

СЗН-ПУЛЬС

№30 (171) | 7 – 13 августа 2024 г.



#КАДР_НЕДЕЛИ из Липецкой области

В фокусе внимания —
модернизация службы
занятости

Подробности на стр. 3



В ЭТОМ НОМЕРЕ

Зачем и как СЗН развивать
свой HR-бренд

Проект Самарской области
по трудоустройству
бывших заключённых

Обзор самых
клиентоурлыхных
кадровых центров России



Содержание

- **01** **#КАДР_НЕДЕЛИ**
В фокусе внимания — модернизация службы занятости стр. 3
- **02** **#АНОНС**
Онлайн-встреча «Рекомендации по созданию региональной системы сбора и анализа обратной связи от клиентов» стр. 4
- **03** **#ГЛАВНОЕ**
Федеральные новости стр. 5
- **04** **#КОНКУРС_ПРОФМАСТЕРСТВА**
Старт федерального этапа стр. 6
- **05** **#КОРПОРАТИВНЫЙ_УНИВЕРСИТЕТ**
Программа «Организация информационного сопровождения и работы пресс-служб в службе занятости» стр. 7
- **06** **#HR-БИБЛИОТЕКА**
Зачем и как СЗН развивать свой HR-бренд стр. 8
- **07** **#БЕРЕЖЛИВОЕ_ПРОИЗВОДСТВО**
Проект Самарской области по трудоустройству бывших заключенных стр. 11
- **08** **#ИСТОРИЯ_УСПЕХА**
«Карьерные консультанты раскрыли мой потенциал в новой сфере» стр. 13
- **09** **#МЕДИААКТИВНОСТЬ**
Региональный обзор недели стр. 14
- **10** **#ПУЛЬС_МОДЕРНИЗАЦИИ**
Самые яркие новости недели стр. 15
- **11** **#МЕЖДУ_ДЕЛОМ**
Самые занятые коты России стр. 20
- **12** **#ВИДЕО #СЮЖЕТЫ**
Говорит и показывает стр. 25
- **13** **#ОБЩАЙСЯ**
Каналы коммуникации для сотрудников СЗН стр. 26
- **14** **#БИБЛИОТЕКА #КОНТАКТЫ**
Всегда на связи стр. 27



Липецкая область

В фокусе внимания — опыт СЗН Липецкой области

Модернизацию региональной службы занятости оценил министр труда и социальной защиты России Антон Котяков.

В ходе рабочей поездки он посетил флагманский кадровый центр, объединённый с МФЦ. Система таких центров по всему региону — это единая база данных для получателей мер поддержки и одновременно помощь для работодателей и соискателей.

Коллектив флагманского кадрового центра «Работа России» Липецка представил главе Минтруда России экосистему сервисов. Благодаря им за семь месяцев 2024 года специалисты центра помогли найти работу 1,8 тыс. граждан, трудоустроили более семи тысяч подростков, провели более 15,8 тыс. профориентаций.

Министр также побывал в Центре молодёжной карьеры, где в этом году впервые в России запустили проект «Патронаж. Кадры». Здесь помогают выпускникам вузов и учреждений СПО находить работу после получения диплома.



Как попасть на обложку журнала «СЗН-ПУЛЬС»

1. Присылайте свои фотографии на почту aa_ogneva@vcot.info
2. Напишите краткую аннотацию: при каких обстоятельствах сделан снимок, кто и что изображено на нём
3. В теме письма укажите #КАДР_НЕДЕЛИ



Мы ждем живые снимки, фотовпечатления, кадры, которые хочется пересматривать и которыми хочется делиться.

Рекомендации по созданию региональной системы сбора и анализа обратной связи от клиентов



Когда

Среда, 14 августа
10:00 – 11:00 (время московское)



Формат

Онлайн-встреча



Спикеры



Екатерина Меркулова,
заместитель директора
ФЦК СЗ



Яна Мизунова,
руководитель проектов
в сфере дизайна клиентского
опыта



Алия Залалова,
руководитель проектов
в сфере дизайна клиентского
опыта



Для кого

- ▶ для специалистов субъектов РФ, вошедших в проект по комплексной модернизации, участие в вебинаре обязательно
- ▶ для сотрудников региональной службы дизайна клиентского опыта
- ▶ для специалистов, кому интересна практика создания системы управления клиентским опытом в государственной службе занятости населения



Во время встречи вы узнаете:

- ▶ какие пять каналов взаимодействия с клиентом должны обязательно войти в систему сбора и анализа обратной связи
- ▶ что такое регулярный реестр обращений и зачем он нужен
- ▶ как должен выглядеть процесс сбора и обработки обратной связи
- ▶ что должно войти в аналитический отчет
- ▶ и многое другое

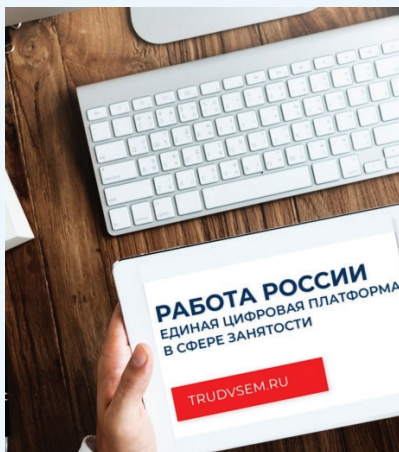


Запись вебинара и сопутствующие материалы будут размещены в Базе знаний СЗН.



Ссылка для участников конференции
Яндекс.Телемост

Федеральные новости



Число пользователей портала «Работа России» превысило 19 млн человек

За последнее время ресурс из общероссийского банка вакансий трансформировался в единую всероссийскую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений, сообщает **Роструд**



Компании увеличили наём временных сотрудников

Драйвером тренда является торговля. Подробнее читайте в **Российской газете**



В России растёт спрос на специалистов по разработке компьютерных игр

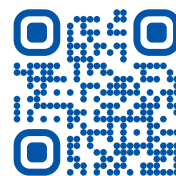
Количество размещённых профильных вакансий за семь месяцев увеличилось на 23%. Подробнее в материале **Коммерсанта**



Прогресс и промежуточные результаты

26 марта 2024

Утвержден состав Оргкомитета
Всероссийского конкурса
профессионального мастерства
в сфере содействия занятости
населения



Больше
информации
о конкурсе – 2024
здесь

8 апреля 2024

Подписан приказ о внесении
изменений в приказ от
15 марта 2023 г. № 155



10 апреля 2024

Заочным решением Оргкомитета
утверждены категории в номинации
«Лучший проект» Всероссийского
конкурса профессионального
мастерства в сфере содействия
занятости населения 2024 года



Старт регионального этапа

Апрель 2024

Проводит РОИВ в соответствии
с НПА субъекта РФ

Номинации: «Лучший специалист»,
«Лучший ЦЗН», иные номинации по
усмотрению РОИВ

31 мая 2024

5 субъектов завершили
региональные этапы



Апрель–июль 2024

Региональный этап продолжается
в 38 субъектах

25 июня 2024

10 субъектов подвели итоги
региональных этапов



Июнь–июль 2024

Региональный этап продолжается
в 39 субъектах

13 августа 2024

47 регионов завершили
региональные этапы



Старт Федерального этапа

19 августа 2024

Начало приема заявок
в АИС «Паспорт региона»

Программа

Организация информационного сопровождения и работы пресс-служб в службе занятости



Даты проведения

9 сентября — 18 октября 2024 г.

Дистанционный модуль стартует 9 сентября на образовательной платформе

Очный модуль пройдет с 8 по 11 октября в г. Мурманске



Формат

Очно-заочный



Спикеры

Алина Огнева, руководитель направления информационного обеспечения и коммуникаций ФЦК СЗ

Андрей Жданов, руководитель направления развития институтов поддержки ЦЗН ФЦК СЗ

Приглашённые эксперты



Кому будет полезна программа

Руководителям и специалистам службы занятости, ответственным за организацию информационного сопровождения деятельности кадровых центров и центров занятости



Во время обучения вы узнаете

- ▶ как планировать информационную работу
- ▶ секреты создания сильных инфоповодов
- ▶ о форматах взаимодействия со СМИ
- ▶ о том, как подготовить мощные информационные тексты
- ▶ об основах ведения сайтов и социальных сетей
- ▶ как проводить мониторинг информационного поля



Как попасть на программу

Чтобы записаться на программу, обратитесь в РОИВ

По вопросам организации обучения обращаться

Анастасия Макеева,
начальник отдела по работе с клиентами Образовательного центра ВНИИ труда Минтруда России, тел.: + 7 (499) 164-93-40 (доб. 11-33);

Наталия Разина,
главный специалист отдела по работе с клиентами Образовательного центра ВНИИ труда Минтруда России, тел.: + 7 (499) 164-38-12 (доб. 11-23)

Зачем и как службе занятости развивать свой HR-бренд



Актуальную тему сегодня освещает руководитель направления развития кадрового потенциала и обучение СЗН Федерального центра компетенций в сфере занятости Минтруда России
Наталья Добкина

Служба занятости населения эффективно подбирает сотрудников для самых разных компаний и органов государственной власти, при этом сама не меньше нуждается в квалифицированных кадрах. И вот в чём парадокс: центрам занятости зачастую сложно позиционировать себя как работодателя.

Вероятно, причина в том, что в сознании и в лексиконе сотрудников «работодатель» всегда обозначал клиента, того, кому нужно помочь с подбором персонала. Текущая ситуация диктует ЦЗН необходимость играть на равных с другими участниками рынка труда, позиционировать себя в качестве привлекательного места для работы и использовать все инструменты, доступные для создания и продвижения собственного HR-бренда.

Немного теории

HR-бренд — это комплекс ценностных характеристик, мнений, ассоциаций, эмоций и представлений о компании в сознании потенциальных кандидатов и сотрудников. Он влияет на оценку организации. В него входит набор выгод (экономических, психологических, профессиональных), которые получит специалист, если присоединится к коллективу. Решение отправить резюме в компанию человек принимает во многом на основе её репутации. Именно поэтому работа с HR-брендом так важна.

Выделяют внешнее и внутреннее позиционирование HR-бренда.

Внутренний HR-бренд — это то, какой видят организацию её сотрудники. При его формировании целью является повышение вовлечённости и лояльности сотрудников. Состояние внутреннего бренда напрямую зависит от качества рабочей среды, уровня развития корпоративной культуры, формата общения руководства со своими сотрудниками и создания для них хороших условий.





Внутреннее HR-позиционирование формируют такие составляющие, как

- ▶ ценности организации,
- ▶ отношения в коллективе,
- ▶ традиции, принятые в организации,
- ▶ система мотивации,
- ▶ система обучения: повышение квалификации сотрудников, тренинги,
- ▶ программы развития лидеров и талантов.

Внешнее позиционирование HR-бренда — это образ компании для соискателей, её восприятие на рынке труда, этакая обёртка, на которую клюют кандидаты.

Внешнее HR-позиционирование складывается из следующих элементов:

- ▶ фирменный стиль (название, логотип, цвета и шрифты),
- ▶ миссия и ценности (цели организации, ценности работников, социальные проекты),
- ▶ сайт и корпоративные страницы в социальных сетях,
- ▶ условия труда (комфорт рабочего места, график, стажировки, обучение),
- ▶ отзывы (мониторинг упоминаний, наличие публичных ответов на отзывы),
- ▶ корпоративная культура (отношения между коллегами, оргструктура),
- ▶ Tone of voice (СМИ, соцсети, деловые письма),
- ▶ репутация (место в рейтинге работодателей, достижения организации, проведение мероприятий).



Между внутренним и внешним позиционированием существует прочная связь. Улучшение внутреннего позиционирования HR-бренда автоматически добавляет очков внешнему. Положительные отзывы сотрудников, живая реклама улучшают имидж компании и делают бренд более узнаваемым.

На имидж ЦЗН как работодателя также может положительно влиять использование следующих инструментов:

- ▶ сайт или страницы с вакансиями на ведущих job-порталах,

- ▶ активность на ярмарках вакансий,
- ▶ мероприятия в вузах,
- ▶ благотворительные проекты,
- ▶ продвижение в социальных сетях.

Стоит отметить, что HR-бренд — это не проект менеджера по управлению персоналом. Это результат постоянной и слаженной работы всего коллектива. Это мощный инструмент, который должен регулярно использоваться одновременно с подбором и развитием персонала, выстраиванием корпоративных коммуникаций и развитием мотивационной среды.



Больше информации по теме здесь:



Развитие бренда ЦЗН как эффективного работодателя



Практическое пособие «Общие правила организации работы с персоналом ЦЗН»

9 эффективных решений с учётом непростой жизненной ситуации соискателя



Самарская
область

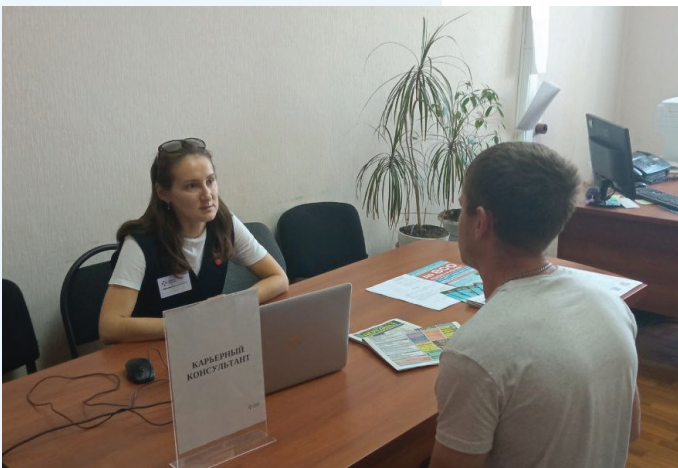


О проекте по оптимизации процесса трудоустройства соискателей, освободившихся из мест лишения свободы, сегодня рассказывает **Наталья Чегодаева**, заместитель директора Управляющего центра занятости населения Самарской области



Обоснование выбора проекта:

1. Слабая мотивация к труду у отбывших наказание
2. Низкий уровень профессиональной квалификации таких соискателей
3. Наличие у кандидатов ограничений к трудоустройству из-за состояния здоровья



Выявленные проблемы и их решения:

Проблема 1. Недостаточное информирование о профильной государственной услуге

Отсутствие механизма оповещения данной категории граждан.

Решение: разработка механизма информирования в рамках Школы подготовки осуждённых к освобождению.

Проблема 2. Отказы работодателей принимать кандидатов, у которых были проблемы с законом

Негативное отношение к данной категории граждан. Низкая конкурентоспособность таких кандидатов.

Решение: персональное сопровождение — первичный скрининг, предоставление рекомендаций работодателям с описанием сильных сторон кандидатов, обучение их востребованным профессиям.

Проблема 3. Страх отказа в приёме на работу

У этой клиентской группы часто имеется негативный опыт поиска работы из-за частых отказов в прошлом.

Решение: карьерные консультанты с психологическим образованием создали курс тренингов по выходу из стрессовой ситуации. Специалисты пресс-службы разработали информационные материалы с историями успеха бывших заключённых.

Проблема 4. Отсутствие навыков работы на ЕЦП «Работа России»

Некорректно составляются запросы или отсутствует техническая возможность работы с платформой.

Решение: проведено обучение социального работника ГУФСИН по подаче заявления на получение государственных услуг в сфере занятости и труда на ЕЦП.

Проблема 5. Потеря или отсутствие квалификации, опыта работы

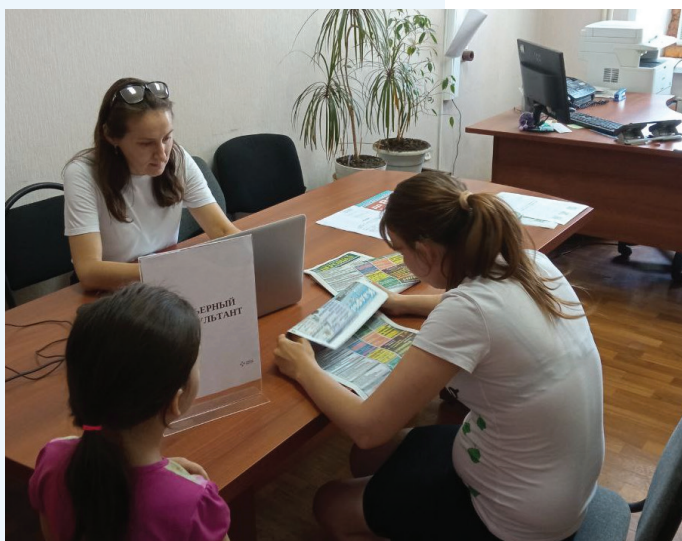
Зачастую отсутствует образование или профессиональные навыки таких соискателей сильно устарели.

Решение: переобучение по востребованным специальностям и организация стажировок на предприятиях.

Проблема 6. Выбранная вакансия не соответствует ожиданиям

Завышенные требования к желаемому месту работы.

Решение: оказание услуги по психологической поддержке в комплексе с предварительным повышением квалификации.

**Проблема 7. Наличие хронических заболеваний у лиц, отбывших наказание в местах лишения свободы**

Решение: организация селективного подбора программ обучения и вариантов трудоустройства, соответствующих состоянию здоровья. Направление данной категории граждан на вакансии и профессиональное обучение, где не требуется медицинская комиссия.

Проблема 8. Отсутствие желания длительного обучения в образовательных учреждениях СПО

Острая потребность в заработке «здесь и сейчас».

Решение: комбинирование обучения с оплачиваемыми общественными работами.

Проблема 9. Недоверие к работодателю

Боязнь обмана и невыполнения работодателями своих обязанностей в соответствии с ТК РФ.

Решение: проведение тренингов отделом по улучшению клиентского опыта совместно с правовым отделом по трудовому законодательству для данной категории граждан, разработка материалов, иллюстрирующих истории успеха соискателей с аналогичной жизненной ситуацией.

**Результаты:**

Доля трудоустроенных граждан, отбывших наказание и обратившихся в кадровые центры Самарской области, увеличилась **с 45% до 63%**.

Средняя продолжительность поиска работы бывших заключённых сократилась **с 2-х до 1,5 месяцев**.

«Карьерные консультанты раскрыли мой потенциал в новой сфере»

Благодаря сотрудникам омского кадрового центра Карина Романова нашла не только новую работу, но и призвание



Бизнес-консультант из Кемерово переехала в Омск, желая начать новый этап в жизни. Девушка тяжело переживала развод, потерю друзей и компании, в которую вложила много сил и времени.

Омск приглянулся тем, что с этим городом тесно связано творчество Федора Достоевского, книгами которого она зачитывалась. Побывав здесь однажды, она была настолько впечатлена историей и архитектурой Омска, что легко и быстро решила на переезд. Сняла квартиру в историческом здании на Ленинградской площади и задумалась о смене профессии.

Работа бизнес-консультанта уже не привлекала. Хотелось по-настоящему глобальных перемен. Карина стала узнавать, какие вакансии есть в городе, была готова на переобучение. С этим запросом девушка обратилась в городской кадровый центр.

Специалисты помогли ей зарегистрировать личный кабинет на портале «Работа России», выяснили пожелания клиентки, рассказали про обучение в рамках нацпроекта «Демография». Выяснилось, что для Карины важна духовно-нравственная составляющая будущей работы. Девушка решила профессионально заняться организацией авторских религиозных туров с репортажной фотосъемкой обрядов.

Данные профтестирования подтвердили способности соискательницы к предпринимательству. С помощью карьерных консультантов центра занятости Карина подготовила и защитила проект «Православная фотография» и прошла курсы экскурсоводов, став сертифицированным специалистом.

«Карьерные консультанты помогли раскрыть потенциал в новой для меня сфере. Я нашла не просто работу, а настоящее призвание, которое меня вдохновляет», — пояснила героиня истории.

С начала 2024 года более 900 соискателей Омска подали заявки на профессиональное обучение по востребованным на рынке труда профессиям. К занятиям уже приступили 178 человек. Более 740 заявителей ждут начала выбранного ими образовательного курса.

Региональный обзор недели

С 6 по 12 августа на сайте СЗН-ПУЛЬС вышло
36 новостей из 23 регионов страны:



Алтайский край



Пензенская область



Архангельская область



Пермский край



Вологодская область



Омская область



Воронежская область



Республика Башкортостан



Донецкая Народная Республика



Республика Карелия



Иркутская область



Республика Мордовия



Красноярский край



Рязанская область



Кемеровская область



Самарская область



Липецкая область



Удмуртская Республика



Мурманская область



Нижегородская область



Челябинская область



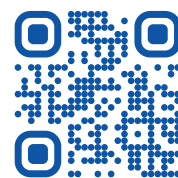
Новосибирская область



Ярославская область

Более 1,7 тыс. соискателей Поморья ищут работу через сервис «Кадротека» региональной службы занятости

Более 390 человек с его помощью уже трудоустроились



Больше
новостей здесь



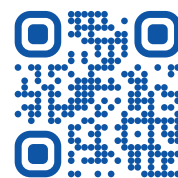
Служба занятости Архангельской области запустила «Кадротеку» в апреле этого года. Её основная задача – упростить подбор сотрудников для региональных компаний. За четыре месяца сервисом воспользовались около 400 работодателей из разных сфер: строительства, здравоохранения, образования, ЖКХ, социальных служб. Он удобен для каждой из сторон: соискатели размещают в сервисе свои резюме, а наниматель в любой момент может обратиться в службу занятости, чтобы с ними познакомиться. В базе данных «Кадротеки» уже более 1,7 тыс. анкет от желающих найти работу.

«Сервисом «Кадротека» могут воспользоваться не только безработные граждане, но и те, кто

только планирует сменить место работы. Если у соискателя возникают трудности с составлением резюме, то он может обратиться в любой кадровый центр, где специалисты ему помогут», – рассказала первый заместитель директора Архангельского областного центра занятости Ольга Вохтомина.

«Кадротека» как один из инструментов клиентоцентричного подхода появилась в результате комплексной модернизации, в которой сейчас участвует региональная служба занятости. Основная цель этого масштабного обновления – сделать более эффективным и адресным взаимодействие с соискателями и работодателями.

Служба занятости ДНР ищет соискателей на 800 вакансий, созданных по программе субсидирования найма



Больше новостей здесь

Эта региональная программа позволила специалистам СЗН в мае этого года заключить соглашения с местными работодателями на создание более 1,6 тыс. рабочих мест, при этом почти половина из них остаются свободными



Рабочих рук не хватает в сфере жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства, погрузочно-разгрузочных работ, запуска в эксплуатацию промышленных объектов. Среди самых дефицитных специальностей – квалифицированные рабочие строительных профессий: мастера, кровельщики, каменщики, штукатуры, маляры, монтажники по ремонту стальных и железобетонных конструкций, газосварщики. Требуются также опытные слесари.

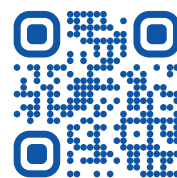
Новых работников ждут на организованные в рамках региональной субсидии рабочие места на предприятиях Мариупольского и Дебальцевского городских, а также

Володарского и Новоазовского муниципальных округов.

Отметим, что программа субсидирования найма предусматривает создание рабочих мест и частичную компенсацию из регионального бюджета для оплаты сотрудникам, которые на такие места устраиваются. При этом некоторые виды работ, наиболее актуальные для региона – например, расчистка территорий от разрушений, – оплачиваются с повышающим коэффициентом.

В целом в базе данных центров занятости ДНР сейчас размещены 25,5 тыс. вакансий.

Служба занятости Красноярского края запускает сервис по организации стажировок для соискателей с инвалидностью



Больше
новостей здесь

Такая мера поддержки поможет жителям региона с особенностями здоровья быстрее проходить социальную адаптацию и повысить качество жизни



Сервис предназначен для тех, кому требуются особые условия на рабочем месте. Стажеров с инвалидностью, которые придут по направлению службы занятости, сопровождают наставник и тьютор. Наставник из числа опытных работников поможет освоить профессиональные навыки, а тьютор — передвигаться по территории и адаптироваться в коллективе.

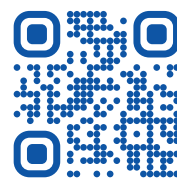
Сейчас в программе участвуют пять жителей Железногорска. Они приняты помощниками печатника в типографию

и по итогам стажировки смогут остаться на предприятии в качестве штатных сотрудников. Планируется, что к концу года число участников программы вырастет до 26.

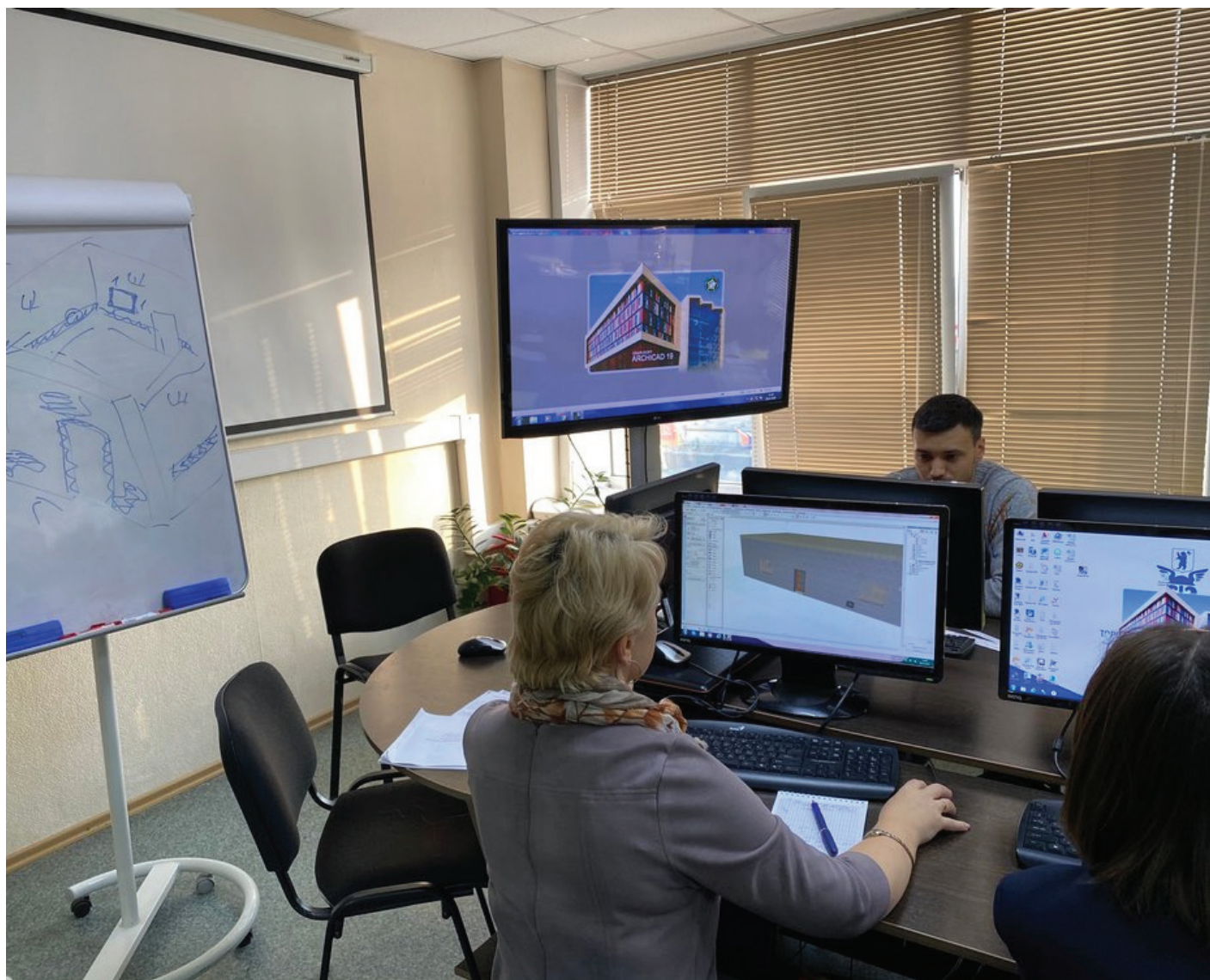
Отметим, что всего в этом году при содействии краевой службы занятости работу нашли более тысячи клиентов с инвалидностью. Это 94% от числа соискателей этой категории, обратившихся за содействием в трудоустройстве.

Около 700 ярославцев вернулись к работе после долгого перерыва

Сотрудники службы занятости региона с начала года смогли трудоустроить 80% соискателей этой категории, обратившихся в кадровые центры



Больше
новостей здесь



Позиции, которые предлагают долго не работавшим соискателям, зависят от их навыков и квалификации: от подсобного рабочего до рентгенолога и дизайнера компьютерной графики.

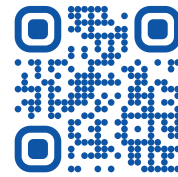
Из тех, кто решил снова вернуться к трудовой деятельности, 600 человек прошли профориентацию, 35 получили помощь для открытия своего дела, 24 прошли профобучение. Это позволяет

клиентам с большим перерывом в трудовом стаже повысить свою конкурентоспособность. Среди самых востребованных образовательных программ – специалист по кадровой работе, мастер маникюра, портной, парикмахер и экскаваторщик.

Сейчас в регионе открыты более 19 тыс. вакансий, они размещены на портале «Работа России»

40 подростков Вологодской области вошли в трудовые отряды «ДОЗОР-01»

Это проект регионального департамента труда и занятости населения, который реализуется совместно с МЧС России в рамках региональной программы по временному трудоустройству несовершеннолетних



Больше новостей здесь



Трудовая смена открылась 5 августа и продлится до конца месяца. 40 ребят в возрасте от 14 до 18 лет приступили к освоению навыков пожарного мастерства. За каждым отрядом закреплен опытный наставник, который будет следить за планом мероприятий и поможет юным пожарным успешно освоить программу и получить сертификат.

«В 2024 году областной бюджет выделил для проекта «ДОЗОР-01» около 543 тыс. рублей. Средства пойдут на оплату труда подростков и их наставников. Финансирование позволило расширить географию проекта. Если на старте он разворачивался только в городе Сокол, а в прошлом году к нему

присоединилась Вологда, то сейчас добавились Череповец и село Молочное», – рассказал начальник Департамента труда и занятости населения области Игорь Даценко.

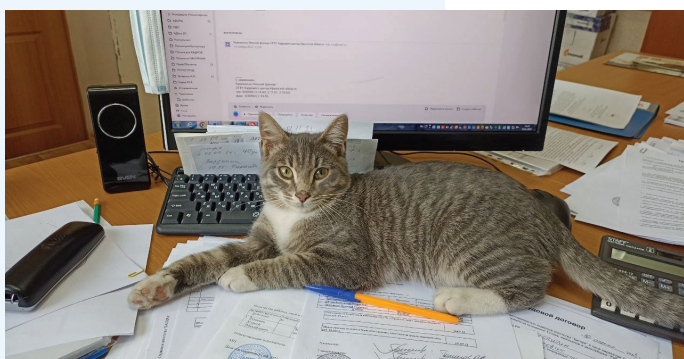
Отметим, что первый профильный трудовой отряд был создан в области еще в 2016 году. За это время несколько подростков увлеклись пожарно-прикладным спортом и стали участниками профильных региональных соревнований. В этом году к проекту присоединились и 10 девушек, одна из них возглавила отряд в Череповце. Партнером по реализации проекта выступает Вологодское областное отделение Всероссийского добровольного пожарного общества.

Самые занятые коты страны

Представляем вам новую рубрику журнала. В неё будут выходить материалы, так или иначе связанные с жизнью коллективов кадровых центров, но вне оказания услуг и сервисов клиентам. Мы будем рассказывать о так называемом «клее», который связывает большую семью СЗН, становится дополнительной ценностью и становится основой замечательных историй. Сегодня речь пойдёт о необычных членах команд центров занятости. К ним с особым теплом относятся как сотрудники, так и соискатели с работодателями

В команду «Работы России» входят не только специалисты, но и их четвероногие коллеги. Они держат ухо востро на рынке труда, хвост трубой — в намерении помочь каждому клиенту, и при этом не говорят, что «у них лапки» или «приходите завтра». Мы публикуем обзор самых клиентомурлычных кадровых центров страны и их пушистых талисманов, которые создают особую тёплую, семейную атмосферу в точках присутствия, которые облюбовали деловые усатики.

Кот Кузьма, Иркутская область

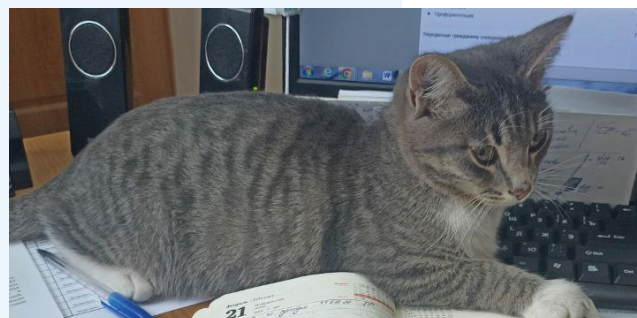


В филиале Кадрового центра Иркутской области в Казачинско-Ленском районе случилась история успешного трудоустройства пушистого соискателя на постоянное место работы. Однажды здесь неожиданно появился кот, которому инспекторы придумали

имя Кузьма. Он довольно быстро адаптировался к офисной обстановке, ловко охотился на грызунов и поднимал настроение как сотрудникам, так и посетителям.

Умный и обаятельный Кузьма стремительно завоевал репутацию непревзойдённого мышелова и спустя некоторое время был трудоустроен на комфортное и постоянное место работы с проживанием – в дом одной из сотрудниц центра. Она высоко оценила его мягкие навыки и профессионализм. Нанятый соискатель успешно прошёл адаптацию на новом месте и теперь хорошо считается у работодателя, поэтому питается только свежей рыбой.

Надо отметить, что этот филиал кадрового центра расположен на севере Иркутской области в старинном селе Казачинское, которое было основано казаками на реке Киренге. Дома здесь сплошь деревянные, потому Кузьме нередко приходится брать сверхурочные и выходить во вторую смену на соседские объекты.



Кошка Бетти, Самарская область



В кадровом центре Самары и Волжского района есть свой штатный любимец — черепаховая кошечка по имени Бетти. Она появилась на территории учреждения два года назад. Маленький пушистый комочек сидел у дверей центра и жалобно мяукал. Первым её заприметил водитель Александр Косяков. Не бросать же беззащитное существо на произвол судьбы, подумал заслуженный сотрудник.

Александр Георгиевич налил ей молока, сходил в магазин за кормом, завернул в плед — и она заснула прямо в его кабинете. И не просто заснула, а осталась в центре навсегда. Ей дали имя Бетти, что означает светлая и чистая. Конечно, перед этим она побывала у ветеринара, ей сделали все необходимые прививки, на шею повесили маленький кулончик с

надписью именем и телефоном для связи. Так что даже незнакомые люди в случае непредвиденных ситуаций будут знать, что это не беспризорная, а очень даже призорная дама.

Каждое утро Бетти встречает сотрудников центра мяуканьем и бежит навстречу в надежде получить какое-то лакомство. Клиенты кадрового центра, которые приходят на перерегистрацию, тоже знают хозяйку кадрового центра и накануне визита готовят для неё что-то вкусное.

Многие в курсе, что Бетти очень любит свежий творог, сливки и отварную курочку. И в свою очередь платит за заботу любовью, лаской и исполнением кошачьего долга. Бетти переловила всех мышей в округе. И даже крысы боятся приближаться к кадровому центру.

Бегемот, Республика Башкортостан

Два года назад в благовещенском филиале Центра занятости Башкортостана была внедрена система дежурства и внутреннего контроля качества. Случилось это стараниями хвостатого добровольца из соседнего дома.



Красивый большой чёрный кот с белой манишкой и роскошными усами буквально сошёл со страниц романа Михаила Булгакова «Мастер и Маргарита» и принялся по будням посещать учреждение. За такую схожесть с персонажем ему и дали кличку Бегемот.

«Усатый инспектор» ежедневно обходит все рабочие кабинеты и встречает посетителей центра, которые обязательно делают с ним селфи.

У кота явно есть хозяин, ведь он всегда является на смену в ошейнике, аккуратно причесанным и явно лишённым житейских тревог бездомных собратьев. При этом происходящее в кадровом центре явно занимает его воображение настолько сильно, что он посвящает работе пять дней в неделю. Вечером Бегемот нехотя покидает свой пост вместе с последним сотрудником.



Но красота и пунктуальность — не единственные достоинства Бегемота. У него есть очень полезный талант — успокаивать капризничаящих малышей, которые пришли в центр вместе с родителями. Глядя на такого огромного и воспитанного пушистика, даже самые встревоженные и уставшие детки начинают улыбаться и гладить его, а нечаянные слёзы тут же высыхают.

Зинаида Павловна, Калужская область

Эта представительница кошачьих стала одним из вестников модернизации службы занятости. По крайней мере, так считают в филиале областного центра занятости по Бабынинскому и Мещовскому районам.

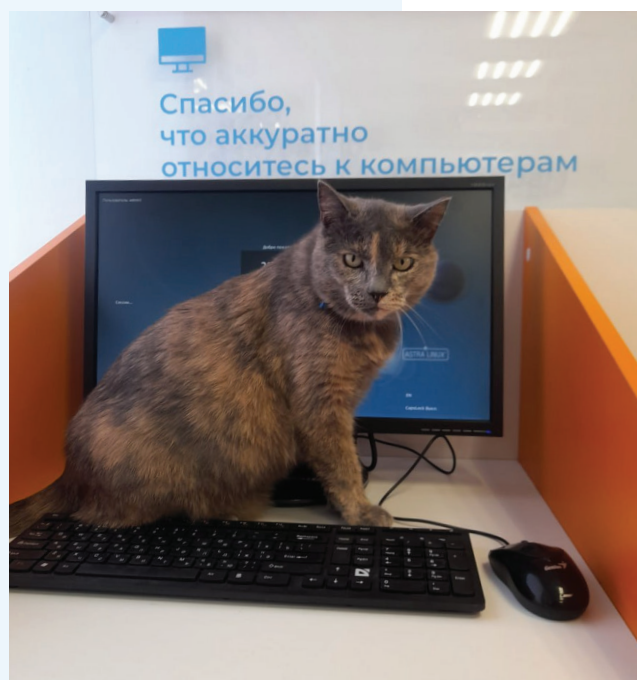
Кандидатку взяли, что называется, прямо с улицы. При этом она тут же проявила свои клиентоцентричные навыки и сразу заняла позицию администратора. В её обязанности входит сопровождение посетителей по клиентскому пути: от ворот до входа в центр и обратно.

Интеллект, чувство собственного достоинства, красота и грация нового администратора — всё это не могло оставить равнодушным сотрудников, соискателей и работодателей. Народным голосованием выбрали ей звучное имя — Зинаида Павловна.



Сегодня она — настоящая гордость коллектива. Помимо своих непосредственных обязанностей, кошка исполняет ряд дополнительных: следит за эффективной работой зоны цифровых сервисов, вместе с коллегами изучает нормативную документацию, участвует во всех корпоративных мероприятиях, которые организуют сотрудники центра.

Само присутствие пушистой красавицы является элементом психологической поддержки и антистресс-практики. Не будем скрывать, что при таком напряженном графике работы всеобщей любимице иногда тоже требуется отдых. Опытный мастер сама это понимает и не упускает порой возможности вздремнуть, свернувшись калачиком в кресле.



И хотя до сих пор достоверно неизвестно, откуда именно прибыла в своё время Зинаида Павловна, каждый сотрудник сегодня точно уверен, что эта добрая и ласковая кошка стала неотъемлемой частью команды, сердцем и душой всего коллектива.

Кот-робот Кадрик, Удмуртская Республика

Цифровизация в ходе модернизации затронула не только бизнес-процессы и оснащение центров занятости республики. В кадровом центре «Работа России» Красногорского района в день открытия появился электронный питомец, который стал символом-талисманом учреждения нового типа.

Среди всех героев нашего обзора он — единственный, кого сознательно завели сотрудники. Накануне церемонии открытия кадровые и карьерные консультанты долго придумывали фишку своего подразделения. И единогласно решили, что центру нужен свой кот. Современный, красивый, технологичный. В итоге именно такую игрушку приобрели в магазине.



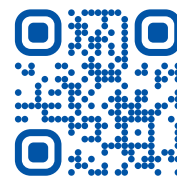
Кадрик — так назвали кота — носит ошейник в цветах «Работа России», умеет ходить и мурлыкать. Чаще всего его можно увидеть на ресепшене, где он редкий посетитель откажет себе в удовольствии сделать с ним фото.

Многие говорят, что нехитрый ритуал по-настоящему приносит удачу и желанную работу.

Говорит и показывает СЗН 2.0

* Для перехода нажми
на нужный QR-код

Канал
Модернизация
службы занятости
на RUTUBE



Самые яркие сюжеты прошедшей
недели:



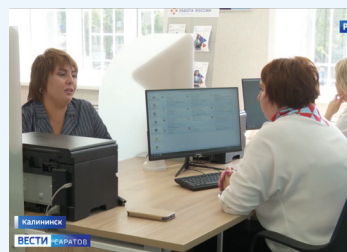
В Башкирии запустят в работу
обновлённый центр занятости



Ульяновских подростков временно
трудоустраивают во внебюджетные
организации



В карельской Пригре завершается
ремонт в новом помещении Кадрового
центра



В Калининском районе после
обновления открылся кадровый
центр «Работа России»



Какие профессии могут получить
жители Новосибирской области через
центр занятости



Как проходит модернизация центра
занятости Севастополя

Каналы коммуникаций для сотрудников СЗН

Для оперативного взаимодействия, информирования и помощи у нас работает несколько тематических чатов в Телеграм. Зачастую здесь на частном примере рассматриваются общие проблемы. Благодаря открытому и профессиональному обсуждению появляются решения, которые и формируют единое понятийное поле сотрудников и руководителей. Чаты будут полезны как управленцам всех уровней, так и персоналу центров занятости.

Присоединяйтесь! Будет полезно.

Общие каналы и чаты



4 766
участников

Занятость Мониторинг

Чат, созданный для общения центров занятости и ответов на методвопросы. Здесь идет обсуждение вопросов, возникающих в работе центров и служб занятости, в том числе в работе на ЕЦП. Всегда на связи технические специалисты компании-разработчика и коллеги из регионов, чей опыт может быть полезен.
Ссылка для вступления:
<https://t.me/+WLk0TOCdah-dhyk0>



3 158
участников

Занятость Информирование

Канал без обратной связи, но в нем размещаются все НПА, методические разъяснения, инструкции, руководства, ответы на часто задаваемые вопросы на Service Desk, ссылки на видеоролики и т.д.
Ссылка для вступления:
<https://t.me/+RTGifKaHcS0pPTpX>



3 718
участников

СЗН 2.0 Information

Канал без обратной связи с сообщениями технической поддержки ЕЦП о нововведениях, проведении плановых и внеплановых технических работ и другие сообщения техподдержки для всех пользователей ЕЦП.
Ссылка для вступления:
<https://t.me/+k9zB6fcgT9Q4ZTBi>

Чаты Федерального центра компетенций в сфере занятости Минтруда России по вопросам модернизации



5 301
участник

Клиентоцентричность СЗН

Чат познакомит с системой управления клиентским опытом. Контент способствует повышению клиентоцентричных компетенций сотрудников с помощью кейсов и упражнений.
Присоединиться можно по ссылке:
<https://t.me/+jWJtBVMpCD43NThi>



513
участников

HR Пространство

Здесь освещаются актуальные вопросы HR-тематики, проходят интерактивы и предлагаются кейсы для решения. Теория и практика работы специалистов по управлению персоналом, тренды, методические материалы, ссылки на полезные ресурсы. Одно из преимуществ канала — возможность комментировать публикации, давать обратную связь.
Присоединяйтесь:
<https://t.me/HRProstranstvo>



2 757
участников

PR СЗН

Чат руководителей и специалистов, которые отвечают за медиакоммуникации и освещение модернизации службы занятости. Где взять брендбук? Какие фотографии использовать? А можно поменять цвет мебели и табличек для инклюзивной навигации в кадровом центре? Здесь вы получите оперативные ответы на ваши вопросы, а еще еженедельный дайджест новостей, ссылки на интересные исследования и многое другое. Ссылка для вступления:
<https://t.me/+cAspdhyILgQzZTM>

Для перехода нажми на нужный QR-код



Единый информационно-коммуникационный ресурс
СЗН-ПУЛЬС

<https://clck.ru/32maLb>



Библиотека

<https://clck.ru/33vB3U>



Брендбук «Работа России»
и электронный каталог
файлов бренда от 12.07.2024 г.

<https://clck.ru/3CTNts>



Модернизация службы
занятости (ютуб-канал)

<https://clck.ru/34XGS4>



Молодежные клубы при ЦЗН

<https://clck.ru/35y68f>



Методические материалы

<https://clck.ru/33AHtQ>



Еженедельные журналы

<https://clck.ru/33AHiw>



Женские клубы при ЦЗН

<https://clck.ru/364xTy>



База знаний

<https://clck.ru/356xdU>

Контакты:

Алина Огнева

руководитель направления
информационного
обеспечения и коммуникаций

+7 (916) 285-33-80

Ксения Ребенкова

выпускающий редактор
журнала СЗН-ПУЛЬС

+7 (985) 980-81-37

Ильяс Качкаев

контент-менеджер

+7 (937) 917-81-75

Андрей Жданов

специальные проекты

+7 (926) 629-06-24

Вероника Баскакова

редактор сайта СЗН-ПУЛЬС

+7 (920) 245 32 19



Мы ждем ваши новости
на почту

aa_ogneva@vcot.info