может задать любой вопрос.

Газета выходит с 2003 года.

Учредители:
Комитет по печати и взаимодействию со средствами массовой информации Правительства Санкт-Петербурга, АО «Информационно-издательский центр Правительства Санкт-Петербурга «Петроцентр»

Адрес редакции:
197 046, Санкт-Петербург, ул. Чапаева, д. 11/4, лит. А
Тел. 670-13-05, факс 670-13-06
E-mail: info@spbnevnik.ru

Главный редактор
СМИРНОВ К. И.

Ответственные за номер:
СЮ М. Е., ТЕПЛОВА Ю. Н.

Издатель и распространитель:
АО «Информационно-издательский центр Правительства Санкт-Петербурга «Петроцентр»

Генеральный директор
СМИРНОВ К. И.

Адрес издателя:
197046, Санкт-Петербург, ул. Чапаева, д. 11/4, лит. А
Тел. 346-46-92, факс 670-13-02

Рекламная служба:
670-75-55
reklama@petrocentr.ru

Служба распространения:
670-13-03
distribution@petrocentr.ru

Проект реализован при финансовой поддержке Комитета по печати и взаимодействию со средствами массовой информации

Газета зарегистрирована Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

Свидетельство ПИ № ТУ 78-00757 выдано 22 декабря 2010 года.

Типография:
ООО «Типографский комплекс «Девиз», 190020, Санкт-Петербург, вн. тер. МО «Екатерингофский», наб. Обводного канала, д. 138, к. 1, литера В, пом. 4-Н-5-часть, ком. 311-часть

«Петербургский дневник»
№60 (3729)
Дата выхода в свет – 07.04.2026
Сдача номера:
по графику – 19:00 06.04.2026
фактически – 21:00 06.04.2026
Заказ № ДБ-128/60

Перепечатка, использование материалов частично или полностью без разрешения редакции запрещены.

Точка зрения обозревателей может не совпадать с мнением редакции и позицией правительства Санкт-Петербурга.

Все рекламируемые товары и услуги имеют необходимые лицензии и сертификаты.

Редакция не несет ответственности за достоверность информации, содержащейся в рекламных объявлениях и материалах.

Распространяется бесплатно |16+| PDF-версия газеты на сайте www.spbdnevnik.ru
ISSN 1992-8068



ЧИТАЙТЕ В СРЕДУ:
НУЖНО ЛИ ПЕТЕРБУРГУ БОЛЬШЕ УЛИЧНЫХ УКАЗАТЕЛЕЙ

Расписывают фарфор, благоуст

ИВАН СВИРИДЕНКО /info@spbndnevnik.ru/ ОКСАНА КРЫГИНА, НИКИТА ШИРОКОВ, ЛИЧНЫЕ АРХИВЫ ГЕРОЕВ ПУБЛИКАЦИИ

За каждой успешной компанией часто стоят не только талантливые руководители, но и целые семьи, посвятившие себя одной профессии. Сегодня «Петербургский дневник» рассказывает о жителях нашего города, которые передают любовь к выбранному делу из поколения в поколение.



«Вполне естественное дело»

Компания Сергея (на фото справа), Дениса (в центре) и Дмитрия Смысловых выпускает многофункциональную специализированную технику, в том числе для сферы ЖКХ.

«Инициатором идеи был мой сын Денис, и он смог реализовать ее в виде маленького опытного образца. Это положило начало нашей компании», – говорит Сергей Смыслов.

Сына Дениса он называет «мозгом предприятия».

«Ему принадлежат многие идеи, которые доводит до ума инженер. Также он придумал многие элементы

дизайна корпусов наших тракторов», – продолжает рассказ Сергей Смыслов.

Он сам всю жизнь проработал на производстве, как и его папа.

«Пятьдесят лет мой отец трудился на Обуховском заводе, – уточняет предприниматель. – Прошел всю служебную лестницу от рабочего до руководителя. Для нашей семьи производство – вполне естественное дело, это и было одним из факторов, побудивших нас создать свое предприятие. Конечно, был определенный риск – мы понимали, что нам будет тяжело конкурировать с большими международными компаниями, работавшими в этой же нише по всей России. Но, взвесив все за и против, мы все-таки решили рискнуть».

Чтобы основать компанию, производственный опыт не требуется, отмечает Денис Смыслов.

«Для этого нужен оригинальный продукт. У нас на его создание ушло 2-3 года. Наш сегмент – это не глобальное автопроизводство, когда ты выходишь на рынок и у тебя сразу тысячи заказов. Наша отрасль работает по-другому: сначала ты создаешь продукт, и только потом наступает органический рост. Сначала ты собираешь по 5-6 мини-тракторов в месяц, потом – 8-10 штук, и дальше по нарастающей», – говорит он и добавляет, что семейное дело не сильно отличается от обычного бизнеса.

«Но в семейном бизнесе тебе не надо долго объяснять суть своих планов – тебя сразу понимают», – подытоживают Смысловы.

«Благодарный труд»

Травины работают в районном жилищном агентстве Василеостровского района. Константин трудится мастером механизации, его отец Сергей – водитель трактора, а мама – диспетчер.

«В мои обязанности входит ремонт и обслуживание техники, ее выпуск на линию, а также подготовка контрактов на ремонт имеющихся и закупку новых образцов. Моя основная обязанность – это ремонт самих тракторов-уборщиков, навесного оборудования и гидроузлов, – рассказывает Константин Травин. – Работать в эту организацию меня позвал мой отец, ранее я в течение девяти лет отработал в компании-автодилере «БМВ», ремонтировал люксовые автомобили. Поэтому в наше жилищное агентство я пришел уже с хорошим опытом и багажом знаний, быстро разобрался в механизмах тракторов и влился в коллектив».

На новом месте работы Константину Травину нравятся и коллектив, и график работы, и сама атмосфера.

«У нас здесь все заранее распределено, расписано по графику, не бывает никаких авралов, когда нужно срочно куда-то бежать, делать срочный и сложный ремонт в считанные часы. На прошлой работе такое бывало постоянно. А здесь, в жилищном агентстве, когда ты приходишь на работу, точно знаешь, что будешь делать сегодня», – подчеркивает работник жилищно-коммунального хозяйства.

База механизации на улице Нахимова комфортная, со свежим ремонтом, а вся коммунальная техника новая, закуплена всего пару лет назад.

«Работа в жилищно-коммунальной сфере Петербурга – это надежный, благодарный и хорошо оплачиваемый труд», – говорит Константин Травин.



раивают город, строят корабли



«По сути, так все и вышло»

На Императорском фарфоровом заводе работает семья Шаталиных: мама Мария (на фото) и ее дочь Карина.

«Наша рабочая династия образовалась в конце 1980-х годов, когда я устроилась на Ленинградский фарфоровый завод. Мне тогда было 16 лет, и начальница цеха предложила мне несколько профессий на выбор. Сначала я устроилась в цех механизированной росписи, мне там понравилась и рабочая обстановка, и запах красок, которыми расписывают фарфор. Когда

наши девушки делают знаменитую кобальтовую сетку, то в нашем помещении стоит непередаваемый запах золотой краски», – рассказывает живописец Мария Шаталина.

Ее дочка устроилась на завод несколько лет назад.

«В первый раз она попала на Императорский фарфоровый завод в рамках мастер-класса для детей, еще в 2007 году, – вспоминает Мария Шаталина. – Карине тогда все жутко понравилось, и она сказала: «Мама, я буду здесь работать!» По сути, так

все и вышло: после школы она сначала окончила техникум «Самоцветы», а потом попросила меня отвести ее к нам в отдел кадров. Дочь также поводили по заводу, предложив несколько профессий на выбор. Поначалу она выбрала должность распределителя работ в цехе обжига. Потом Карина попала в мой цех: сначала она попробовала себя переводчиком рисунка, а потом в качестве живописца. В итоге дочь устроилась в отдел технического контроля, проверяет качество готовой продукции».

«История началась давно»

Виталий Филипенко работает слесарем в ОАО «Российские железные дороги».

«История моей династии началась давно – с моих бабушки с бабушкой, – начинает рассказ он. – Дедушка Валерий Гаврилович Филипенко был сначала слесарем на Октябрьской железной дороге, потом – помощником машиниста, затем – машинистом тепловоза. Он трудился в локомотивном депо «Ленинград-Варшавский». А бабушка Валентина Григорьевна работала дежурной на железнодорожной станции Варшавская. Дедушка начал свою карьеру в 1965 году и проработал на РЖД 49 лет и четыре месяца, а бабушка стала

работать в 1966-м и проработала 32 года и 10 месяцев. Она, кстати, до сих пор жива и здорова».

Им на смену пришел отец Виталия Алексей Валерьевич. Он начал карьеру также с должности слесаря локомотивного депо, дослужился до начальника, а потом ушел работать в Октябрьскую дирекцию тяги. Сначала занимал должность замначальника отдела эксплуатации, а потом стал руководителем отдела. На этой должности работает до сих пор.

«Третьим поколением нашей династии стал я. Работаю на железной дороге уже 14 лет», – добавляет Виталий Филипенко.



«Намного более престижно»

Пилипенко – Лебедевы работают на заводе «Адмиралтейские верфи». История их династии началась в начале 1990-х.

«Тогда на Адмиралтейских верфях работал мой дед Гусев Олег Васильевич, он около пяти лет трудился в стапельно-сдаточном цехе, – рассказывает начальник Бюро технологической подготовки производства Роман Пилипенко (на фото – в центре). – Времена тогда были тяжелые, и зарплаты на заводе были хотя и стабильные, но небольшие. Поэтому он в итоге ушел на другой завод того же профиля. Благодаря деду меня с детства привлекало кораблестроение».

В итоге Роман отучился в судостроительном институте и в 2013 году устроился сборщиком 3-го разряда корпусов металлических судов в цех узловой объемной сборки.

«С этого и началась моя карьера: после трех лет работы меня перевели на должность инженера-технолога в Бюро технологической подготовки производства. Затем я стал начальником этого бюро. Сейчас мы отвечаем за весь цикл строительства судна – начиная от резки деталей и заканчивая всеми корпусными, стапельными и надстроечными работами. У меня в подчинении сейчас 23 человека», – отмечает наш собеседник.

На производстве также работала в качестве специалиста по развитию производственных систем жена Романа Наталья.

«Кроме того, в данный момент на Адмиралтейских верфях трудятся брат моей жены Евгений Лебедев (инженер-технолог), его сестра Валентина Лебедева (контролер ОТК), мой тесть Павел Лебедев (электромонтер) и моя теща (кладовщик). Сейчас работать на судостроительном заводе намного более выгодно и престижно, чем в 1990-х. Это квалифицированный и хорошо оплачиваемый труд», – резюмирует Роман Пилипенко.



ЕГОР ДАНИЛОВ,
писатель в жанре фэнтези
и научной фантастики

Архитектор идей – такая профессия появится в будущем

На мой взгляд, в ближайшие сто лет на рынке труда неизбежно произойдет радикальный слом. Но исчезнет не сам труд, а логика коллективного исполнения. Думаю, основное движение в формировании профессий будет происходить в сторону перехода от узких специальностей – инженера, звукооператора, специалиста поддержки – к профессиям организующим.

Если раньше, чтобы выполнить крупный проект, например снять фильм, построить электростанцию или запустить IT-приложение, нужна была командная работа большого количества людей, то с развитием нейросетей и робототехники мы перейдем от мира работников к миру руководителей. Там, где прежде между замыслом и результатом стояли сотни, а иногда тысячи людей, новая реальность позволит выполнить любой проект в одиночку.

Ключевой компетенцией станет не исполнение, а «режиссура» – четкое видение цели и умение точно сформулировать, что именно необходимо для ее достижения. Если раньше замысел был дешев, а исполнение дорогое, в будущем все поменяется.

Стоит отметить, этот процесс начался не вчера. Чтобы скопировать книгу в XV веке, нужны были десятки писцов, а для ведения бухгалтерии еще столетие назад отделы счетоводов трудились с утра до позднего вечера. Однако каждый раз, когда очередная технология упраздняла целый класс профессий, появлялось место для чего-то большего. Крестьянин, которого трактор избавлял от изнурительного ручного труда, становился агрономом, механиком, предпринимателем. Полагаю, нас ждет то же самое, и профессии вроде архитектора идей еще дадут о себе знать.

© ЛИЧНЫЙ АРХИВ ЕГОРА ДАНИЛОВА

Точка зрения обозревателей может не совпадать с мнением редакции.



**О происходящем
в Петербурге прямо сейчас –
в нашем канале
в мессенджере МАХ!
Подписывайтесь
и оставайтесь в курсе
главных событий города.**

spbdnevnik



Заменил ли искусственный интеллект человека? Своим прогнозом с нами поделился директор по развитию «Авито Работы» Роман Губанов. «Под влиянием технического прогресса, призванного облегчать труд человека, профессии менялись всегда и продолжают эволюционировать. Мы уверены, что роботы и ИИ не заменят человека, и никогда не сомневались в этом», – заявил он в беседе с «Петербургским дневником». При этом ИИ, выполняя рутинные задачи, объемные вычисления или тяжелую физическую работу, меняет профессиональную роль людей, что требует креативности, стратегического и критического мышления, эмоционального интеллекта, навыков контроля и управления, резюмировал эксперт.