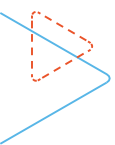


Службы занятости: СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

ПАНЕЛЬНАЯ ДИСКУССИЯ

22 апреля 2021 года, г. Санкт-Петербург



ГОРОХОВА ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

01

Директор Санкт-петербургского государственного автономного учреждения
«Центр занятости населения Санкт-Петербурга»

**ПРЕВРАЩЕНИЕ ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
В «СЛУЖБУ КАРЬЕРНЫХ КОНСУЛЬТАНТОВ»:
место сервисов в системе повышения
ценности для клиента**

Новая модель работы Службы занятости населения

Принцип
оказания услуг = Персонифицированный
подход



Оказание получателям
государственных услуг
с учетом категории профиля,
индивидуальной жизненной
ситуации или бизнес-ситуации

Уникальность новых методов работы

Чем мы можем помочь соискателям и работодателям помимо основных услуг в сфере занятости:

1

Составление индивидуального
сценария развития карьеры

2

Предложение о повышении
квалификации

3

Консультации при регистрации
на портале «Работа в России»

4

Консультирование
по правовым вопросам

5

Практическая помощь
в оценке персонала (ассесмент)

6

Помощь в составлении
описания вакансии

7

Размещение видео-
презентаций

8

Проведение предварительных
собеседований с соискателями

9

Информационная рассылка
о новых вакансиях

Индивидуальный набор сервисов

Какие цели ставили:



Максимально сблизить индивидуальный спрос на государственные услуги и их предложение конкретному человеку;



Добиться соответствия качества оказываемых государственных услуг существующим федеральным стандартам;



Перевести в электронный и дистанционный формат оказание тех государственных услуг, которые клиенты готовы и предпочитают получать таким образом;



Снизить до адекватного уровня нагрузку на специалистов, работающих с клиентами в очном формате.

Как работает интерактивная система профилирования?



1 При подаче заявления в целях поиска подходящей работы, предлагается заполнить анкету по профилированию;

2



2 Происходит обработка анкеты и формирование промежуточных аналитических показателей, содержащих запрос, потребности и испытываемые проблемы клиента, предпринимаемые им шаги по реализации запроса и используемые с этой целью ресурсы Службы занятости;

3



3 На основании аналитических показателей формируются рекомендации для работников Службы занятости;

4



4 На основании аналитических показателей формируются рекомендации для клиента, заполнившего анкету по профилированию, которые автоматически рассылаются на электронную почту;

5

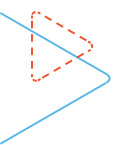


5 Происходит автоматическое информирование граждан о положении на рынке труда, о предстоящих мероприятиях Службы занятости населения на основании аналитических показателей путем рассылки целевой аудитории;

6



6 При несоответствии результата работы с клиентом заявленной потребности, запрос уточняется и ему предлагается набор государственных услуг с учетом данных уточнений.



ДЕМИДОВА АННА ВИКТОРОВНА

Директор Государственного казенного учреждения
«Центр занятости населения Рязанской области»

02

СЕГМЕНТАЦИЯ ГРАЖДАН: основа для проектирования сервисов

ТИПОЛОГИЯ КЛИЕНТОВ- ГРАЖДАН

ТРУДОВОЙ ПУТЬ

**МОЛОДЫЕ
СОТРУДНИКИ**

ОПЫТНЫЕ КАДРЫ

**СЛОЖНЫЕ
КАТЕГОРИИ**

ИНВАЛИДНОСТЬ

СУДИМОСТЬ

**ДЕПРЕСИВНЫЕ
ТЕРРИТОРИИ**

**СОКРАЩЕНИЕ,
ЛИКВИДАЦИЯ**

МОТИВАЦИЯ

МОТИВИРОВАННЫЕ

**ОТСУТСТВИЕ
МОТИВАЦИИ**

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ

1.	Школьники, старшеклассники	• Подработки на карманные деньги • Желание попробовать взрослую жизнь • Законодательные ограничения работодателя по найму
2.	Молодежь, выпускники	• Подработки, совмещение с учебой, потребность в гибком графике и дополнительных формах занятости (например, фриланс, дистанционная работа) • Желание определиться с будущим работодателем как можно скорее (стажировки) • Первое взаимодействие с работодателями, неуверенность, отсутствие знаний как себя «продать» • Нулевой опыт, опасения работодателей • Возможное несоответствие приобретенной специальности и текущего состояния рынка труда • Низкий уровень дохода в сравнении с ожиданиями
3.	Предпенсионеры	• Смена приоритетов в жизни, возвращение к хобби или появление хобби, дети завели собственные семьи, возможно уже поддерживают материально • Потребность изменить ритм работы, соотношение свободного и рабочего времени • Снижение физических возможностей • Сложности реализации межорганизационной карьеры • Меньшая восприимчивость и мобильность к чему-то новому
4.	Пенсионеры	• Снижение дохода • Потребность оставаться включенным в социальные процессы, коллектив, общение • Снижение физических возможностей

Тип, критерий		Особенности по отношению к трудоустройству или карьерному движению
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ		
1.	Внутриорганизационная или межорганизационная карьера	• Необходимость повышения квалификаций в связи с новой должностью или сферой труда • Необходимость знаний как себя «продать» • Адаптация в новом подразделении • Адаптация в новой организации
2.	Первая работа, адаптация к профессии	• Потребность в совмещении теоретических знаний и практических квалификаций и навыков, необходимых для конкретного предприятия • Несоответствия пожеланий по доходу и накопленного опыта и квалификации • Возможные сомнения в выборе
3.	Молодые (новые) родители	• Резкий рост трат, возможное несоответствие семейного бюджета изменившимся жизненным потребностям и целям • Потребность в гибком графике и дополнительных формах занятости (например, фриланс, дистанционная работа)
4.	Инвалиды	• Законодательные ограничения для работодателя по найму и обеспечению инвалидов • Ограничения по режиму труда или прежней специальности
5.	Бывшие заключенные	• Репутация как ограничение • Возможные ограничения по занятию прежней профессией (дисквалификация)
6.	Жители депрессивных территорий, моногородов	• Тотальная нехватка мест приложения прежней специальности • Необходимость радикальной смены или территории, или профессии
7.	Работники предприятий, испытывающих экономические трудности, закрывающихся предприятий	• Незапланированная необходимость смены работы • Потребность быстрой адаптации на рынке труда и трудоустройства по прежней специальности

СЕГМЕНТ – ГРУППЫ ДЛЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СЕРВИСОВ

СЕРВИС ПО СОСТАВЛЕНИЮ
И КОРРЕКТИРОВКЕ РЕЗЮМЕ



СЕРВИС «ПОДГОТОВКА
К СОБЕСЕДОВАНИЮ»



ТЕХНОЛОГИЯ ПОИСКА РАБОТЫ

**Постановка
целей**

**Сбор
информации о
вариантах
трудоустройства**

**Подготовка
информации о
себе и
доведение до
потенциальных
работодателей
(РЕЗЮМЕ)**

**Прохождение
собеседования**

Трудоустройство

КРИТЕРИИ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

**Опыт
прохождения
собеседования**

25 %

**Грамотное
резюме**

22 %

**Грамотное
поведение на
собеседовании**

20%

**Навыки
самопрезентации**

17%

Профильный опыт

16%

Трудоустройство
молодых
специалистов

Молодежная биржа труда

Трудоустройство
выпускников,
имеющих среднее
профессиональное
образование

Реализует
программу
стажировок

Трудности:

- возраст (большинство обратившихся граждан старше 20 лет)
- отказ работодателей заключать срочные договора
- получение профессий, невостребованных на рынке труда

Помощь в
составлении
резюме
(проведение
консультаций)

Создает банк
вакансий для
молодых
специалистов в
разрезе учебных
заведений

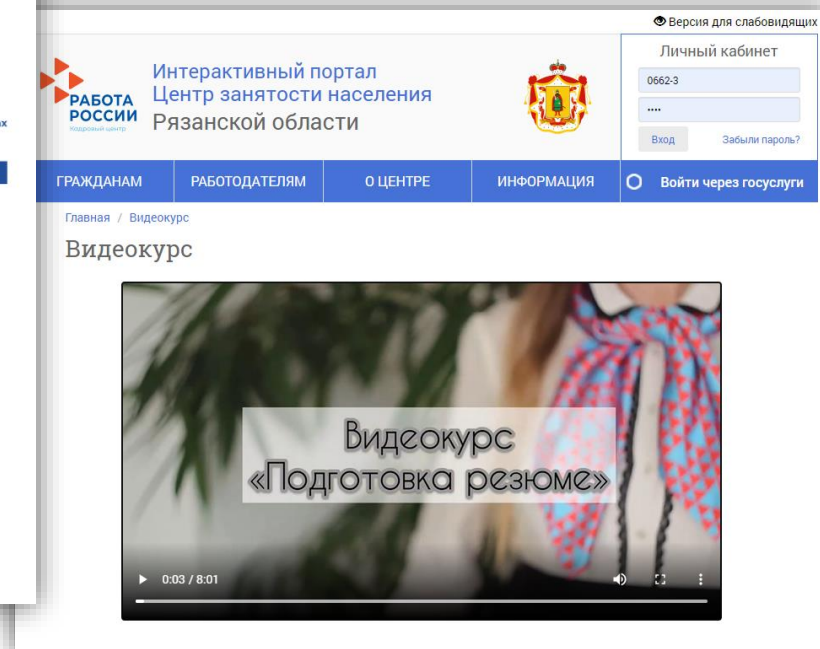
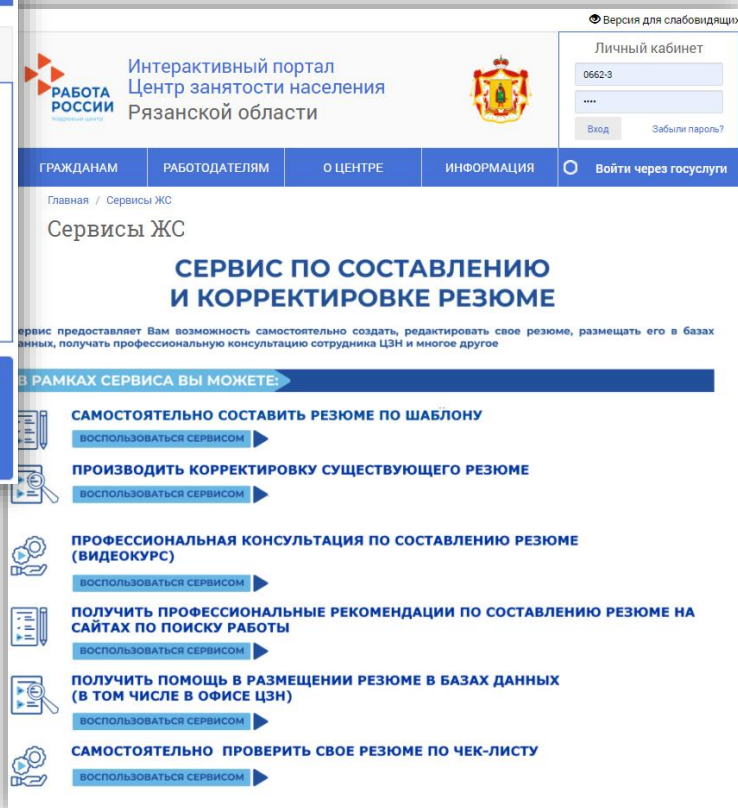
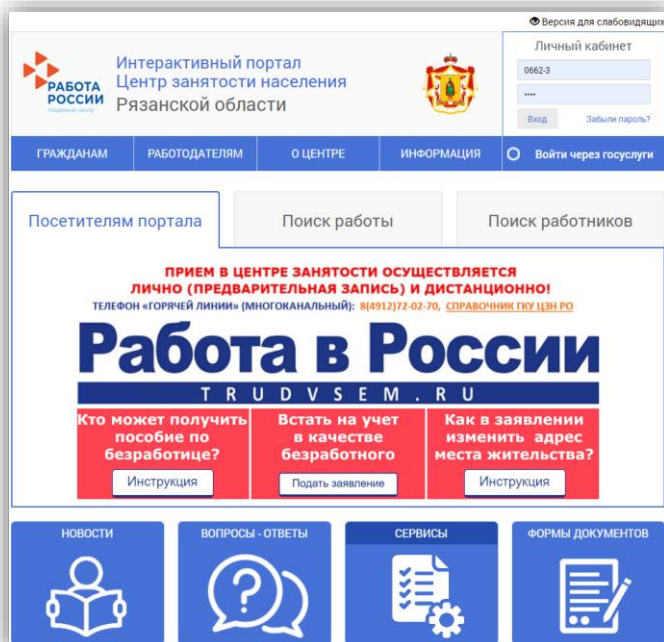
Ежемесячно
направляет
вакансии в учебные
заведения с учетом
их профильности

Проведение
круглых столов,
тренингов для
молодых
специалистов, на
которых проходит
обучение
продуктивному
поиску работы

Проведение
ярмарок вакансий
для студентов и
выпускников

Сервис по
составлению
резюме
- Конструктор
резюме
- Видеорезюме

РАЗМЕЩЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ ПО СЕРВИСУ НА ИНТЕРАКТИВНОМ ПОРТАЛЕ ЦЗН



СЕРВИС ПО СОСТАВЛЕНИЮ И РАЗМЕЩЕНИЮ РЕЗЮМЕ

1 ШАБЛОН РЕЗЮМЕ

Шаблон резюме

Фамилия, имя, отчество	
Наименование должности	
Уровень заработной платы	
Основная информация	
Сфера деятельности:	
Профессия:	
Пол:	
Дата рождения	
Гражданство:	
Пожелания к вакансии	
Тип занятости	
График работы:	
Готовность к переобучению:	
Готовность к командировкам:	
Готовность к переезду:	
Желательные регионы для переезда	
Регион	
Предоставление жилья	
Контактная информация	
Место проживания	
Контактный телефон	
Адрес электронной почты	
История трудовой деятельности	
Общий стаж	
1. Должность	
Дата начала - Дата окончания	
Наименование организации	
Основные обязанности	
2. Должность	
Дата начала - Дата окончания	
Наименование организации	
Основные обязанности	
3. Должность	
Дата начала - Дата окончания	
Наименование организации	
Основные обязанности	
4. Должность	
Дата начала - Дата окончания	
Наименование организации	
Основные обязанности	
Образование	
1. Наименование учебного заведения:	

Факультет	
Квалификация по диплому:	
Специальность по диплому:	
Год окончания:	
2. Наименование учебного заведения:	
Факультет	
Квалификация по диплому:	
Специальность по диплому:	
Год окончания:	
Повышение квалификации/курсы (дополнительное образование)	
1. Наименование учебного заведения:	
Год окончания:	
Название курса:	
2. Наименование учебного заведения:	
Год окончания:	
Название курса:	
Владение языками	
Язык:	
Уровень владения:	
Социальное положение	
Семейное положение:	
Наличие детей:	
Наличие жилья:	
Иные документы	
Водительское удостоверение:	
Медицинская книжка:	
Рекомендации	
Личные и профессиональные качества	

2 СПЕЦИАЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ НА ИНТЕРАКТИВНОМ ПОРТАЛЕ

Интерактивный портал
Центр занятости населения
Рязанской области

Личный кабинет

ГРАЖДАНАМ

РАБОТОДАТЕЛЯМ

О ЦЕНТРЕ

ИНФОРМАЦИЯ

☐ Войти через госуслуги

Главная / ГРАЖДАНАМ / УСЛУГИ ГРАЖДАНАМ

ШАБЛОН ХРОНОЛОГИЧЕСКОГО РЕЗЮМЕ

ШАБЛОН ФУНКЦИОНАЛЬНОГО РЕЗЮМЕ

ШАБЛОН КОМБИНИРОВАННОГО РЕЗЮМЕ



ВИДЕОКУРС ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К СОБЕСЕДОВАНИЮ

Версия для слабовидящих



Интерактивный портал
Центр занятости населения
Рязанской области



Личный кабинет

Вход

Забыли пароль?

ГРАЖДАНАМ

РАБОТОДАТЕЛЯМ

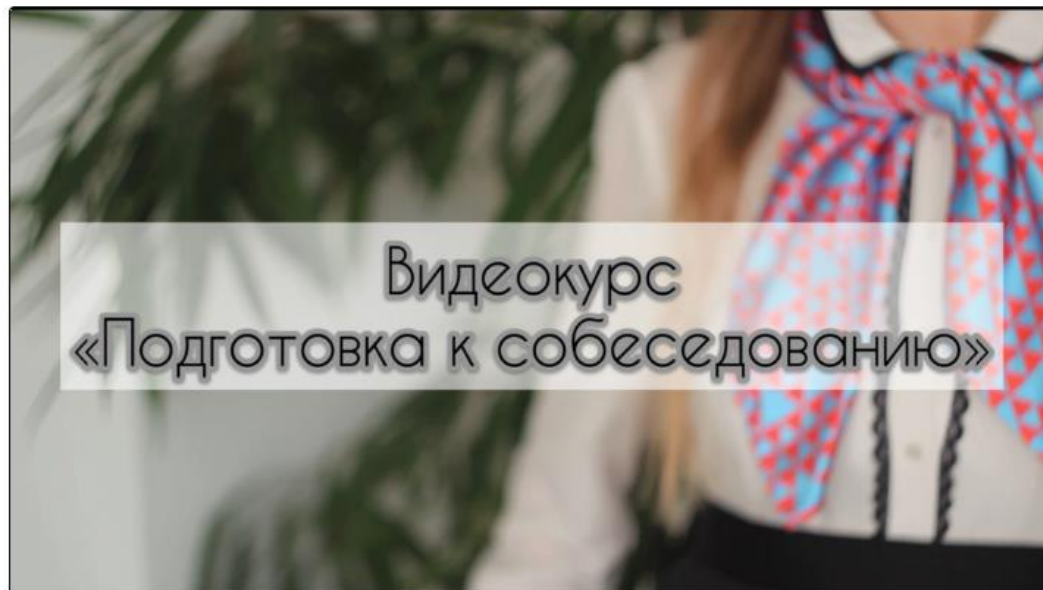
О ЦЕНТРЕ

ИНФОРМАЦИЯ

Войти через госуслуги

[Главная](#) / [Видеокурс](#)

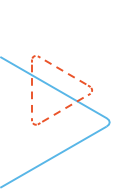
Видеокурс



В одном из "Макдоналдсов" Рязани среди студентов трудится 62-летний Владимир Логинов, бывший штурман бомбардировщика Ту-95, подполковник ВВС в отставке.



Фото: РИА Новости



ОСИНЦЕВ МИХАИЛ МАКСИМОВИЧ

ОЗ

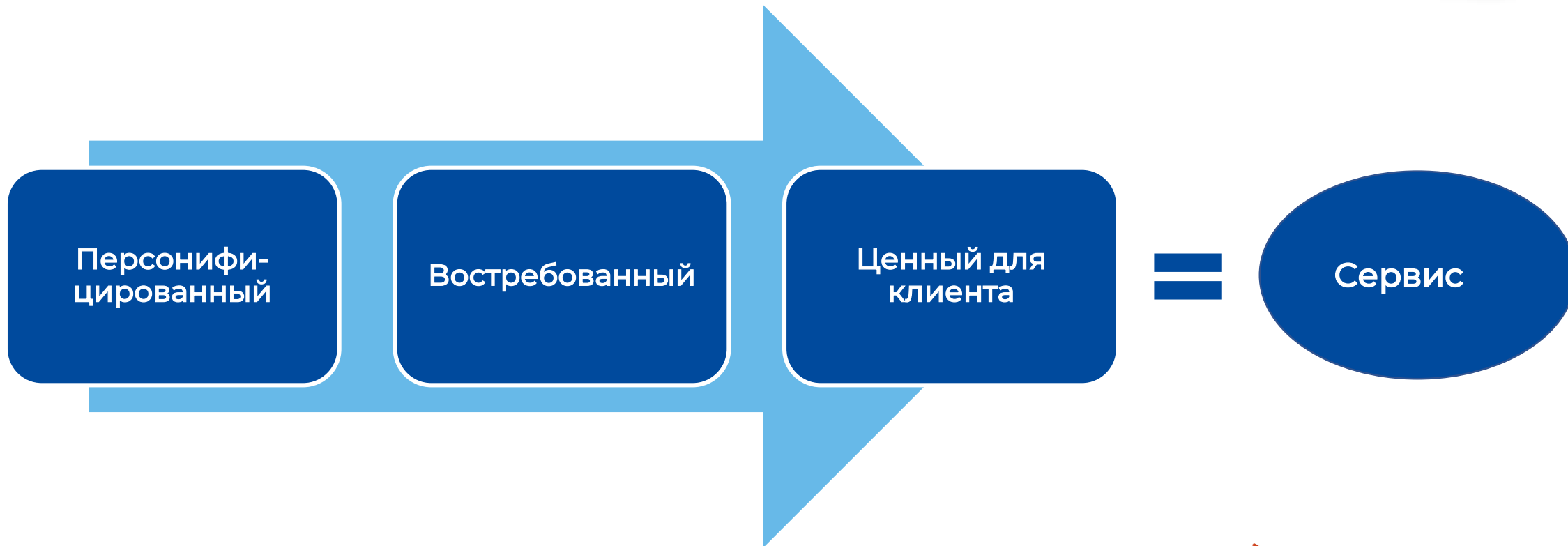
Заместитель директора Государственного казенного учреждения Калужской области «Центр занятости населения города Калуга»

РАЗВИТИЕ НОВЫХ СЕРВИСОВ: изучение опыта клиентов и возможности ЦЗН



**РАБОТА
РОССИИ**
Кадровый центр

Кадровый центр Работа в России –
это коммуникационная площадка
для бизнеса, соискателей и
институтов образования

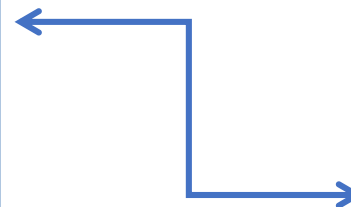




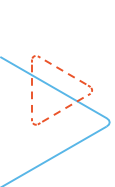
Собрать
команду

Брейншторм

Приоретизация



Внедрения,
апробация,
корректировка



Благодарим за внимание!

