

СЗН-ПУЛЬС

№47 (188) | 4–10 декабря 2024 г.



#КАДР_НЕДЕЛИ из Томской области

Как стать
профессионалом в 17 лет

Подробности на стр. 3

ГЛАВНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ

Есть контакт

В Чувашии помогли
сапожнику без сапог

Связь времён: женские
клубы Ярославля

Содержание

- 01 **#КАДР_НЕДЕЛИ** стр. 3
Профессиональный опыт в 17 лет
- 02 **#ЦИФРОВЫЕ_РЕШЕНИЯ** стр. 4
Есть контакт: запускаем систему взаимодействия с клиентами
- 03 **#ПРАКТИКИ_РЕГИОНОВ** стр. 7
Снимаем барьеры
- 04 **#ИСТОРИЯ_УСПЕХА** стр. 10
Сапожник без сапог? Не в Чувашии!
- 05 **#ДАЙДЖЕСТ_МИНТРУДА РОССИИ** стр. 12
Топ-5 тем в социальных сетях СЗН
- 06 **#МЕДИААКТИВНОСТЬ** стр. 13
Региональный обзор недели
- 07 **#ПУЛЬС_МОДЕРНИЗАЦИИ** стр. 14
Самые яркие новости из городов страны
- 08 **#МЕЖДУ_ДЕЛОМ** стр. 19
Связь времён
- 09 **#ВИДЕО #СЮЖЕТЫ** стр. 22
Говорит и показывает
- 10 **#ОБЩАЙСЯ** стр. 24
Каналы коммуникации для сотрудников СЗН
- 11 **#БИБЛИОТЕКА #КОНТАКТЫ** стр. 25
Всегда на связи



Томская
область

Как стать профессионалом в 17 лет

Жасмин Шестакова из Томска в своём юном возрасте уже стала поваром популярного в городе ресторана. В этом ей помогли сотрудники местного Кадрового центра «Работа России».

В арсенале специалистов центра есть немало решений даже для тех, кто, как Жасмин, не получил среднего профессионального образования и на встречи с карьерными консультантами приходит ещё с мамой.

Обращение в Кадровый центр действительно может стать тем шагом, который определит всю дальнейшую жизнь человека — и взрослого, и совсем молодого.

Работа мечты найдётся для каждого!



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.

Как за три месяца организовать работу контакт-центра службы занятости



В 2023 году Самарская область вошла в число участников комплексной модернизации службы занятости. Одним из ключевых элементов проекта стал контакт-центр, который предстояло создать и настроить для эффективного взаимодействия с клиентами. О том, какие основные аспекты нужно было учесть при организации, рассказывает начальник отдела по улучшению клиентского опыта управляющего Кадрового центра Самарской области **Ольга Рудой**



Целеполагание

На старте мы в первую очередь сформулировали функции, которые должен будет выполнять контакт-центр:

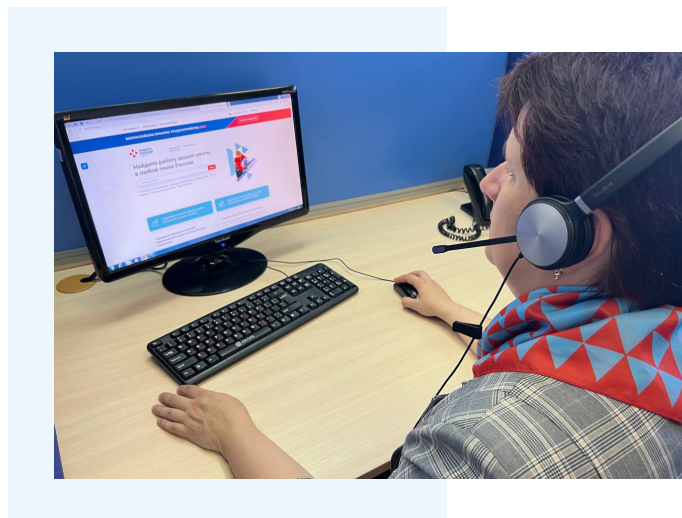
- 📌 принимать входящие звонки
- 📌 оказывать консультационную поддержку клиентам
- 📌 обрабатывать запросы и обращения
- 📌 информировать о региональных сервисах
- 📌 мониторить уровень удовлетворённости клиентов Кадровых центров

Это позволило задать стратегию развития проекта и определить его основные этапы.



Создание организационной структуры

Контакт-центр входит в отдел по улучшению клиентского опыта управляющего Кадрового центра. В штате — пять операторов и руководитель группы. Для быстрого решения технических проблем IT-специалисты работают в том же Кадровом центре, где и располагается контакт-центр.



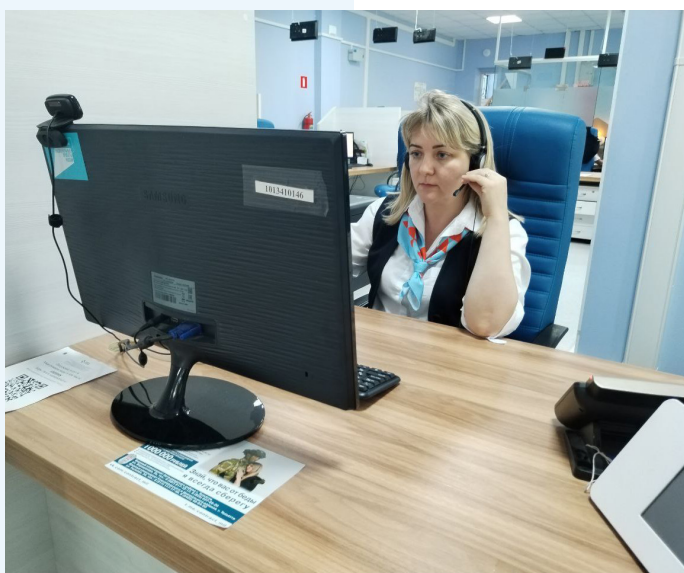
Выбор местоположения

Мы решили, что контакт-центр СЗН Самарской области будет находиться в помещении Кадрового центра первого уровня городского округа Тольятти и муниципального района Ставропольский. Это место выбрано не случайно: основной целью было сохранение коллектива, часть которого находилась под риском увольнения в связи с изменением штатной структуры в период модернизации. Решение оказалось удачным: сотрудники, перешедшие работать в контакт-центр, уже обладали необходимыми знаниями для качественного консультирования граждан.



Отбор сотрудников

Подбор персонала вели из числа сотрудников Кадрового центра Тольятти и Ставропольского района. При собеседовании на позиции операторов оценивали профессиональные навыки, коммуникативные способности и грамотную речь. Одним из самых важных критериев стала способность правильно понять вопрос и быстро найти ответ в большом объёме информации.



Выбор оборудования

Для обработки звонков используется IP-телефония. Также были закуплены телефоны, наушники и микрофоны. Для хранения данных используются серверы и сетевые диски.



Мебель

Чтобы обеспечить комфортные условия работы, мы провели ремонт помещения и установили шумопоглощающие перегородки в цветах, соответствующих единому стилю бренда «Работа России».



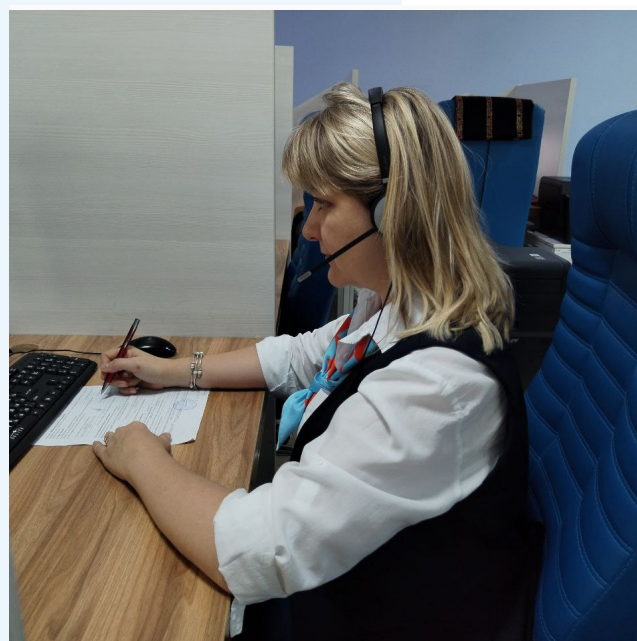
Разработка стандарта обслуживания

Мы создали основные сценарии для общих запросов и проблем, на подготовку скриптов по всем направлениям деятельности ушло две недели. Определили стандарты обслуживания клиентов, ожидаемые от операторов: время ответа, вежливость, решение проблем.



Обучение

Сотрудники были из числа работников Кадрового центра и учитывая, что они уже обладали профессиональными знаниями для поддержки клиентов, их научили принципам эффективной коммуникации. Поскольку они находились под риском увольнения, воспользовались программой обучения в рамках национального проекта «Демография». В 2024 году они прошли 16-часовую программу в Федеральном центре компетенций в сфере занятости по направлению «Коммуникативные компетенции».





Определение режима работы

График контакт-центра соответствует работе Кадровых центров региона: с понедельника по среду и в пятницу — с 8.00 до 18.00, в четверг — с 8.00 до 20.00. Клиенты могут обращаться в удобное для них время, а операторы имеют возможность оперативно решать вопросы, связываясь с любым сотрудником из 32 Кадровых центров.



Мониторинг работы контакт-центра

Контакт-центр начал работу 31 марта 2023 года. В течение трёх месяцев с момента запуска ежедневно собирали обратную связь от сотрудников и клиентов.

С 9 января по 29 ноября 2024 года в контакт-центр поступило 27 тыс. звонков.

Чаще всего спрашивали о постановке на учёт, обучении по национальному

проекту «Демография», о работе в личном кабинете на портале «Работа России». Также операторы информировали работодателей о сервисах службы занятости.

Среднее время общения с оператором составляет шесть минут, минимальное — две минуты, максимальное — 30 минут.

Благодаря единому стандарту работы службы занятости контакт-центр стал площадкой для экспертов, которые оперативно решают проблемы клиентов, а также собирают обратную связь для более эффективной работы Кадровых центров Самарской области.



Узнать подробнее о проекте

+7 (927) 206-56-60

Ольга Рудой,

начальник отдела по улучшению клиентского опыта управляющего Кадрового центра Самарской области

Снимаем барьеры

Республика
Карелия

Люди с инвалидностью — одна из приоритетных категорий для Кадровых центров «Работа России». Их трудоустройство имеет сразу два эффекта. Первый — экономический, когда рынок труда получает мотивированного специалиста. Второй — социальный: постоянная работа и стабильный доход отлично повышают уровень социальной адаптации человека и его уверенность в собственных силах. О том, как с этой категорией граждан работают в Карелии, расскажет начальник организационно-методического отдела республиканского Кадрового центра **Наталья Торицына**



Название проекта

«Трудоустройство без барьеров»



Старт

ноябрь 2024 года



Предпосылки проекта

В Республике Карелии проживает 16,6 тыс. людей с инвалидностью трудоспособного возраста. Это 6,4% от общей численности трудящихся. Учитывая высокий спрос на кадры в республике, мы увидели в людях с особенностями здоровья хороший потенциал для пополнения локального рынка.

Поэтому в рамках комплексной модернизации службы занятости, которая в Карелии началась в этом году, одним из первых был разработан новый маршрут клиентской группы — соискатель с инвалидностью.



Подготовка проекта

Клиентский маршрут — это набор инструментов, с помощью которых можно более эффективно помогать людям, предоставлять им качественные услуги с учётом их запросов и в конечном итоге быстрее трудоустраивать. Выстраивая маршрут, можно проследить, что делает клиент, когда обращается в Кадровый центр и предложить оптимальные варианты решения его задач.

В рамках исследования клиентской группы наши сотрудники собрали 75 анкет и провели 10 глубинных интервью с людьми с инвалидностью. Социальный статус респондентов был разным: это жители отдалённых поселков и крупных городов республики.

Результаты исследования показали: 58 опрошенных испытывали проблемы с трудоустройством и нуждались в поддержке и консультациях по вопросам трудоустройства. Девять человек отметили трудности с адаптацией в обществе.

С психологической точки зрения большинство опрошенных чувствовали себя в обществе уверенно и комфортно. Однако 13 респондентов, тем не менее, отметили, что их состояние здоровья становится источником стресса при общении с другими людьми и создаёт преграду для интеграции. Их психологические трудности были связаны с низкой самооценкой, чувством изолированности или страхом перед осуждением. Это, в свою очередь, приводило к социальной тревожности и затрудняло общение с окружающими.



Исследование помогло нам выявить основные проблемы, с которыми сталкиваются люди с ограничениями здоровья при трудоустройстве:

- 📌 стереотипное отношение работодателей;
- 📌 отсутствие подходящих вакансий и низкий уровень заработной платы по предлагаемым вакансиям;
- 📌 личная неготовность к социальной адаптации и интеграции в общество.



Содержание проекта

В результате опросов были разработаны конкретные меры поддержки для клиентов этой категории. Мы предположили, что доступность информации и ресурсов, а также вовлечённость в разнообразные коллективные мероприятия могут существенно им помочь, дать больше мотивации и ускорить процесс трудоустройства. Поэтому составили маршрут, который предлагает:

- 📌 определение профессиональных предпочтений и возможностей;
- 📌 организацию профессионального обучения новым профессиям или повышения квалификации с учётом особенностей здоровья и потребностей;
- 📌 вовлечение в публичное поле через участие в профориентационных мероприятиях, семинарах и тренингах на площадках службы занятости. Основная тематика — навыки самопрезентации, использование современных технологий, развитие уверенности в себе, лидерских качеств, опыта управления стрессом, правовая информация;

- 📌 инклюзивные клубы при Кадровых центрах с приглашением успешных людей с инвалидностью, построивших карьеру, а также участие в ярмарках вакансий, круглых столах и панельных дискуссиях. Это не только даёт новые знания и навыки, но и помогает установить контакты с потенциальными работодателями;
- 📌 использование региональных мер поддержки, направленных на создание рабочих мест для кандидатов с ОВЗ и стимулирование работодателей к их трудоустройству;
- 📌 проведение информационной кампании, встреч, круглых столов, клубов работодателей и индивидуальных консультаций как в Кадровых центрах, так и на предприятиях с целью изменения стереотипного отношения работодателей к работникам с инвалидностью и повышения осведомлённости об их потенциале и возможностях;

- 📌 участие в опросах для улучшения качества клиентского опыта и повышения эффективности разработанного маршрута клиентской группы получателей услуг.



Развитие проекта

Для дальнейшего формирования проактивного подхода к работе с такими клиентами нужно научиться обеспечивать им эффективную поддержку. Поэтому мы разработали план обучения сотрудников.

Он формирует у них убеждённость в том, что понимание и умение распознавать индивидуальные потребности людей с ограниченными возможностями, эффективная коммуникация с ними — ключевой момент работы. Обучение также позволяет ориентироваться в требованиях действующих законов и нормах трудового законодательства, помогает научиться налаживать связи с различными организациями.

Так сотрудники учатся комплексно подходить к запросам наших клиентов.

Результаты проекта

270 работодателей
приняли на работу
кандидатов с ОВЗ

Уровень трудоустройства людей
с инвалидностью

2023 год

44%

2024 год

72%



В Чувашии специалисты Кадрового центра помогли сапожнику без сапог

Временная работа стала постоянной для отца 10 детей



Жителю Красноармейского муниципального округа Республики Чувашия Андрею Михееву в этом году исполнилось 48 лет. Он давно определился со своей профессией — работал раскройщиком на предприятии по производству обуви. Денег хватало, дело устраивало, но в семье Андрея изменились обстоятельства: он стал отцом десятого ребёнка, и это, конечно, потребовало от него определённых решений.

Во-первых, стало очевидно, что с его опытом и отношением к работе он может рассчитывать на большую заработную плату. А во-вторых, ему надо чаще бывать

дома: старший сын в этой многодетной семье стал участником спецоперации, и жене нужна помощь с младенцем.

Но работодатель не смог пересмотреть ни оплату Андрея, ни его график, и это поставило его в сложное положение.

Ясно, что надо искать другую работу, но на что будет жить большая семья во время этих поисков? Получать новую профессию? Но сможет ли он освоить её на таком же высоком уровне?

В раздумьях он обратился к карьерным консультантам Красноармейского Кадрового центра «Работа России».

Сапожник, оставшийся без сапог, — достаточно частое явление в практике

работы службы занятости. Клиенты, которые оказываются в сложной ситуации, бывают растеряны и не всегда понимают, в какую сторону им двигаться дальше. Многие здесь зависят от эмпатии и опыта карьерного консультанта, который сможет подобрать индивидуальное решение с учётом жизненных обстоятельств.



Нашлось такое решение и для нашего героя: ему предложили возможность временного трудоустройства.

У такого варианта занятости есть свои плюсы и для соискателя, и для работодателя. Первый сохраняет доход и имеет возможность зарабатывать для себя и семьи, пока для него подбирают подходящие вакансии. А второй может присмотреться к потенциальному кандидату, попробовать его в деле и потом взять в штат, если всё устроит. Рынок труда при этом не теряет специалиста, которому нет необходимости уходить в теньевую занятость или лежать на диване, ожидая, пока работа найдётся.

Раскройщик Михеев принял предложение и приступил к временной работе на другом местном предприятии

по производству обуви. В районе развита эта отрасль, сразу три местных компании здесь конкурируют друг с другом. Поэтому работодатель не поскупился и ещё на старте предложил опытному рабочему на 15 тыс. рублей больше, чем на предыдущем месте.

Правда, новая работа потребовала освоения новых навыков и техники. Но и это не стало проблемой. Руководство предприятия отнеслось с пониманием к ситуации и предоставило возможность пройти дополнительные тренинги для профессионального роста. Кроме того, гибкий график позволил уделять внимание семье и новорождённому ребёнку.

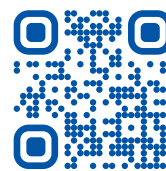
Получив такую мотивацию, многодетный отец и сам постарался проявить себя с лучшей стороны. Его внимание к деталям и навыки аккуратного обращения с материалами заслужили уважение коллег и руководства. Вскоре Андрею предложили постоянную позицию, учитывая его опыт и быстрое освоение новых задач. Это дало большой семье долгожданную стабильность и уверенность в будущем.

«Не надо терять надежду, было бы желание найти работу», — говорит Андрей Михеев.

Отметим, что карьерные консультанты Красноармейского центра «Работа России» продолжали поддерживать нашего героя на протяжении всего периода адаптации. Они помогали ему решать возникающие вопросы, связанные с оформлением документов и взаимодействием с работодателем. Их постоянная поддержка и внимание способствовали успешной интеграции в новый коллектив и вовлечённости в работу.

**Надежда Цыпленкова,
пресс-секретарь службы
занятости Чувашии**

Топ-5 тем в социальных сетях СЗН



Подпишись
на Минтруд России!



Порядка 20 тыс. школьников и студентов смогли побывать на более чем 230 предприятиях [Омской области](#). Знакомство с жизнью предприятий, тест-драйв сложного оборудования, общение с потенциальными работодателями, профориентационные тренинги и тесты — это сотрудники омского Кадрового центра предложили в ходе акции «Неделя без турникетов».



350 участников СВО, вернувшихся в [Вологодскую область](#), были трудоустроены с начала 2024 года. В региональном центре занятости за каждым неработающим ветераном СВО закреплён персональный кадровый консультант, который предлагает программы профессионального обучения и помогает в поиске работы, включая составление резюме и подготовку к собеседованию.



Порядка 50 профориентационных мероприятий провела [служба занятости Кировской области](#) ко Дню матери. В них приняли участие более 600 человек. Кадровые консультанты помогали выбрать профессию, предлагали пройти профориентационные тесты, рассказали о доступных вакансиях, а на площадках Женских клубов мамы обменялись опытом трудоустройства.



Десять крупнейших предприятий [Калининградской области](#) приняли участие в первой в регионе ярмарке вакансий для участников СВО. Были представлены более ста рабочих мест в различных отраслях машиностроения и судостроения, в строительном комплексе, в транспортной сфере и пищевой промышленности.



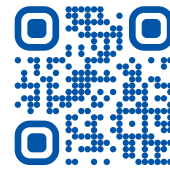
181 человек с инвалидностью трудоустроен в 2024 году [Кадровым центром Сыктывкара](#) в более чем 50 компаний и предприятий региона. Это на 60% больше, чем три года назад. Карьерные консультанты обеспечивают индивидуальное сопровождение на всех этапах поиска работы. Оказывается и поддержка в открытии бизнеса, а для студентов с ОВЗ запущен адаптационный проект.

Региональный обзор недели

С 3 по 9 декабря на сайте СЗН-ПУЛЬС вышло 37 новостей из 28 регионов страны

	Амурская область		Нижегородская область
	Архангельская область		Новгородская область
	Астраханская область		Республика Башкортостан
	Владимирская область		Республика Бурятия
	Воронежская область		Республика Карелия
	г. Санкт-Петербург		Республика Мордовия
	г. Севастополь		Самарская область
	Ивановская область		Саратовская область
	Калининградская область		Томская область
	Калужская область		Удмуртская Республика
	Кемеровская область — Кузбасс		Ульяновская область
	Краснодарский край		Челябинская область
	Курская область		Чувашская Республика
	Мурманская область		Ярославская область

Нижегородский Кадровый центр запустил пилотный курс по изучению английского языка для соискателей



Больше
новостей здесь

Первыми слушателями стали участники специальной военной операции и граждане, находящиеся в поиске работы



«Цель курса — повысить уровень профессионального развития и дать участникам возможность реализовать трудовой потенциал. Ведь знание английского языка значительно повышает шансы на трудоустройство. Многие программы, приложения, базы данных составлены на английском, а часть компаний продолжают успешное сотрудничество с зарубежными партнерами», — сообщил руководитель управления по труду и занятости населения Нижегородской области **Игорь Пантюхин**.

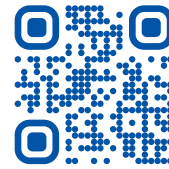
Программа начального уровня «Интерактивный деловой английский» была составлена с учётом индивидуальных особенностей и уровня знаний участников. В неё включили чтение адаптированной литературы, просмотр фильмов без субтитров, а также практические занятия по составлению резюме, написанию сопроводительных писем и подготовке к собеседованиям.

За 1,5 месяца участники курса освоили азы английского языка и навыки самопрезентации.

После обучения все три участника проекта получили сертификаты, которые смогут указать в своём портфолио. Отметим, что программа была реализована в сотрудничестве с Нижегородским филиалом фонда поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества».



В 1,5 раза быстрее смогут находить работу жители Владимирской области благодаря новому сервису



Больше новостей здесь

Он разработан региональным Кадровым центром и отражает индекс деловой репутации потенциального работодателя

В рамках сервиса соискатель получает открытые данные о компании, в которую планирует устроиться. Он также может познакомиться с объективной оценкой её деятельности по нескольким ключевым факторам: влиянию на экологию, устойчивости кадровой политики (уровень оплаты труда, наличие социальных программ), следование нормам трудового законодательства.

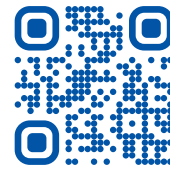
«Располагая этой информацией, соискатели могут быстрее принять решение о выборе подходящей вакансии среди похожих предложений. Во время апробации сервиса с его помощью 70 человек смогли найти работу почти в 1,5 раза быстрее, чем остальные соискатели. На такой же эффект мы рассчитываем и в дальнейшем», — отметила директор Кадрового центра Владимирской области «Работа России» **Наталья Пеньковская.**

Апробация сервиса началась в октябре 2024 года, а в ноябре он был представлен посетителям Форума



ответственного бизнеса в Суздале. Получить услугу можно как очно, обратившись в Кадровый центр «Работа России», так и дистанционно.

Для справки, первый в России рейтинг ответственного бизнеса был создан в 2022 году в Центральном федеральном округе. Он получил название ЭКГ-рейтинг, поскольку в основе его лежит оценка отношения предприятий к экологии, кадрам и государству. На его базе во Владимирской области впервые в России был принят закон о поддержке ответственного бизнеса.



Впервые в Чувашии специалисты Кадровых центров «Работа России» проходят аттестацию

Первыми в неё включились 23 из 46 сотрудников
центра города Чебоксары



Отметим, что внимание к обучению и развитию сотрудников — неотъемлемая часть проекта по комплексной модернизации службы занятости. В республике она была завершена в 2023 году, когда здесь обновили всю сеть учреждений службы и перешли на новые стандарты работы.

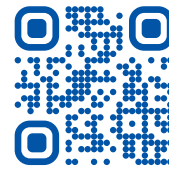


По словам директора регионального центра «Работа России» Виктора Ковалёва, основные задачи аттестации — повышение квалификации сотрудников и развитие новых компетенций. В результате будет сформирован кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководящего состава и подготовлены списки сотрудников, которые пройдут обучение.

До конца января 2025 года экзамены сдадут все 198 специалистов из 23 Кадровых центров республики со стажем работы не менее года.

Практика аттестации инициирована Минтрудом Чувашии. В дальнейшем её планируют проводить раз в три года.

Более 67,5 тыс. человек проконсультировали психологи СЗН Петербурга с начала года



Больше
новостей здесь

Они помогают соискателям справиться со сложностями, связанными с трудоустройством: адаптироваться на рынке труда, преодолеть выгорание, повысить мотивацию и продуктивность, определиться с выбором профессии



Все желающие могут присоединиться к бесплатным вебинарам, на которых учат планировать карьерный путь, развивать профессиональные и мягкие навыки, повышать самооценку и уверенность в себе. В этом году было проведено 333 таких вебинара, к ним смогли присоединиться 25,7 тыс. человек.

Подготовиться к будущей работе и развить профессиональные навыки помогает «Школа социальных компетенций». За этот год в ней приняли участие 400 женщин, испытывающих

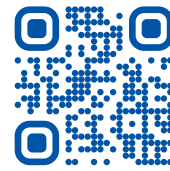
трудности в поиске работы.

Для студентов и выпускников учебных заведений реализуется проект по адаптации на рынке труда. Он объединил более четырёх тысяч человек.

Есть свой проект и для школьников. 457 старшеклассников благодаря ему смогли определиться с будущей профессией.

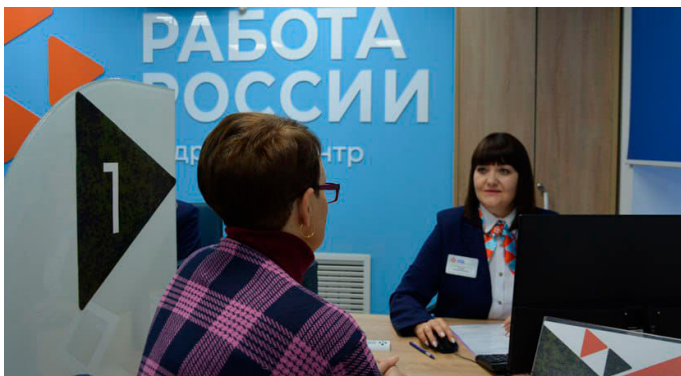
Присоединиться к проектам и получить консультацию психолога можно в районных Кадровых центрах.

В двух районах Саратовской области открылись современные Кадровые центры «Работа России»



Больше
новостей здесь

Теперь жители Аткарска и Екатериновки смогут оценить изменения в работе модернизированной службы занятости, которая ориентируется на персональный подход и непрерывное сопровождение соискателей и работодателей



Помещения Кадровых центров, оснащённые интуитивно понятной навигацией, выполнены в соответствии с требованиями бренда «Работа России». Благодаря этому для посетителей, включая людей с инвалидностью, и персонала созданы комфортные условия. Есть отдельные зоны для взаимодействия с работодателями и соискателями, зона цифровых сервисов, детский уголок, где маленькие посетители смогут поиграть, пока родители общаются с карьерными консультантами.

Но ключевые изменения касаются подходов в организации работы. Кадровые центры ориентируются не только на безработных граждан, но и на тех, кто стремится сменить карьерную траекторию — пройти переобучение, выбрать новую профессию или открыть своё дело. Специалисты помогут клиентам с оформлением резюме, подготовкой

к собеседованиям и решением других вопросов.

В фокусе особого внимания — социально уязвимые категории граждан. В их числе, например, мамы с маленькими детьми, участники СВО и их близкие, люди с ограничениями по здоровью.

В новом проактивном формате выстраивается взаимодействие с работодателями. Теперь кадры будут подбираться более оперативно, с учётом запроса предприятий.

Ожидается, что открытие новых Кадровых центров значительно повысит уровень трудовой занятости и будет способствовать поддержке предпринимательской инициативы в районах.

Напомним, что преобразование центров занятости в Кадровые центры «Работа России» проходит в рамках нацпроекта «Демография». В 2024 году Саратовская область вошла во вторую очередь регионов, которые реализуют проект комплексной модернизации. На эти цели было получено более 330 млн. рублей из федерального бюджета.

В настоящий момент в районах посетителей принимают уже 40 обновлённых Кадровых центров. До конца года такие учреждения появятся ещё в двух муниципальных районах области.

Связь времён



Руководитель пресс-службы Кадрового центра Ярославской области **Евгений Антонов** рассказывает историю создания Женских клубов. Оказывается, истоки объединений поддержки женщин в регионе нужно искать в начале прошлого века. Как они развивались на протяжении ста с лишним лет, читайте в нашем материале.



Истоки

В начале прошлого века в Ярославле существовало несколько женских организаций, которые были отделениями столичных обществ. Но одним из самых успешных было своё, местное, — Ярославское общество взаимопомощи женщин. Его создали в 1910 году. Основательницей ярославского женского клуба (так впоследствии организация была названа по уставу) являлась Наталья Ширяева — супруга последнего директора Демидовского юридического лицея, ординарного профессора, преподавателя уголовного права Валериана Ширяева.



Ровесницы участниц первых женских клубов

Клуб, по мнению создательниц, должен был способствовать общению своих членов как на почве совместного изучения вопроса о равноправии женщин, так и вообще взаимного



Дом Натальи Ширяевой, основательницы Ярославского общества взаимопомощи женщин

содействия их умственному и моральному развитию. На первое мероприятие пришли около 50 участниц.

Устав общества носил демократический характер. В клуб могли войти как женщины, так и мужчины. Однако действительными членами общества становились исключительно дамы. Участие было платным: ежегодный взнос для женщин составлял два рубля, для мужчин — три рубля. Плата за участие в собраниях вообще всех желающих составляла 30 копеек. Но сразу же стали рассматривать варианты самостоятельного заработка. Например, от продажи рукоделия.

Важный для нас факт: в обществе действовало бюро для «приискания занятий» женщин. При записи в него необходимо было вносить 20 копеек. Бюро было способно предложить труд учительниц, переписчиц, конторщиц, домашних портних.

К концу первого года работы основной капитал клуба составлял примерно 200 рублей, а доход организации — почти три тысячи рублей.

Клуб давал не только общение, но и развитие. В ежегодную программу входили познавательные мероприятия, обсуждались вопросы равноправия полов, борьбы с заразными болезнями, литературные вечера.

Но с началом Первой мировой войны силы дамского общества были брошены на поддержку Отечества, поэтому упор был сделан на благотворительную деятельность.



Женщина в повестке советского периода

Политическая повестка в те годы быстро менялась, но женская тема из неё не уходила никогда. Первые женсоветы появились в 1919 году, а их расцвет пришёлся на период коллективизации и индустриализации, Великой Отечественной войны. Однако после войны активность женских организаций начала падать, а к семидесятым их деятельность практически сошла на нет.



Женский совет

Новый всплеск женского движения пришёлся на восьмидесятые. В 1987 году был учрежден Ярославский областной совет женщин. Советы женщин образовывались в трудовых коллективах, по месту жительства, создавались городские и районные советы.



I Съезд женщин Ярославской области, 2003 г.

В Ярославской области в это время было много химических предприятий и вредных производств, поэтому советы делали упор на улучшение условий труда женщин. Их деятельность предписывалось строить «на основе инициативы и самостоятельности, без штатных работников».

В переходный период к рынку деятельность областной организации женщин сосредоточилась на решении таких вопросов, как женская безработица, дискриминация женщин в сфере труда, резкое снижение рождаемости, социальная незащищённость беременных женщин и многодетных семей.

С начала нулевых акцент был на социальных гарантиях. Ежегодно между женскими общественными организациями и Администрацией области подписывалось Соглашение о сотрудничестве, в соответствии с которым в области были введены пособия по беременности и родам безработным женщинам, губернаторское пособие на рождение ребёнка.



От женских сообществ до клубов при Кадровых центрах

Новый виток — Женские клубы при Кадровых центрах, которые в Ярославской области открылись в конце прошлого года. Основными вопросами работы клубов стали обучение и трудоустройство женщин, создание условий для их самореализации и развития женского предпринимательства, а также содействие увеличению дохода семей и их экономической стабильности.



Женские клубы при Кадровых центрах

Сейчас в области открыты пять клубов: в Рыбинске, Переславле, Угличе, Данилове и Ярославле. В текущем году их заседания посетило около 200 женщин. Там участницы обсуждают вопросы различия между samozанятостью и ИП, темы финансовой сферы, способы защиты интеллектуальной собственности, психологические аспекты личности и трудности, возникающие на начальных этапах открытия бизнеса, знакомятся с опытом и историями успешных предпринимателей.



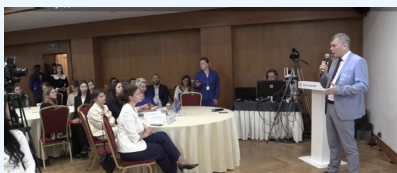
За достаточно короткий срок клубы показали свою эффективность. В этом году около 60% участниц Женских клубов при Кадровом центре в Ярославской области нашли работу в сферах образования, торговли, экономики, охраны труда, архивного дела, менеджмента, кадровой службы. Более 30 ярославн открыли собственное дело и предоставляют услуги в парикмахерском деле, плетении из лозы, пошиве и ремонте одежды, бьюти-индустрии, в нутрициологии, дополнительном образовании и торговле ароматической продукцией.

Сейчас Ярославская область завершает комплексную модернизацию службы занятости второй волны. В регионе открываются современные Кадровые центры «Работа России», сотрудники которых готовы помочь любому обратившемуся и оказать меры поддержки. А Женские клубы ждут новых участниц.



Говорит и показывает СЗН 2.0

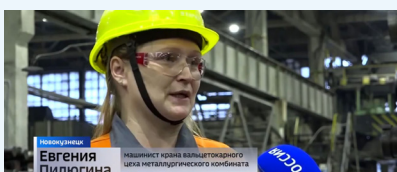
**Для перехода нажми
на нужный QR-код*



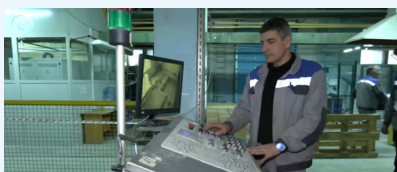
Эксперты СЗН Владимирской области рассказали о поиске кадров для региона



Ярмарка вакансий для людей с ОВЗ прошла в Чувашской Республике



Кадровые центры Кузбасса предлагают свыше ста программ по переобучению



1,5 тыс. сотрудников готовы переобучить предприятия ОПК Новосибирской области



В Кадровых центрах Новгородской области прошёл день карьеры для граждан с инвалидностью



В Самаре прошло мероприятие по социальной адаптации граждан на рынке труда



Говорит и показывает СЗН 2.0

**Для перехода нажми
на нужный QR-код*



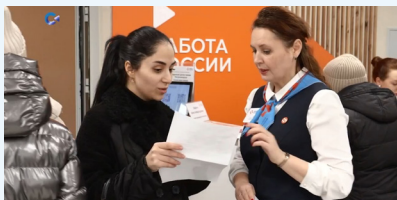
Кадровый центр Самарской области помогает решить проблему нехватки работников общественного транспорта в Тольятти



В Новосибирской области прошла ярмарка вакансий для граждан с инвалидностью



В Петрозаводске состоялась профориентационная акция «Профессии настоящих мужчин»



Ярмарки вакансий проходят в Кадровых центрах Республики Карелия



Более 60 работодателей Ульяновской области представили свои вакансии на ярмарке возможностей



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



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-dhyKO>



Занятость Информирование

Канал без обратной связи, но в нём 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>



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 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 (канал в ВК)

<https://vk.com/newczn>



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

Марина Кувичкина

руководитель направления
дизайна

+7 (905) 749-94-71

Вероника Баскакова

редактор сайта СЗН-ПУЛЬС

+7 (920) 245-32-19

Елисавета Харченко

вёрстка

em_kharchenko@vcot.info

Ильяс Качкаев

контент-менеджер

+7 (937) 917-81-75

Илья Ершов

бренд-менеджер

in_ershov@vcot.info



Мы ждем ваши новости
на почту

aa_ogneva@vcot.info