



8 марта!

СЗН-ПУЛЬС

№8 (198) | 04 марта 2025 г.



#КАДР_НЕДЕЛИ
из Псковской области

Слово «работа» —
женского рода

Подробности на стр. 3

В ЭТОМ НОМЕРЕ

Пресс-служба быстрого
реагирования

Новые пиктограммы
для брендбука

Разгуляй
в Кадровом центре



РАБОТА
РОССИИ

sznnew.ru



Содержание

● 01	#КАДР_НЕДЕЛИ Слово «работа» – женского рода	стр. 3
● 02	#АНОНС Женские клубы при Кадровых центрах «Работа России»	стр. 4
● 03	#АНОНС Новые пиктограммы для брендбука	стр. 5
● 04	#БЕРЕЖЛИВОЕ_ПРОИЗВОДСТВО Действуем по ситуации	стр. 7
● 05	#ЗУМ_НА_ЗУМЕРОВ Молодёжная ассамблея как катализатор карьерного роста	стр. 8
● 06	#PR-ЛАБОРАТОРИЯ Служба быстрого реагирования	стр. 11
● 07	#ПРАКТИКИ_РЕГИОНОВ Трудовая география	стр. 15
● 08	#ИСТОРИЯ_УСПЕХА Настоящее призвание не знает ограничений	стр. 17
● 09	#ДАЙДЖЕСТ_МИНТРУДА_РОССИИ Топ-5 тем социальных сетей СЗН	стр. 19
● 10	#ЛУЧШИЙ_ПРЕСС-РЕЛИЗ Кто победил в февральском голосовании	стр. 20
● 11	#МЕДИААКТИВНОСТЬ Региональный обзор	стр. 22
● 12	#ПУЛЬС_МОДЕРНИЗАЦИИ Самые яркие новости из городов страны	стр. 23
● 13	#МЕЖДУ_ДЕЛОМ Первый блин не комом	стр. 28
● 14	#ВИДЕО #СЮЖЕТЫ Говорит и показывает	стр. 30
● 15	#ОБЩАЙСЯ Каналы коммуникации для сотрудников СЗН	стр. 32
● 16	#БИБЛИОТЕКА #КОНТАКТЫ Всегда на связи	стр. 34



Псковская
область

Слово «работа» — женского рода

В преддверии Международного женского дня мы разместили на обложке журнала фото Марины Никитиной, которая руководит Кадровым центром Дновского района Псковской области.

Она знает всех клиентов в своём районе, регулярно встречается и с работодателями, и с соискателями. Первым это помогает находить подходящих кандидатов, а вторым — уверенно выстраивать карьерные треки.

Марина — пример профессионального и по-женски ответственного отношения к делу. Начав свою работу в службе занятости ещё в 1995 году, сегодня она — амбассадор тех перемен, которые происходят в нашей сфере. Индивидуальный подход к каждому клиенту, проактивная позиция, нацеленность на решение кадровых задач региона — все эти качества помогают ей и тысячам её коллег по всей стране создавать и укреплять новые контуры модернизированной службы занятости и бренда «Работа России».

Поздравляем всех женщин, работающих в сфере занятости! Желаем вам оптимизма, уверенности в своих силах и настойчивости на пути к нашим масштабным целям!



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 ждём живые снимки,
фотопечатления,
кадры, которые хочется
пересматривать и которыми
хочется делиться.

Женские клубы при Кадровых центрах «Работа России»: новая стратегия и СВОевременная поддержка в Год защитника Отечества



Когда

6 марта 2025 года,
10:00–11:30 МСК



Спикеры

Наталия Полуянова,

депутат Государственной Думы Российской Федерации, координатор федерального партийного проекта «Женское движение Единой России»

Ирина Ивенских,

депутат Государственной Думы Российской Федерации, куратор направления работы «Женские клубы» федерального партийного проекта «Женское движение Единой России»

Екатерина Меркулова,

заместитель руководителя Федерального центра компетенций в сфере занятости Минтруда России

Румиля Калимуллина,

заместитель директора Кадрового центра «Работа России» Республики Башкортостан

Татьяна Виноградова,

заместитель директора Кадрового центра «Работа России» Запорожской области

Галина Пыжик,

начальник отдела Кадрового центра «Работа России» Запорожской области

Екатерина Головкина,

директор Кадрового центра «Работа России» Вологодской области



Формат

онлайн-встреча



Для кого

- ▶ руководителей женских клубов при центрах занятости
- ▶ активистов женских клубов при центрах занятости
- ▶ активистов «Женского движения Единой России»
- ▶ представителей СЗН и ЦЗН
- ▶ партнерских организаций



Во время встречи вы

- ▶ познакомитесь со стратегией работы Женских клубов при Кадровых центрах «Работа России» на 2025 год
- ▶ получите представление о направлениях работы Женских клубов
- ▶ узнаете о разных форматах работы Женских клубов с членами семей участников СВО. Опыт регионов



Запись будет доступна в базе знаний СЗН



Ссылка на трансляцию

Новые пиктограммы для брендбука

В конце прошлого года в ФЦК СЗ существенно расширили брендбук, в том числе и пиктограммы, которые используют для обозначения сервисов. Недавно их добавили в общий доступ. Дизайнер и бренд-менеджер ФЦК СЗ **Илья Ершов** объясняет, как работать с обновлёнными материалами.



Кроме того, мы обновили их систему хранения: теперь каждый набор, соответствующий определенной мере поддержки, расположен в папке с названием этой меры, а сами иконки названы в соответствии с сервисами, которые они обозначают. Это поможет ничего не перепутать.



Форматы

Пиктограммы представлены в двух наиболее удобных форматах: PNG и SVG.

PNG (Portable Network Graphics) — это растровый формат без фона. Однако при значительном увеличении качество изображения может ухудшаться.

SVG (Scalable Vector Graphics) — это векторный формат, который позволяет масштабировать изображение без потери качества. Рекомендуется использовать SVG в печатных материалах, чтобы обеспечить высокое качество результата.

От использования формата SVG можно отказаться только в том случае, если программа не поддерживает его отображение. Однако сейчас такие приложения встречаются крайне редко.



Где найти

Все материалы бренда, включая новые значки сервисов, хранятся в нашем корпоративном облачном хранилище, доступ



Что изменилось

В новой редакции появились иконки для сервисов, связанных с пятью мерами поддержки:

- ▶ организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учёбы время
- ▶ организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы
- ▶ организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест
- ▶ информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации, социально-трудовых правах граждан, развитии форм занятости
- ▶ приоритетное трудоустройство участников СВО

к которому есть у всех сотрудников при наличии интернета.



Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест



Ярмарка вакансий



Ярмарка учебных рабочих мест

Напомню, если вы решили скачать какие-либо материалы (не обязательно иконки), не забывайте периодически сверяться с актуальной версией

брендбука и утверждёнными материалами. Это поможет избежать использования устаревших элементов и обеспечит соответствие стандартам бренда «Работа России».



Мы подготовили для вас плакат формата А3 со всеми мерами поддержки и входящими в них сервисами. Вы можете просматривать его в формате PDF или распечатать и разместить на рабочем месте.



Папка с иконками сервисов
в Базе знаний

Действуем по ситуации



В Томской области стартовало масштабное обучение по Единой технологии проектирования решений по жизненным ситуациям, которую разработало Агентство стратегических инициатив совместно с корпорацией «Росатом». Эксперт направления развития ЦМП и технологий, цифровой трансформации ФЦК СЗ **Роман Бабкин** рассказывает, что это означает для клиентов Кадровых центров

Участниками обучения стали более 70 человек из разных субъектов Российской Федерации. В числе региональных команд есть и представители служб занятости. Это сотрудники экспертных центров по бережливому производству из Республики Башкортостан, Кемеровской и Самарской областей.



Чему их будут учить?

Единая технология — это один из инструментов бережливого производства, который позволяет эффективно работать и в непромышленной сфере. Она построена на принципах клиентоцентричности и проектного управления.



В основе технологии — проектирование жизненных ситуаций, с которыми сталкивается человек при обращении в государственные структуры, в нашем случае — в Кадровый центр.

Специалисты центра, вооружённые новыми знаниями, изучают клиентский путь: скорость, качество услуг. Это нужно, чтобы найти возможность внедрить в наши процессы проактивный клиентоцентричный подход. Например, не дожидаться, когда к нам придут семьи, которые находятся в трудном положении, а самим обратиться к ним, проинформировать, какие льготы им положены, какие сервисы помогут вернуться к обычной жизни.

В Год защитника Отечества такая помощь будет особенно актуальна для бойцов, возвращающихся домой. Поэтому после обучения команды служб занятости должны будут на основе Единой технологии разработать и внедрить проекты, которые оптимизируют процесс трудоустройства для участников СВО и членов их семей.

Молодёжная ассамблея как катализатор карьерного роста



Ульяновская область



Как организовать молодёжные клубы так, чтобы по-настоящему эффективно закрывать кадровую потребность региона? В первую очередь — обратить внимание на компетенции тех, кто работает с этими объединениями. Начальник отдела по работе с молодёжью Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области **Ольга Крапивка** поделилась с нами деталями развивающего проекта



В 2024 году на территории Ульяновской области заработало 26 молодёжных клубов — при каждом Кадровом центре «Работа России». Более половины из них возглавляют молодые специалисты службы в возрасте до 35 лет включительно. Они быстрее находят общий язык с участниками клуба, активно применяют информационные технологии для улучшения взаимодействия и организации клубных встреч, продолжают общение с аудиторией в социальных сетях.

Понимая, что эффективная работа клубов напрямую зависит от постоянного повышения компетенций специалистов и обмена друг с другом успешными практиками, мы решили провести первую молодёжную ассамблею специалистов службы занятости населения Ульяновской области.



Предпосылки проекта

В 2024 году Ульяновская область приняла участие в двух масштабных молодёжных событиях — во Всероссийском форуме ТИМ «Бирюса» и Молодёжном дне IX Всероссийской недели охраны труда. Нам захотелось организовать нечто подобное: объединить всех молодых специалистов службы занятости региона, создать площадку для знакомства с новыми форматами работы и продвижения ценностей модернизированной службы занятости. В нашу проектную команду вошли специалисты по работе с молодёжью, профессиональному обучению и информационной политике.





Концепция

На подготовительном этапе молодёжной ассамблеи мы выделили четыре ключевых аспекта, на которые стоит обратить внимание:

Формат реализации

Никаких скучных лекций, только живое общение, обмен опытом и практические занятия

Приоритетные цели и результаты

- 📌 раскрытие внутреннего потенциала специалистов, ориентация мышления на поиск нестандартных решений;
- 📌 получение и прокачка полезных навыков для личностного развития и профессиональной самореализации;
- 📌 выстраивание эффективных коммуникаций;
- 📌 формирование команды единомышленников, заряженных на успех



Поиск надёжного партнёра

Для нас им стал молодёжный многофункциональный центр «Дом молодых».

Здесь мы провели само мероприятие, а ещё его сотрудники помогли найти интересных спикеров, предоставили для всех участников брендированные ручки, блокноты и планшеты, даже обеспечили доставку бизнес-ланчей.



День проведения

В мероприятии, которое прошло 20 ноября 2024 года, приняли участие 50 молодых специалистов из 16 территориальных Кадровых центров «Работа России».

Программа ассамблеи условно была разделена на два блока:

- ▶ Первый, базовый, состоял из воркшопа «Новые навыки и образ мышления для лидеров КЦ». В формате трёхчасового тренинга специалисты изучили алгоритм разработки нестандартных решений, освоили на практике технику разработки креативных идей, поставили цели и нашли пути их достижения.
- ▶ Второй блок — творческий, включал пять интерактивных площадок, направленных на получение и прокачку полезных навыков для личностного развития

Были проведены мастер-класс по ораторскому мастерству, практикум «Сильный текст для соцсетей», кейс-чемпионат «Точка роста», мастер-класс «Секреты репортажного фото», диалоговая площадка «Вместе с добро.рф». Каждая площадка стала ещё одной возможностью получить полезные знания, закрепить их на практике, определить зоны дальнейшего профессионального роста.

В конце дня всем гостям предложили пройти опрос и выбрать направление собственного развития в службе занятости региона. Полученные результаты легли в основу работы по развитию молодёжного сообщества в 2025 году. Те, кто выразил желание, были включены в новый проект по внутреннему обучению персонала по программе «Внутренний тренер — 1 степень».



Человеку нужен человек

Молодёжная ассамблея как новый формат взаимодействия зарекомендовала себя успешно. Об этом мы можем судить по положительной обратной связи от участников, которые подчеркнули практическую пользу от взаимодействия именно в формате живого диалога.

Вторую встречу планируем провести уже в тёплое время года. На неё обязательно пригласим не только новых спикеров, но и новых молодых специалистов, которые становятся частью нашей команды.



«МелочиНЕмелочи»: три лайфхака, которые сделают ваше молодёжное событие запоминающимся

- ▶ **Молодым спикерам — «да»,
большим начальникам — «нет»**
Отсутствие топ-руководителей на мероприятии создаст неформальную обстановку и будет способствовать открытому общению. Это даст возможность говорить на равных, а также вдохновит участников, показывая, что успех в профессии возможен даже в молодом возрасте, если есть стремление к развитию и росту
- ▶ **Откажитесь от официально-делового стиля одежды**
Стиль smart casual отлично подойдёт для создания комфортной и непринужденной обстановки на молодёжном событии. Элементы фирменного стиля «Работа России», такие как платки или значки, помогут создать единую визуальную идентичность мероприятия и подчеркнуть приверженность участников к бренду.
- ▶ **Продумайте формат видеовизиток для приветствия участников**
Поучаствовать в записи можно предложить как руководителям, так и коллегам из других регионов. Такие видеоприветы не только разнообразят вступительную часть мероприятия, но и создадут чувство сопричастности к одной большой федеральной команде «Работа России», дадут мощный заряд энергии и позитива на продуктивную работу в течение всего дня.

Служба быстрого реагирования



Телефон не умолкает ни на минуту: вас атакуют журналисты федеральных изданий. Внезапное непредсказуемое событие угрожает репутации ведомства, и у вас очень мало времени, чтобы принять правильное решение. Задача пресс-секретаря, независимо от того, работает он в крупном бизнесе или государственном секторе, — умело снять возникшее напряжение и выйти из кризисной ситуации. О практиках, которые полезно использовать в сложные моменты, рассказывает директор департамента корпоративных коммуникаций Первой грузовой компании **Марина Подкопаева**



Действуем и противодействуем

Любая коммуникация — это набор действий. Каких конкретно? Это зависит от того, насколько важная и значимая тема стала достоянием общественности и насколько широкий круг людей она может задеть. При этом весь антикризисный пиар строится на трёх базовых этапах: вы должны максимально быстро дать понять, что вы в курсе ситуации и пообещать в ней разобраться, взять на это время и в итоге сообщить о результатах этого разбирательства.

Чтобы проанализировать ситуацию и сделать правильные первоначальные выводы, собирается рабочая группа, своего рода оперативный штаб.



На старт, внимание, кризис

По сути, кризис — это любая ситуация, которая потенциально может привести к репутационному ущербу, негативно повлиять на финансовые и операционные результаты компании и испортить отношения с важными целевыми аудиториями: клиентами, партнёрами, органами власти. Вариантов таких ситуаций бесконечно много: конфликт внутри стал публичным, мошенники начали действовать от вашего имени, данные пользователей утекли в сеть, недовольный клиент оставил разгромный комментарий... Объединяет их то, что они стали публичными и несут в себе отрицательный посыл. Не всякий негатив — кризис, но любой кризис — это именно негатив. Преодолеть его — задача антикризисных коммуникаций.





Входить в него должны не только пиарщики, но ещё и юристы, ключевые специалисты и руководители — все те, кто владеет ситуацией в рамках своей зоны ответственности и может принимать решения. Рабочая группа определяет главную задачу антикризисных коммуникаций: что нам важно? Исправить техническую ошибку? Сохранить клиентов? Не допустить штрафных санкций? Этот фокус определяет содержание коммуникаций.



Первое слово дороже второго

Люди так устроены, что всегда запоминают первую озвученную версию событий. Именно она потом и воспринимается как основная.

Поэтому к подготовке и публикации первого сообщения от компании нужно относиться максимально серьёзно. Характер и периодичность публикаций будет зависеть от масштаба проблемы. Вспомните, как пресс-службы авиакомпаний в случае крушений очень часто выдают сообщения о том, как идут поисковые работы, что с бортовыми самописцами и так далее. Такое подробное информирование как раз и является частью антикризисных коммуникаций, призванных снять напряжение от неизвестности.

Отмечу, что просто опубликовать сообщение — мало, нужно обязательно отследить, как на него отреагировали в информационном пространстве. В кризисной ситуации мониторинг нужно вести буквально в режиме нон-стоп.



Не надо так

- ▶ Самая частая ошибка — игнорировать первые сигналы разгорающегося негатива. Хорошая прививка от этого — наметанный глаз пиарщика, выстроенные отношения с журналистами, налаженная система мониторинга внешнего поля. Высший пилотаж — отстроенная система взаимодействия с теми, кто работает с клиентами офлайн и умеет распознавать их недовольство. Если они вовремя сообщат вам, что людям не нравится сервис, качество услуг, что-то ещё — вы успеете обратить внимание на эту проблему и оперативно погасить её до того, как она разрастётся.
- ▶ Ошибкой будет и отмахиваться от потенциально кризисных ситуаций в надежде, что на них никто не обратит внимание. В ситуации, когда сообщения из закрытых телеграм-каналов с десятком родственников в подписчиках вдруг мгновенно вытаскиваются в публичное поле, надеяться на это довольно наивно. При этом нужно уметь отличать потенциально опасные сообщения от комментариев хейтеров и сетевых троллей. В коммуникации с этой публикой лучше по возможности не вступать.
- ▶ Чрезмерная реакция на событие и потеря самоконтроля часто идут параллельно друг с другом. Не надо собирать оперативный штаб во главе с первым лицом компании, чтобы ответить на единственный комментарий в соцсети. А давая такой ответ, нужно контролировать собственные эмоции. Ваши формулировки должны быть согласованными и чётко выверенными: если кто-то зацепится за лишнее слово, потенциально негативная ситуация легко может выйти на новый виток.
- ▶ С отсутствием согласованности в формулировках связана ещё одна ошибка. Если специалист контакт-центра скажет, что проблема решена, а руководитель заявит, что вы с ней только начали разбираться, нестыковки в коммуникациях обязательно заметят. Важно быть последовательными, придерживаться единой позиции и не давать ложных обещаний.





В кризис выигрывает тот, кто лучше к нему готов

Крупный бизнес уже давно составляет карты рисков, которые определяют все возможные угрозы для организации и распределяют их от наиболее до наименее критичного. Как правило, это финансовые, операционные, экологические, техногенные, репутационные и другие риски. Когда они прописаны, разрабатывается матрица реагирования на каждый конкретный риск. Воспользовавшись ей, пресс-секретарь должен заранее составить по каждому риску чек-лист антикризисных действий с поимённым указанием тех, кто за них отвечает. В сложную минуту такой план значительно облегчит и ускорит работу. Для больших компаний важно иметь и контакт-лист с данными всех ключевых сотрудников: как правило, в момент стресса нужных номеров телефона никогда не оказывается под рукой.



Обязательный элемент антикризисной стратегии — шаблоны для коммуникаций: пресс-релизы, посты в соцсетях, FAQ-листы. Зная свои основные риски, вы должны заранее их разработать и согласовать с руководителем и всеми причастными. Важный нюанс: антикризисные коммуникации будут убедительнее, если вы будете придерживаться такого же стиля общения, как и всегда. Внезапно перейдя с обычного официального стиля на доверительный (или наоборот), вы рискуете утратить доверие аудитории.

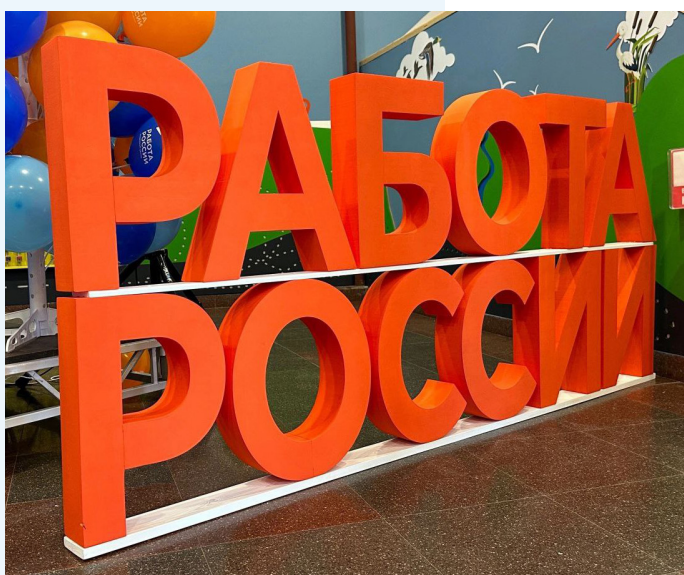


Важно помнить, что антикризисная стратегия не должна останавливаться на половине пути, когда острая фаза уже миновала. Вполне возможно, что кто-то её пропустил, только сейчас нашёл, что сказать по этой теме, — и это грозит вам новым витком конфликта. Следите за развитием событий и после того, как основная работа уже сделана. Ведь кризис можно считать полностью отработанным не тогда, когда сложная ситуация завершена, а когда её проанализировали и сделали выводы.

Трудовая география

Ленинградская
область

Что делать, если в регионе открытых вакансий в 50 раз больше, чем безработных? Этот вопрос становится всё более актуален для части территорий на северо-западе страны, в центральной России, а также на Урале, Сибири и Дальнем Востоке. Какие эффективные решения есть для этого вызова? Мы спросили об этом у директора Кадрового центра Ленинградской области **Татьяны Ивановой**

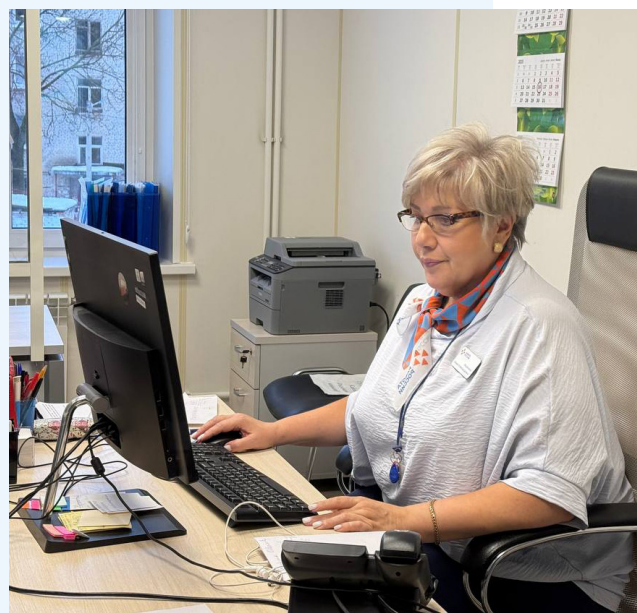


В 2024 году заявка на вступление в программу была подана, и с начала 2025 года она стартовала в регионе. В среднесрочной перспективе (2025–2027 гг.) на её реализацию будет выделено более 100 млн рублей, в том числе свыше 50 млн — из федерального бюджета.

Для работодателей это означает следующее. Если компания не может найти в Ленинградской области работника с соответствующей квалификацией и навыками, то она может самостоятельно определить, из какого региона пригласить такого сотрудника, и принять участие в программе повышения мобильности трудовых ресурсов.

Ленинградская область признана трудонедостаточным регионом — сегодня у нас более 56 тыс. открытых вакансий. При этом зарегистрированных безработных всего 1,6 тыс. человек. В этой ситуации мы не обойдёмся без соискателей из других регионов.

Привлекать их к нам систематически поможет государственная программа повышения трудовой мобильности. Ленинградская область присоединилась к ней после обращения работодателей. Местные компании очень просили обеспечить приток в регион квалифицированных кадров: не только для того, чтобы справляться со своей текущей операционной деятельностью, но и для реализации крупных инвестиционных проектов.



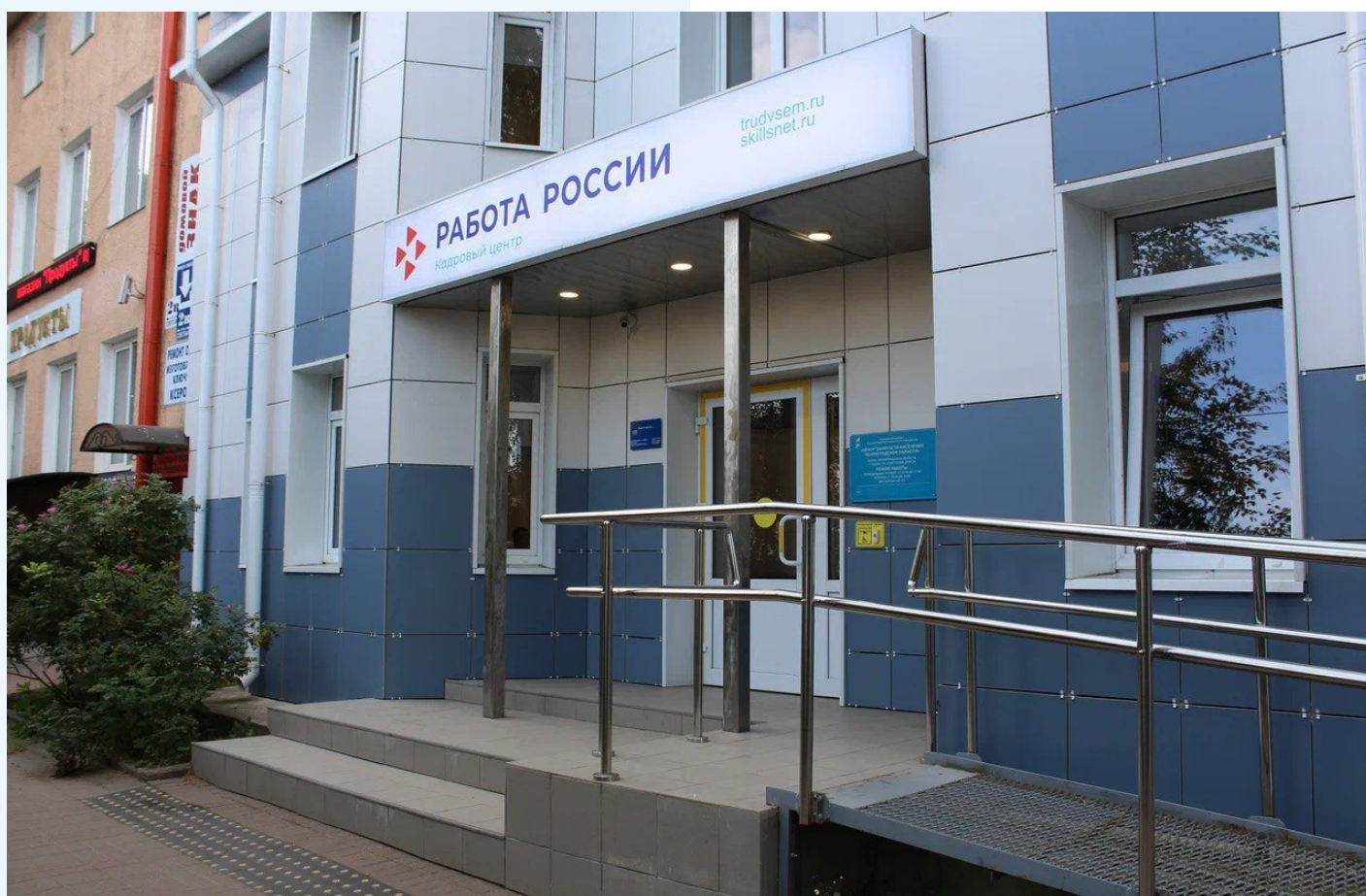
Разумеется, помощь в таком поиске могут оказать и специалисты Кадрового центра. Они проактивно мониторят базу резюме соискателей из других регионов и выходят на связь с теми, кто объявил готовность к переезду. В ходе беседы наши сотрудники рассказывают не только о вакансии, мерах поддержки, возможности проживания за счет работодателя, но и в целом о нашей области и её особенностях.

Ещё один эффективный инструмент — организация ярмарок вакансий для соискателей из трудоизбыточных регионов. Мы проводим их в режиме онлайн, это помогает ускорить процесс подбора и сократить затраты. В феврале мы объединили более 300 соискателей из Алтайского края, Республики Дагестан и Республики Тыва, чтобы познакомить их с работодателями Ленинградской области. Компании

предложили соискателям с рабочими профессиями 414 вакансий.

В рамках программы повышения мобильности трудовых ресурсов Кадровый центр не только помогает искать сотрудников, но и обеспечивает финансовую поддержку переехавших. Работодателям будет выделяться 225 тыс. рублей на каждого работника, привлечённого из других регионов. Сам работодатель должен будет выплатить сотруднику 75 тыс. рублей. Таким образом, работник, переехавший в Ленинградскую область, получит в качестве подъёмных 300 тыс. рублей для налаживания своего быта. В свою очередь, он должен будет отработать на новом месте два года.

В ближайшие три года благодаря этим мерам мы хотим привлечь к нам в область не менее 500 человек, которые смогут здесь работать.



Настоящее призвание не знает ограничений



Омская
область

В Кадровом центре Омской области помогли найти работу незрячему учителю

26-летний Иоганн Меркель педагогику считает своим призванием. Тотальная слепота не помешала молодому человеку успешно окончить вуз, заниматься репетиторством, найти дистанционную работу преподавателя истории и обществознания. Казалось бы, это подходящий вариант занятости для человека, который ничего не видит — трудно представить, как с такой особенностью здоровья можно контролировать целый класс детей. Однако Иоганну хотелось развиваться в профессии, а не оставаться по другую сторону монитора.

Пять лет педагогического стажа сделали своё дело: Иоганн научился если и не видеть класс, то хорошо его чувствовать.

«С опытом ко мне пришло ощущение детей, — делится наш герой. — Я чётко чувствую, кто чем занимается. Здесь срабатывает интуиция, не иначе, кроме того, другие чувства — слух, обоняние и другие — обостряются на уроке. Иначе никак, ведь моя задача не только научить детей, но и сделать так, чтобы с урока они вышли в целости и сохранности. А современные методы работы позволяют мне вести уроки не только в устном формате. Например, я создаю тесты на специальных порталах. Всю неделю у нас идёт устная работа, затем дети проходят электронное тестирование».



Первую очную работу он нашёл самостоятельно. Это было непросто: ведь задача педагога — не только учить детей, но ещё и следить за ними. Брать на себя такие риски директора учебных заведений были не готовы. Но всё же в одной из городских школ настойчивому и талантливому молодому учителю пошли навстречу.



Но со временем стало понятно, что такая работа требует очень много сил. До единственной школы в городе, где Иоганну дали место, ему очень неудобно добираться. Раньше приходилось ездить с пересадками. Даже после того, как пустили прямой автобус, дорога занимает более часа. Но как найти работу ближе к дому?

Помня о том, какие сложности вызвало самостоятельное трудоустройство, Иоганн обратился в Кадровый центр «Работа России» Омской области. Специалистам центра предстояло не только заинтересовать работодателей нетипичной историей кандидата, но и найти ему вакансию в середине учебного года, когда все педагогические коллективы уже укомплектованы, а ставки распределены.

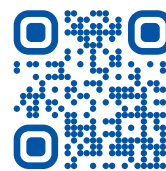


В качестве наиболее подходящего места работы был выбран Омский государственный аграрный университет — он гораздо ближе расположен к дому Иоганна, чем школа. Карьерные консультанты отправились на переговоры с потенциальным работодателем. И они прошли успешно: молодого человека пригласили на собеседование! В сопровождении специалиста службы занятости Иоганн приехал на встречу в университет, где сумел показать себя с самой лучшей стороны.

Сейчас Иоганн Меркель продолжает работать в школе. Чтобы ему не пришлось бросать свой класс в середине учебного года, в университет его пока устроили на 0,25 ставки. Это позволяет привыкнуть к новому месту постепенно, войти в ритм, найти удобные маршруты. С сентября, когда начнётся новый учебный год, он сможет уже полностью перейти в вуз. Здесь надеются, что увлечённый педагог не только научит студентов своему предмету, но и замотивирует их не бояться трудностей.

Нателла Кисилевская,
пресс-секретарь Кадрового центра
Омской области

Топ-5 тем в социальных сетях СЗН



Подпишись
на Минтруд России!



Первая региональная ярмарка вакансий для ветеранов СВО «Работа для героев» прошла [в Омске](#). Более 200 вакансий предложили порядка 20 крупных предприятий региона. Соискатели смогли пройти профдиагностику, получить консультации по трудоустройству и переобучению. С начала года омский центр занятости уже помог в трудоустройстве более чем 400 участникам СВО и их семьям.



[В Оренбурге](#) более 150 соискателей с инвалидностью обратились за индивидуальным сопровождением консультантов Кадрового центра. При поиске работы учитываются рекомендации МСЭ, профессиональные навыки кандидата. За 2024 год были трудоустроены порядка 1,2 тыс. человек с ограничениями по здоровью.



86 предприятий [Ульяновской области](#) приняли участие в ярмарке вакансий, которую организовала служба занятости региона. Среди работодателей — АО «ИЛ-Авиастар», Ульяновский автомобильный завод и другие. Соискателям было предложено порядка порядка восьми тысяч вакансий в различных сферах экономики. Более 200 посетителей ярмарки получили предложения о трудоустройстве.



Более двух тысяч школьников [Подмосковья](#) стали участниками ярмарки учебных мест, которая проводится службой занятости Московской области по проекту «Правильный выбор». Представители 19 вузов и колледжей Москвы, Подмосковья и Тульской области, а также 10 предприятий рассказали об условиях поступления и дальнейшего трудоустройства, о прохождении практик и стажировок.



Виртуальный [помощник](#) начал работать [в Калининградском](#) Кадровом центре. Карина, так назвали чат-бота, работает круглосуточно. Она отвечает на вопросы, связанные с трудоустройством, переобучением и другими возможностями, предоставляемыми Кадровым центром. Только за первый день работы к ней обратились более 90 человек.

PR-лига СЗН выбрала лучший пресс-релиз февраля

В число номинантов вошли новости из Челябинской, Мурманской, Калининградской области, а также из Красноярского края и Республики Башкортостан. В результате лучшим стал калининградский релиз о разработке виртуального помощника, набравший 49% голосов.



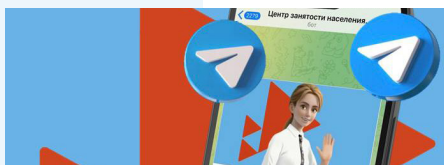
Более 500 заключённых Челябинской области с начала года прошли собеседования в колониях



Служба занятости Красноярского края составила портрет соискателя



Модульный Кадровый центр «Работа России» открылся в Башкортостане



Калининградский Кадровый центр разработал виртуального помощника для соискателей и работодателей



Рекрутинговый тур как новый формат сотрудничества с работодателями запустила СЗН Мурманской области



Новостная лента

Итоги голосования в чате PR СЗН



40 ГОЛОСОВ

Калининградская область

19

ГОЛОСОВ

Республика Башкортостан

7

ГОЛОСОВ

Челябинская область

10

ГОЛОСОВ

Мурманская область

6

ГОЛОСОВ

Красноярский край



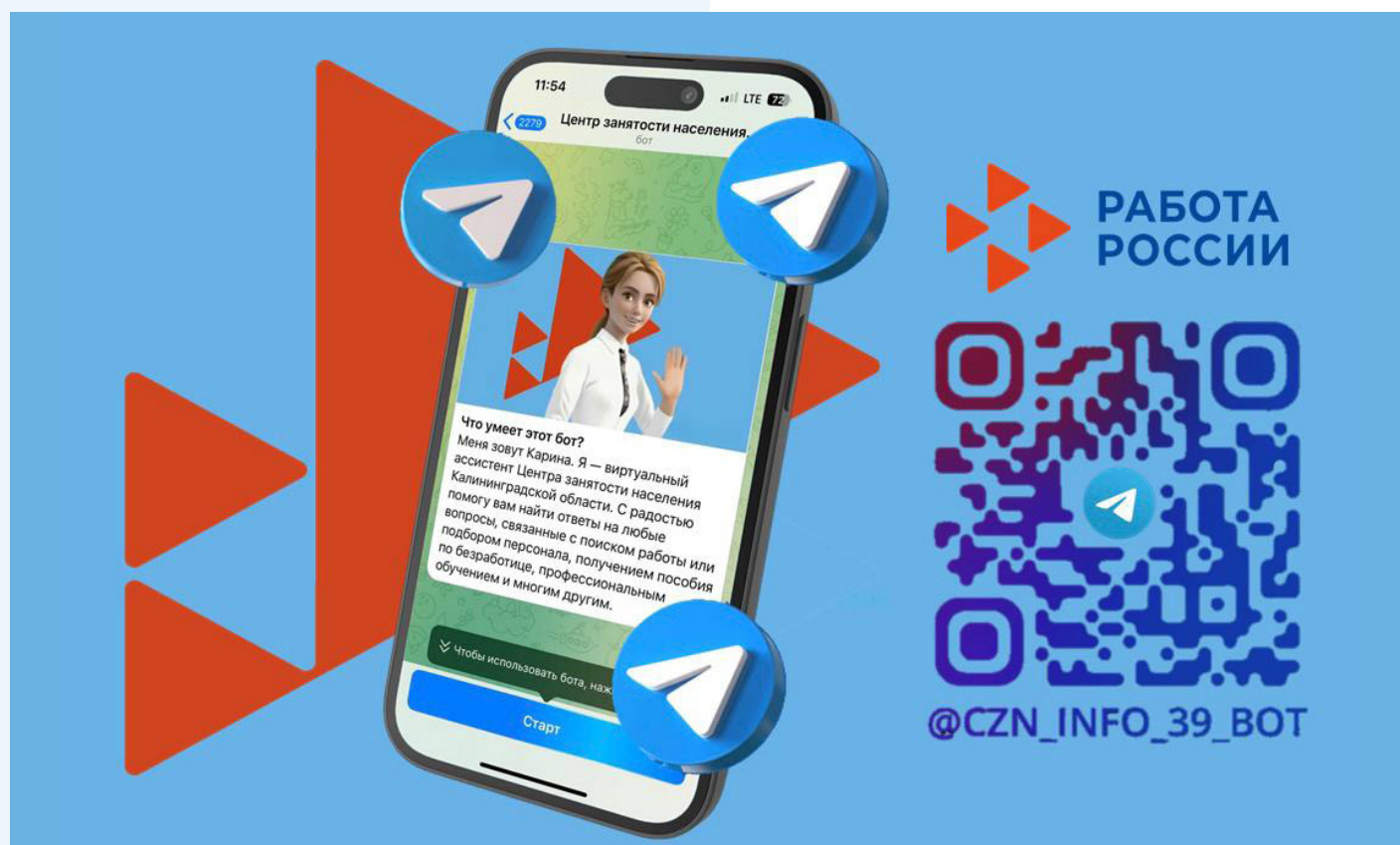
Автор лучшего пресс-релиза февраля

Анастасия Денисова,

главный специалист отдела
пресс-службы Центра занятости
населения Калининградской области

Калининградский Кадровый центр разработал виртуального помощника для соискателей и работодателей

Жители области и работодатели смогут круглосуточно получить ответы на любые вопросы, связанные с решением их жизненных и бизнес-ситуаций



Она расскажет об актуальных вакансиях на платформе «Работа России», о подготовке к собеседованиям, сообщит о возможности бесплатного переобучения через Кадровый центр, алгоритме оформления заявки на подбор персонала на предприятие, даст информацию о предоставлении

отчётности и других аспектах взаимодействия со службой занятости.

В первый день работы к цифровому ассистенту Карине обратились более 90 человек

Получить консультацию у виртуального ассистента можно, набрав в поисковике [телеграма](https://t.me/CZN_INFO_39_BOT).

Региональный обзор недели

С 25 февраля по 3 марта на сайте СЗН-ПУЛЬС опубликована 31 новость из 23 регионов страны



Амурская область



Астраханская область



Волгоградская область



г. Севастополь



Ивановская область



Кемеровская область — Кузбасс



Кировская область



Краснодарский край



Красноярский край



Магаданская область



Мурманская область



Новосибирская область



Омская область



Оренбургская область



Пермский край



Приморский край



Республика Карелия



Республика Мордовия



Самарская область



Саратовская область



Сахалинская область

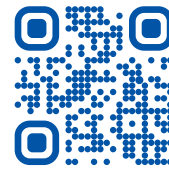


Ульяновская область



Челябинская область

Более 500 заключённых Челябинской области с начала года прошли собеседования в колониях



Больше
новостей здесь

Они были организованы в ходе ярмарок вакансий, которые сотрудники Челябинского центра занятости провели в трёх колониях



с исправительными учреждениями.

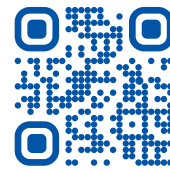
Как сообщила директор Челябинского центра занятости населения Мария Никонова, в 2022 году был разработан сервис по поддержке граждан, отбывающих наказание или недавно освободившихся из мест лишения свободы. Он предполагает консультирование заключённых по мерам государственной поддержки и организацию ярмарок вакансий непосредственно в местах лишения свободы. С января прошлого года

Шесть работодателей, которые участвовали в подобном мероприятии впервые, представили свыше 50 вакансий, в том числе — с обучением на рабочем месте. Среди них швея, портной, автослесарь, газосварщик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, автокрановщик. Более 500 заключённых смогли выбрать подходящую работу, узнать об условиях трудоустройства и пройти собеседования. Таким образом, к выходу на свободу у большинства из них уже будет гарантированное рабочее место и доход.

Так, в прошлом году благодаря Челябинскому центру занятости 60% соискателей из числа бывших заключённых нашли работу. Это результат системной работы специалистов службы занятости

«Мы видим эффект нашего взаимодействия с УФСИН: у осуждённых есть время подготовиться к выходу на свободу. Социальная адаптация легче даётся тем, у кого уже есть место работы. Они ощущают свою востребованность, а предприятия закрывают вакансии. Сейчас с нами сотрудничают уже 12 колоний. 68 работодателей готовы трудоустроить бывших заключённых. И у нас уже есть новые контакты для выстраивания профессиональных отношений», — отметила Мария Никонова.

Получить информацию о постоянной или временной работе, о мерах поддержки службы занятости можно по телефону горячей линии 8 (800) 444-80-88 (звонок бесплатный).



Рекрутинговый тур как новый формат сотрудничества с работодателями запустила СЗН Мурманской области

Первым участником и соорганизатором стала компания «Ковдорский ГОК», с которой региональный Кадровый центр «Работа России» подписал соглашение о сотрудничестве

В рамках рекрутингового тура в Кадровых центрах региона состоятся встречи соискателей с представителями предприятия. HR-служба постарается найти новых сотрудников. До конца мая выездные команды посетят Кировск, Канда拉克шу, Апатиты, Мончегорск, Полярные Зори и Оленегорск.

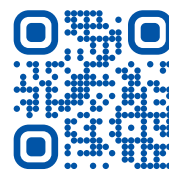
«Выход на тесное сотрудничество с работодателями — это главный приоритет в нашей работе в рамках национального проекта «Кадры», — подчеркнула руководитель управляющего Кадрового центра Мурманской области **Юлия Рябинова**. — Мы скрупулезно изучаем потребности и запрос от предприятий региона. В ответ на один из них появился новый опыт взаимодействия с Ковдорским ГОКом».

Тур начался с Мурманска. Здесь в предварительных собеседованиях приняли участие 57 человек, которых пригласили карьерные консультанты. HR-специалисты рассказывали о вакансиях и о корпоративных программах лояльности, включая компенсацию затрат на переезд из родного города в Ковдор. Студентам строительного колледжа в сфере теплотехники и автоматизации производственных процессов предложили пройти практику и стажировки на производстве.



В результате 36 кандидатов, которых заинтересовал работодатель, заполнили анкеты. По оценке представителей предприятия, эффективность такой встречи оказалась в семь раз выше участия в ярмарке вакансий.

Отметим, что Мурманская служба занятости системно развивает разные форматы партнёрства с крупнейшими работодателями региона. В феврале 2025 года была создана коллаборация с Кольской горно-металлургической компанией. Теперь HR-специалисты предприятия ведут приём в Кадровом центре Мончегорска.



В Астраханской области за первые 10 дней путины служба занятости населения помогла трудоустроить 60 рыбаков

В 2025 году в Астраханской области весенняя путина началась 15 февраля, продлится она до 20 мая. За первые 10 дней путины служба занятости населения устроила на работу 60 рыбаков



«На региональный рынок труда значительное влияние оказывает сезонный характер деятельности. В период активных работ в сфере рыбодобычи, овощеводства, растениеводства численность безработных снижается, а количество вакантных рабочих мест растёт», — рассказал руководитель агентства по занятости населения Астраханской области **Рамиз Азизов**.

В этом году началу путины препятствует резкое похолодание во второй половине февраля. Выйти на промысел астраханским рыбакам мешает лёд.

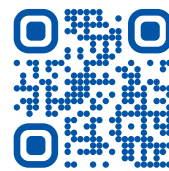
Но уже сейчас работодатели — ведущие рыбодобывающие и рыбоперерабатывающие компании региона — предложили 236 вакансий для рыбаков прибрежного лова с зарплатой до 33 тыс. рублей и 39 вакансий для обработчиков рыбы с зарплатой до 30 тыс. рублей.

Напомним, что рыбак прибрежного лова оказался самой востребованной профессией в Астраханской области по итогам 2024 года, было заявлено почти 3,3 тыс. вакансий.

В целом сегодня от Астраханской области на портале «Работа России» размещены 5,8 тыс. вакансий.

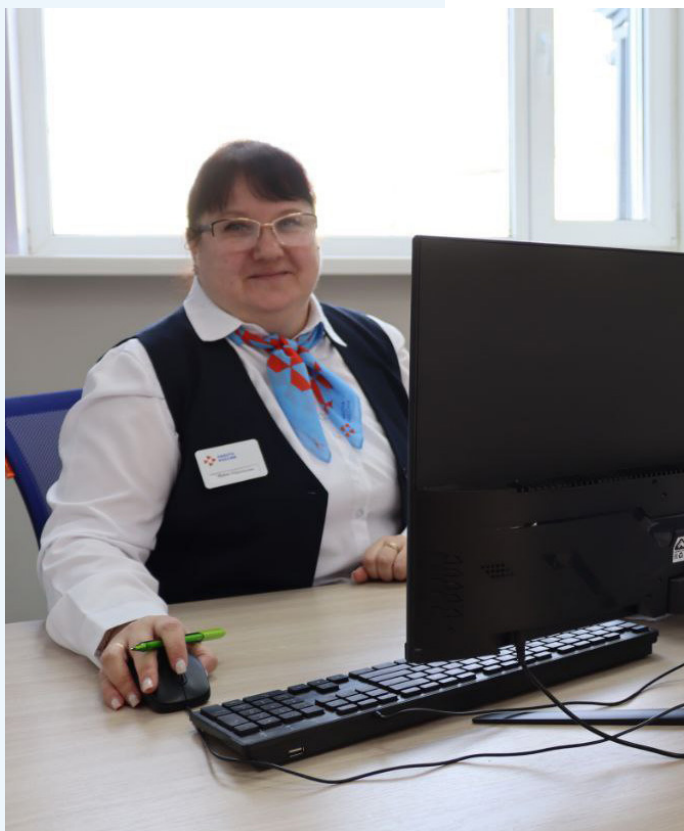
В этом году регион вступил в проект комплексной модернизации, которая предусматривает внедрение персонального подхода к каждому клиенту: работодателю и соискателю. Им предлагается широкий спектр мер поддержки и сервисов с учётом персонального запроса.

В Пудожском районе Карелии открыли современный Кадровый центр



Больше новостей здесь

Обновление помещения стало завершающим этапом проекта комплексной модернизации, который был реализован в регионе в прошлом году



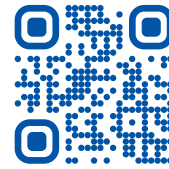
«Нацеленность на эффективность и результат теперь лежат в основе работы Кадровых центров. Это уже не выплатные центры службы занятости, а точка притяжения, где могут встречаться не только безработные, но и все, кто представляет трудовой потенциал Карелии: молодёжь, люди с инвалидностью, пенсионеры и другие категории граждан», — подчеркнула она.

Как сообщила начальник Управления труда и занятости Елена Фролова, благодаря персональному подходу в 2024 году специалистам удалось трудоустроить каждого второго клиента службы занятости Пудожского района.

Ориентирована на оказание всесторонней помощи клиентам и создание для них комфортной обстановки организация пространства Кадрового центра. Здесь оборудованы зоны ожидания для соискателей и работодателей, зона цифровых сервисов, помещение для мероприятий, например, для заседаний Женского и молодёжного клубов, детский уголок.

Напомним, в этом году будут обновлены все точки присутствия службы занятости в Карелии. В Медвежьегорске построят новое здание, где разместятся Кадровый центр и МФЦ. Проектно-сметная документация уже разработана. В настоящее время проводится государственная экспертиза.

В Санкт-Петербурге открылся молодёжный клуб Красноярского края



Больше
новостей здесь

Он создан по инициативе губернатора края
Михаила Котюкова для возвращения на родину
земляков, которые поступили в вузы
Северной столицы



По словам руководителя агентства
труда и занятости населения
Красноярского края Виктора Новикова,
новый формат молодёжного объединения
подразумевает адресный подход
и применение передовых практик,
которые будут интересны
и полезны аудитории.

«В образовательных организациях
Санкт-Петербурга обучается порядка
трёх тысяч красноярцев. Для экономики
нашего региона они являются ценным
трудовым ресурсом. В рамках клуба
мы стимулируем молодёжь к работе
на предприятиях края. Уже достигнуты
договоренности с ведущими компаниями
о проведении для студентов практик
и стажировок, а также ознакомительных
профтуров», — рассказал Виктор Новиков.

Так, в первой встрече приняли участие
более полусотни молодых людей,
получающих востребованные
в Красноярском крае профессии.
Для них провели презентацию
карьерных возможностей, мозговой
шторм, тренинги по командообразованию
и коллективному планированию.
Кроме того, были выбраны лидеры
молодёжного клуба, которые будут
выстраивать его деятельность,
разрабатывать дополнительные
мероприятия и взаимодействовать
с партнёрами.

Планируется, что заседания клуба будут
включать мастер-классы, роуд-шоу
предприятий региона, реализующих
инвестиционные проекты, форсайт-
сессии, карьерное консультирование,
встречи с известными людьми
Красноярского края, кадровые миссии
с участием работодателей, акции,
ярмарки вакансий, дискуссии, выезды
в территории края для посещения
промышленной инфраструктуры.

Уже этим летом в рамках Петербургского
международного экономического
форума состоится встреча участников
молодёжного клуба с губернатором
края Михаилом Котюковым.

Разгуляй в Кадровом центре

В четвёртый день Масленицы, который в народе называют Разгуляем, в Кадровом центре Волжского и Фрунзенского районов Саратова организовали яркий праздник для клиентов

Идея отмечать фольклорные праздники сотрудникам центра пришла прошлым летом: совместный отдых на природе вместе с участницами женского клуба натолкнул на мысль добавить красок в ежедневную работу. Начать решили с Масленицы.



За две недели до события стали собирать реквизит. Очень многое доставали из бабушкиных сундуков — например, нарядные платья и кокошники для «красных девиц», в которых встречали гостей. Здесь очень пригодилась помощь одной из сотрудниц центра, которая увлекается коллекционированием предметов старины. Тёмно-синяя бархатная скатерть, которой украсили стол, хранится в семье Оксаны Тонкошкур более ста лет и стала первым предметом в коллекции. Теперь в свободное время сотрудница Кадрового центра любит бывать на специализированных ярмарках и рынках и искать интересные артефакты.



Для декора приносили и не коллекционные, но по-семейному памятные вещи. На праздничном столе нашли своё место и глиняный кувшин, в котором несколько поколений топили масло, и дедушкины деревянные ложки. Дореволюционный самовар, правда, найти не удалось, поэтому с помощью щёпок и шишек во дворе вскипятили советский, отдраенный до зеркального блеска.





Блины пекли всем коллективом. Именно поэтому свежая аппетитная горка для гостей получилась такой высокой. Старались придерживаться традиционных семейных рецептов: яйца, молоко, мука, растительное масло, соль, сахар — по вкусу. А чтобы блины были ажурными и тонкими, тесто замешивали на кипятке пополам с молоком. Не забыли и смазывать сковороды кусочком несолёного сала.

Саратов славится яблоневыми садами, поэтому не обошлось без варенья из яблок, тоже по проверенному старому рецепту.

Записывайте: яблоки твёрдых зимних сортов нужно нарезать дольками, засыпать сахаром в расчёте один к одному и оставить на 12 часов настаиваться.

Потом поставить на медленный огонь и кипятить 15 минут, после чего разложить по банкам.

Такое варенье не стыдно подать и самым дорогим гостям!

Кроме того, на столе был мёд, подаренный одним из добрых друзей центра: он завёл свою пасеку благодаря финансовой поддержке для самозанятых.

Гостями красочного праздника оказались саратовцы, которые пришли в Кадровый центр в поисках работы, а также ученики местного лицея, проходившие профориентационное тестирование. Нарядные карьерные консультанты рассказали собравшимся о традициях празднования Масленицы, поделились загадками и прибаутками, а ещё сообщили о возможности открыть своё дело. Сейчас в регионе стараются развивать туризм, поэтому всё большую популярность набирают народные ремёсла и изготовление сувениров из дерева и глины.



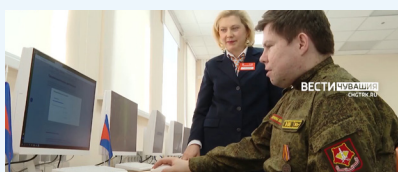
Масленицу в народе часто называли «переломом», потому что после неё зима уступает свои права долгожданной весне. Таким переломом, уверены сотрудники Кадрового центра, для клиентов может стать и обращение в службу занятости. Опытные специалисты помогут найти горячую вакансию и подсластить карьерный путь!

Говорит и показывает СЗН 2.0

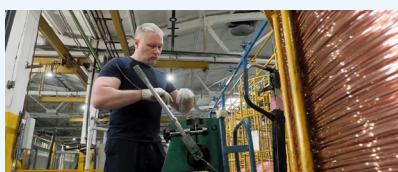
**Для перехода нажми
на нужный QR-код*



В Карелии открыли четырнадцатый
модернизированный Кадровый центр
«Работа России»



СЗН Чувашии помогает ветеранам
и участникам СВО найти работу,
повысить квалификацию или получить
востребованную профессию



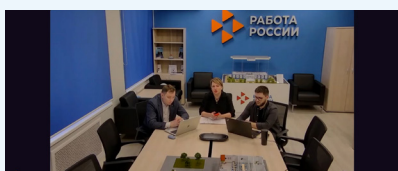
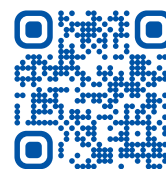
Ветеран СВО нашёл работу благодаря
Кадровому центру «Работа России»
Самарской области



Пятнадцатый модернизированный
Кадровый центр «Работа России» открыли
в Питкяранте Республики Карелия



В рамках рабочей поездки по Сибая
глава Башкортостана Радий Хабиров
посетил Кадровый центр «Работа России»

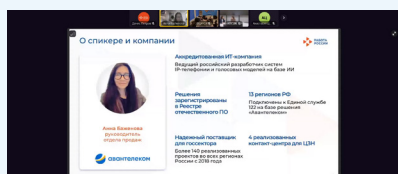


Искусство создания единого
контакт-центра СЗН. Опыт регионов

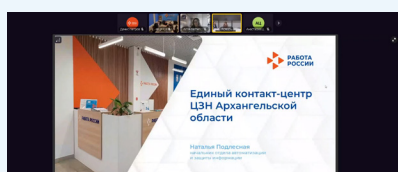


Говорит и показывает СЗН 2.0

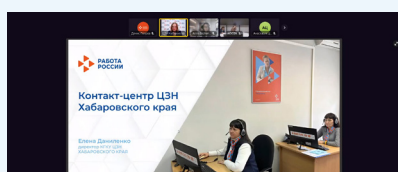
**Для перехода нажми
на нужный QR-код*



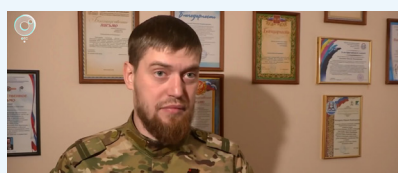
Практика внедрения единого
контакт-центра в государственной сфере



Единый контакт-центр ЦЗН
Архангельской области



Контакт-центр ЦЗН Хабаровского края



Почти 2,5 тыс. вакансий
доступно участникам СВО
в Новосибирской области



СЗН Республики Карелия помогает
осваивать новые специальности
участникам СВО



Чувашии запустили дискуссионную
площадку для молодёжи, которая мечтает
построить карьеру в сфере туризма



Каналы коммуникаций для сотрудников СЗН

Для оперативного взаимодействия, информирования и помощи у нас работает несколько тематических чатов в Телеграме. 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



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>



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



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>



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>



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 ещё еженедельный дайджест новостей, ссылки на интересные исследования и многое другое. Ссылка для вступления:
<https://t.me/+cAspdhyILgQzZTMty>

Telegram-каналы ФЦК СЗ о комплексной модернизации



**Комплексная
модернизация 2024**

https://t.me/+_WwaDz3Rkt9iMjcy



**Индекс
кlientоцентричности**

<https://t.me/+qWhVVHhIkMg4NjUy>



**Формирование
третьей волны КМ**

<https://t.me/+iJySi0x37vY1MGUy>



**17 PR (чат с пресс-
секретарями I волны)**

<https://t.me/+A63Q6HWu6zE3NzZi>



4-я волна КМ

<https://t.me/+Chvy-U-Po2M4NTFi>



**12 PR (чат с пресс-
секретарями II волны)**

<https://t.me/+c4ehwIQAgVZmYjQy>



**Управление КО
и мониторинг стандарта**

<https://t.me/+Clt6eJU0H9E0ODcy>



**Третья волна PR
(чат с пресс-
секретарями III волны)**

<https://t.me/+Au9IYExuGk02YWJi>



**Создание
кlientоцентричного СЗН**

<https://t.me/+Rlea13OcXG4xN2Ey>



**Инфо ЦЗ ДНР_ОБУЧЕНИЕ
(чат с пресс-
секретарями ДНР)**

<https://t.me/+7QNVMjD7ehizTAY>

Для перехода нажми на нужный QR-код



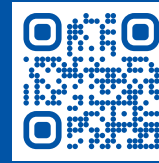
Единый информационно-коммуникационный ресурс
СЗН-ПУЛЬС

<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 (канал в ВК)

<https://vk.com/newczn>



Молодёжные клубы при ЦЗН

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



Материалы Коммуникационных
оперативок

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



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

Вероника Баскакова

выпускающий редактор
журнала СЗН-ПУЛЬС
+7 (920) 245-32-19

Ильяс Качкаев

методолог
+7 (937) 917-81-75

Марина Кувичкина

руководитель направления
дизайна
+7 (905) 749-94-71

Елисавета Харченко

вёрстка
em_kharchenko@vcot.info

Илья Ершов

бренд-менеджер
in_ershov@vcot.info



Мы ждем ваши новости
на почту

aa_ogneva@vcot.info