

СЗН-ПУЛЬС

№48 (189) | 11–17 декабря 2024 г.



#КАДР_НЕДЕЛИ

Третья волна перемен:
старт дан!

Подробности на стр. 3



В ЭТОМ НОМЕРЕ

Лучшие в занятости
получили награды

Корпобучение: новые
цели

Самарская СЗН будет
играть в КВН



РАБОТА
РОССИИ

sznnews.ru



Содержание

● 01	#КАДР_НЕДЕЛИ Третья волна: старт дан!	стр. 3
● 02	#ФОТОРЕПОРТАЖ Карта перемен к лучшему	стр. 4
● 03	#КОНКУРС_ПРОФМАСТЕРСТВА Триумф победителей	стр. 5
● 04	#АНОНС Мастерская бережного диалога	стр. 8
● 05	#КОРПОРАТИВНЫЙ_УНИВЕРСИТЕТ Уроки роста-2024	стр. 9
● 06	#ЖЕНСКИЕ_КЛУБЫ Занятость с поправкой на традиции: опыт Якутии	стр. 12
● 07	#ПРАКТИКИ_РЕГИОНОВ Кадры для экономики: готовим и продвигаем	стр. 15
● 08	#ИСТОРИЯ_УСПЕХА В фокусе — личностный рост	стр. 17
● 09	#ДАЙДЖЕСТ_МИНТРУДА РОССИИ Топ-5 тем в социальных сетях СЗН	стр. 19
● 10	#ПУЛЬС_МОДЕРНИЗАЦИИ Самые яркие новости из городов страны	стр. 20
● 11	#МЕЖДУ_ДЕЛОМ Самарская СЗН будет играть в КВН	стр. 25
● 12	#ВИДЕО #СЮЖЕТЫ Говорит и показывает	стр. 27
● 13	#ОБЩАЙСЯ Каналы коммуникации для сотрудников СЗН	стр. 28
● 14	#БИБЛИОТЕКА #КОНТАКТЫ Всегда на связи	стр. 29



Третья волна перемен: старт дан!

Символическая передача эстафеты участникам проекта комплексной модернизации 2025 года состоялась в пятницу, 13 декабря, в ходе итогового совещания руководителей СЗН под председательством министра труда и социальной защиты РФ Антона Котякова.

В этом году завершился второй этап комплексной модернизации. Теперь соискатели и работодатели смогут получать меры поддержки и сервисы более чем в 900 современных Кадровых центрах «Работа России». Это треть всех учреждений службы занятости в стране.

Реформирование службы занятости продолжится. В проект войдут ещё 17 регионов, которые должны будут за год полностью перестроить все рабочие процессы в соответствии с едиными стандартами и требованиями и обновить сеть центров занятости, сделать их комфортными для соискателей и работодателей.

Фото: пресс-служба Минтруда России



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.

Карта перемен к лучшему



Триумф профессионалов

В Минтруде России вручили призы 42 победителям и призёрам III Всероссийского конкурса профмастерства в сфере занятости



В конкурсе — как в Олимпиаде. После триумфа, заслуженного и блистательного, после поздравлений, ты сходишь с пьедестала почёта и наступает время напряжённого труда.

Но сейчас у нас есть время оглянуться назад и подвести общие итоги профессионального состязания. География конкурса расширяется. Если в первый год проведения конкурса в нём участвовали 53 региона, то в этом — уже 64. Всего было подано 137 заявок, на 24% больше, чем в 2022-ом. За первое место специалисты служб занятости страны боролись в трёх номинациях: «Лучший специалист ЦЗН», «Лучший ЦЗН России» и «Лучший проект».

Кстати, по сравнению с 2022 годом количество субъектов РФ, которые подавали свои кандидатуры сразу в трёх номинациях, выросло на 26%. Растёт конкуренция, растёт уровень профессионализма на всех уровнях, участники вкладывают больше усилий для обоснования своих успехов.

Так формируется команда единомышленников, которая реализует масштабные преобразования в работе службы занятости. Ведь люди, сотрудники — наш главный ресурс для перемен. Мы задаём новые

высокие стандарты для всех остальных. Конкурс — это возможность увидеть то, что не работает, и скорректировать (в случае необходимости) наши подходы по модернизации центров занятости.

Уже традиционно большой интерес у членов жюри вызывает работа по рассмотрению заявок в номинации «Лучший проект». В этом году у нас было девять категорий по особо значимым для СЗН темам работы.

Мы рассматриваем представленные проекты как экспериментальную площадку: регионы разрабатывают и отрабатывают инновации по государственным приоритетам, упаковывают проекты как готовое решение для тиражирования и масштабирования по всей стране. По опыту прошлого года можно с уверенностью сказать, что этот подход себя оправдывает. Мы провели анализ использования проектных решений — частично или полностью — победителей прошлых лет. Выяснилось, что около 60% регионов в том или ином виде применяли лучшие конкурсные практики, некоторые легли в основу для изменений на федеральном уровне.

В новом году процедуры конкурса будут совершенствоваться. Есть идеи по расширению количества номинаций, например, добавить «Лучший Управляющий ЦЗН», «Лучший директор ЦЗН», «Лучший администратор». Оргкомитет во главе с его председателем — заместителем министра труда и социальной защиты РФ Дмитрием Платыгиным — рассмотрит все предложения в начале 2025 года.

Екатерина Меркулова,
заместитель директора ФЦК СЗ,
секретарь Оргкомитета конкурса





Мастерская бережного диалога

Шаг 5: Выход из контакта



Когда

18 декабря 2024 года,
09:30–10:30 МСК



Формат

онлайн-встреча



Спикеры

Елена Эльсалиева,
автор методики «Бережная
коммуникация»

Яна Мизунова,
руководитель проектов в сфере
дизайна клиентского опыта ФЦК СЗ

Юлия Исаева,
ведущий эксперт отдела дизайна
клиентского опыта ФЦК СЗ



Для кого

- ▶ для всех специалистов, которые хотят улучшить свои навыки взаимодействия с клиентами и научиться вести бережный диалог
- ▶ для сотрудников региональной службы дизайна клиентского опыта



Во время встречи вы узнаете

- ▶ как бережно завершить диалог с клиентом вне зависимости от результата встречи
- ▶ как установить границы и правила дальнейшего взаимодействия
- ▶ как мотивировать клиента на обратную связь



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



Ссылка для участников конференции
Яндекс.Телемост



Уроки роста: итоги корпоративного обучения



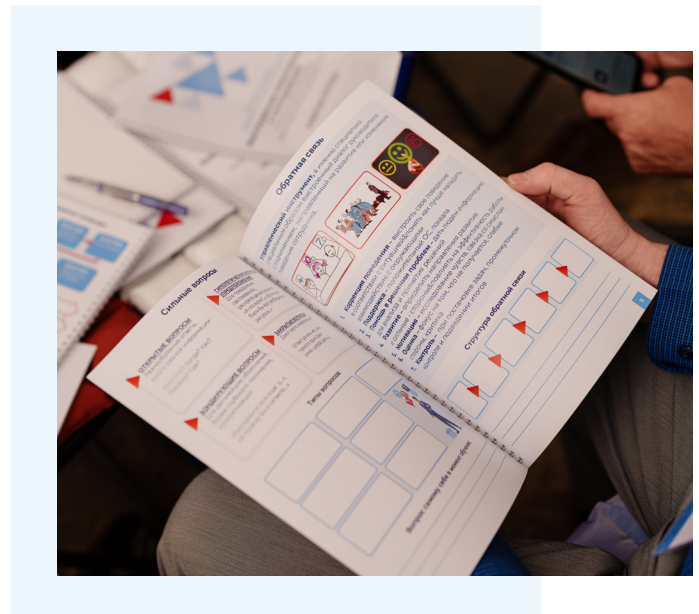
Более 6,5 тыс. специалистов службы занятости в этом году прокачали свои навыки и повысили компетенции в рамках программ корпоративного обучения. Их разработали методологи Федерального центра компетенций в сфере занятости. Какие выводы можно сделать по итогам очередного учебного года и как изменится программа подготовки в 2025 году, рассказывает руководитель направления корпоративной системы обучения и управления знаниями ФЦК СЗ **Ксения Хлестова**

Глобально перед корпоративной системой обучения в сфере занятости стоят три задачи — в зависимости от целевых аудиторий:

1. Непрерывность передачи знаний сотрудникам СЗН и их подготовка к изменениям, которые происходят в процессе комплексной модернизации
2. Сопровождение сотрудников из регионов, которые уже прошли комплексную модернизацию и работают со своими клиентами
3. Подготовка регионов, которые только готовятся войти в реформу.



Поэтому мы пытаемся наши программы составить таким образом, чтобы диагностировать всех наших слушателей и прокачать компетенции, которые могут быть им необходимы.



В 2024 году мы должны были оценить управленческие компетенции руководителей и сотрудников служб занятости, которые так или иначе задействованы в проекте комплексной модернизации и готовы работать в режиме изменений. Это первое. И второе — продолжить формирование службы внутренних тренеров. Именно внутренние тренеры должны стать проводниками изменений в помощь своим руководителям.

Учебный план включал 20 основных программ, которые проводились в 11 регионах: в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Казани, Екатеринбурге, Уфе, Волгограде, Иркутске, Нижнем Новгороде, Мурманске и Владимире.

В них приняли участие сотрудники службы занятости из всех регионов страны. Документ об окончании обучения получили более 6,5 тыс. человек. Должна сказать, что в нашей системе всё по-взрослому. Проходишь материал, сдаёшь тестирование — и только тогда получаешь удостоверение. Не всем удалось осилить этот путь, так что были и отчисленные.

Кроме того, 344 человека завершили стажировочную программу по проработке инструментов развития кадрового потенциала. Также были запущены дополнительные программы, направленные на развитие компетенций

сотрудников контакт-центров, навыков рекрутера и системного администратора.

Большой отклик вызвали программы, связанные с развитием коммуникативных компетенций, управленческих компетенций на базовом уровне. В процессе реализации сочетались разные формы, и мы поняли, что выход за рамки традиционной программы обучения, в том числе выезды на предприятие, посещение каких-то социально значимых объектов, совмещение и стыковка разных интересных в одном пространстве даёт классный мультипликативный эффект.



Основные программы обучения 2024 года

1. Модернизация центров занятости населения
2. Школа руководителя (базовый уровень)
3. Школа внутреннего тренера (базовый уровень)
4. Создание клиентоцентричного центра занятости населения
5. Организация информационного сопровождения деятельности центра занятости населения
6. Практика построения системы управления персоналом в центре занятости населения
7. ИТ-обеспечение деятельности центра занятости населения
8. Практика карьерного консультирования в службах занятости населения
9. Практика кадрового консультирования в службах занятости населения
10. Цифровой консультант центра занятости населения
11. Школа руководителя (продвинутый уровень)
12. Проектное управление для команд федеральных проектов
13. Школа внутреннего тренера (продвинутый уровень)
14. Управление коммуникациями
15. Технология организации работы с жизненными и бизнес-ситуациями (ЖС и БС)
16. Технология организации работы на единой цифровой платформе (ЕЦП)
17. Инструменты бережливого производства для сотрудников центров занятости населения
18. Строительный контроль за качеством строительства, реконструкции и капитального ремонта ЦЗН
19. Клиентоцентричные сервисы
20. Практика работы сотрудников центров занятости населения с людьми с инвалидностью



могли вместе посмотреть, какие задачи и каким способом они могут решить. В целом это будет такая большая просветительская работа по продвижению возможностей службы занятости и понимания запроса работодателей.

Вместе с тем мы планируем редуцировать программы обучения, сосредоточимся на развитии компетенций, которые необходимы сотрудникам для реализации и старых, и новых задач. Но при всём этом будем пробовать разные экспериментальные форматы. Пока эта интрига, думаем над этим, но кажется, что получится что-то интересное.

Все программы отталкиваются от тех задач, которые ставит перед службой занятости руководство страны. В 2025 году мы сделаем акцент на более тесном взаимодействии с потенциальными работодателями.

У нас появится серия программ и для кадровых консультантов, и для HR-служб работодателей, которые будут взаимодействовать с Кадровыми центрами «Работа России». И самое главное: есть задумка сделать для них совместную программу, чтобы они



Но самое главное, на чём строится философия всех наших программ, — важно видеть в человеке человека. И мы делаем это, выстраивая содержание, определяя квоты на обучение, планы и графики, с учётом всех ограничений и огрехов. И мы не только видим людей, но и учим их видеть человека в своих посетителях, клиентах, работодателях. Служба занятости — это сфера, которой движет и которую развивает эмпатия. Если мы научимся этой суперспособности, я думаю, что многие цели будут достигнуты быстрее и с максимальным эффектом.



Занятость с поправкой на традиции и культурные ценности



Республика
Саха (Якутия)



Авторская группа

Марианна Заровняева,
руководитель отдела активной
политики занятости Государственного
комитета Республики Саха (Якутия)
по занятости населения

Элеонора Фаизова,
и.о. главного специалиста отдела
активной политики занятости
Государственного комитета Республики
Саха (Якутия) по занятости населения



Старт

Февраль 2024 года



Цель проекта

помочь женщинам найти занятие
по душе, которое приносит доход
и обеспечивает определенный
уровень жизни



Задачи проекта

- 📌 развитие предпринимательской инициативы
- 📌 информирование о востребованных профессиях и обучающих программах
- 📌 повышение квалификации и профессиональных навыков
- 📌 содействие профессиональному развитию
- 📌 содействие социальной адаптации и интеграции на рынке труда

- 📌 поддержка личного роста и саморазвития
- 📌 психологическая поддержка женщин
- 📌 формирование уверенного поведения на рынке труда



Целевая аудитория

- ▶ молодые специалисты, которые ищут первую работу
- ▶ женщины, которые хотят повысить квалификацию, пройти обучение или освоить новую профессию
- ▶ начинающие предприниматели
- ▶ активные женщины, которые стремятся к личностному росту и саморазвитию
- ▶ мамы в декретном отпуске
- ▶ женщины, которые долго не работали

- ▶ социально уязвимые категории женщин: из многодетных или малообеспеченных семей, предпенсионного и пенсионного возраста, одинокие матери, женщины с инвалидностью или ограничениями в трудовой деятельности, мамы детей-инвалидов



Партнёры проекта

Выстроено взаимодействие с органами государственной и муниципальной власти, предпринимателями, представителями общественности

- ▶ Управление Федеральной налоговой службы по РС (Я)
- ▶ Отделение фонда пенсионного и социального страхования РФ по РС (Я)
- ▶ Управление социальной защиты населения и труда при Министерстве труда и социального развития РС (Я)
- ▶ Фонд поддержки малого предпринимательства
- ▶ Центр «Мой бизнес»
- ▶ Центр социально-психологической поддержки семьи и молодёжи
- ▶ Общественная организация «Матери России»
- ▶ Управления образования улусных администраций
- ▶ Женсоветы
- ▶ Центральные районные больницы
- ▶ Улусные библиотеки
- ▶ Субъекты малого и среднего предпринимательства



Специфика проекта

- 📌 Ориентация на женскую аудиторию с учётом особенностей характера женщин, их физических и психологических особенностей, специфики различных категорий (безработные, матери в декрете, женщины с инвалидностью, многодетные мамы)
- 📌 При проведении мероприятий в районах учитываются особенности местного рынка труда, развитых отраслей экономики
- 📌 Уважение к традициям и культурным ценностям, популяризация женского вклада в сохранение культурного наследия и развитие улуса
- 📌 Создание внутри клуба отдельных узких направлений. Например, по совместному плетению маскировочных сетей или встрече мам с детьми-инвалидами



Содержание проекта

1. В работу Женских клубов внедрён комплексный подход, предполагающий соединение профессионального, образовательного и психологического направлений работы, сочетание групповых мероприятий с индивидуальным консультированием
2. Проводятся тематические встречи, мастер-классы, семинары, ознакомительные беседы, форумы, анкетирование, мини-ярмарки

вакансий и ряд других мероприятий. Женщинам предоставляется возможность попробовать свои силы в кулинарии, рукоделии, йоге, психологии и других сферах

3. Участницы получают информацию и поддержку не только от профессиональных партнёров Женских клубов, но и от других участниц
4. Встречи с успешными предпринимателями, практикуется нетворкинг. На занятиях клуба есть возможность найти новых друзей и бизнес-партнёров, узнать о субсидиях, грантах, получить помощь специалистов центров занятости

5. Специальные занятия посвящены планированию личных финансов, помогают сменить сферу деятельности, увеличить доход семьи, сочетать карьеру и семью, не отстать профессионально от коллег во время декретного отпуска
6. Участие в клубе — возможность сохранить эмоциональное благополучие. В современном мире женщины сталкиваются с различными стрессовыми ситуациями, будь то профессиональные трудности, семейные проблемы или личные вызовы. Членство в клубе позволяет обсудить свои эмоции и обменяться мудрыми советами

Результаты проекта

8

Женских клубов создано

8

женщин-лидеров

338

женщин
трудоустроены
(110% от плана)

32

участницы открыли
своё дело
(200% от плана)

60

человек (188% от плана)
направлены
на профобучение

160

мотивационных
мероприятий
проведено



Узнать больше о сообществе

Элеонора Анваровна Фаизова,
и.о. главного специалиста отдела
активной политики занятости
Государственного комитета Республики
Саха (Якутия) по занятости населения.

+7 (4112) 507-802

Faizovaea@sakha.gov.ru

Кадры для экономики: готовим и продвигаем



Курская
область



С необходимостью популяризировать рабочие профессии сейчас сталкиваются все регионы страны. Российской промышленности требуется всё больше кадров, и обеспечить их приток, в том числе за счёт молодёжи — прямая задача Кадровых центров «Работа России». Как этот вопрос начали решать в Курской области, рассказывает директор регионального Центра занятости **Александр Сапронов**

Сегодня в Курской области из более чем 10 тыс. вакансий, заявленных в настоящее время работодателями региона, 5,5 тыс. открыты для рабочих. Причём более двух тысяч из них — для высококвалифицированных рабочих.



Уровень дохода — это сильный довод. Однако на общественное восприятие всё ещё давит груз 90-х. Тогда работа у станка была уделом ребят, которые по каким-либо причинам не поступили в вуз.

Такая ситуация нас категорически не устраивала, и мы решили действовать. Заключили соглашение о сотрудничестве с региональным отделением Союза машиностроителей России. Оно предусматривает ряд совместных мероприятий по профориентации и стимулированию притока кадров в промышленность. Например, профориентационные туры старшеклассников на предприятия, встречи школьников с передовиками производства, специализированные ярмарки рабочих вакансий для студентов и выпускников колледжей и профтехучилищ.

Производственные предприятия оплачивают труд работников основного производства гораздо выше, чем многие офисы. В первые три месяца ученику слесаря, токаря или фрезеровщика, а ими могут стать как выпускники профтехучилищ, так и кандидаты без специальной подготовки, предприятия региона предлагают зарплату от 37 до 45 тыс. рублей. А сдельная зарплата опытных рабочих зачастую превышает 100 тыс. рублей.



Первым шагом в этом направлении стало создание в соцсетях центра занятости ежемесячной рубрики «Миссия созидать», рассказывающей о преимуществах рабочих профессий и о людях, которые трудятся на таких позициях.



Цель проекта

- 📌 уменьшить отток молодёжи в другие регионы
- 📌 закрыть потребность в сотрудниках курских производственных предприятий
- 📌 повышение престижа рабочих профессий
- 📌 знакомство с условиями труда и современным производственным оборудованием
- 📌 формирование у молодёжи представления о рабочей специальности как стабильной, надёжной и достойно оплачиваемой



Выбирая контентную стратегию, мы опирались на наши исследования. Они говорят, что молодые соискатели интересуются, как другие люди приходят и осваивают профессию. Ведь многие думают, что придётся долго овладевать нужными навыками, поэтому вначале платить будут немного. И только когда станешь профессионалом, тогда и зарплата будет конкурентоспособной.

Поэтому писать в рубрике мы будем о рабочих на разных этапах карьерного пути: ветеран, сотрудник, достигший каких-либо значимых результатов, рабочий с небольшим производственным стажем — один-два года. Материалы рубрики «Миссия созидать» мы будем размещать ежемесячно в соцсетях ЦЗН и предприятий-участников проекта.



Героем первой публикации в нашей рубрике стал Владимир Зуборев, который более 40 лет трудится фрезеровщиком на предприятии «Авиаавтоматика». В этом материале наши авторы рассказали не только о его трудовом пути, но и об особенностях профессии, уровне дохода, высоком уровне автоматизации предприятия.

В материал мы заложили важные для нас послы, но пока не увидели рекордных просмотров. Поэтому решили тиражировать наш контент и на других площадках. Так, уже достигнута договорённость о размещении статей на сайте правительства Курской области, а также в одной из региональных газет. В дальнейшем мы рассчитываем, что в комплексе с другими мероприятиями рубрика даст ощутимый профорientационный эффект.



Познакомиться с нашим первым опытом можно по этому qr-коду

Сфокусируемся на личностном росте

В Кадровом центре города Мончегорска Мурманской области маме четырёх детей помогли найти своё дело



Северянка Ксения Бовыкина, хоть и получила когда-то высшее юридическое образование, карьеры на этом поприще не построила. С дипломом на руках она устроилась на работу в банке — в качестве стажёра — и ушла с неё, когда родила первого ребёнка. А затем на свет появились ещё трое малышей, и, конечно, многодетной маме было чем заняться. О работе и карьере совсем некогда думать между купаниями и кормлениями.

Но дети быстро растут, чего не скажешь о востребованности на рынке труда: тем, кто длительно посвящал себя материнству, очень непросто снова вернуться в рабочий ритм.

Профессиональные компетенции теряют актуальность, дети требуют внимания, женщина начинает разрываться между работой и семьёй, накапливается усталость... Редко какой работодатель охотно трудоустраивает таких кандидаток.

Что делать в этой ситуации, когда о профессиональной реализации всё-таки забывать не хочется, но и самостоятельно выстроить свой новый карьерный трек не получается? Ксения обратилась в Кадровый центр Мончегорска.



Опытные специалисты проанализировали её ситуацию и предложили оптимальное решение: получить новую востребованную в регионе профессию. Так как Ксения — многодетная мама, в рамках нацпроекта

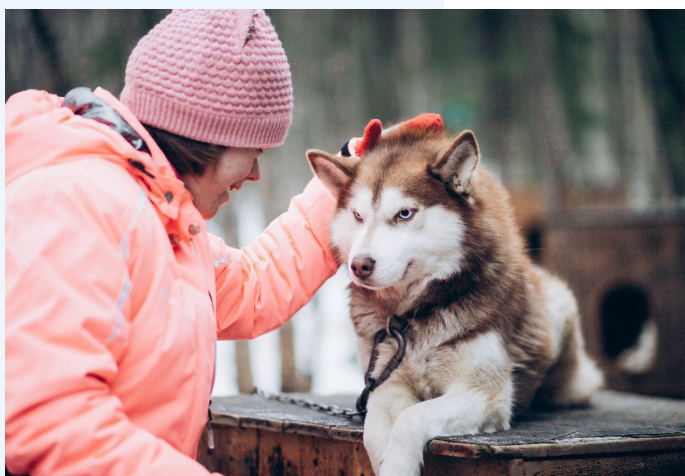
«Демография» она могла совершенно бесплатно пройти образовательную программу. При этом никуда уезжать от четырёх малышей не нужно — учиться можно дистанционно.

Наша героиня остановилась на программе «Контент-менеджмент». В течение месяца из дома она проходила обучение в Томском университете, где приобрела необходимые знания и навыки. Молодая мама всегда мечтала разобраться в тонкостях работы с веб-сайтами, а её хобби — фотография — идеально сочетается с этой профессией.

Правильно выбранный путь и мотивация сыграли свою роль: вместе с новой специальностью она получила и свой новый карьерный шанс. Сейчас многодетная мама работает в мончегорском детском доме-интернате: ведёт сайт и соцсети учреждения. Кажется, всё получилось!



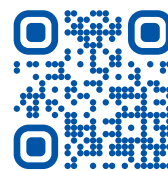
«Нацпроект «Демография» и сотрудники Кадрового центра помогли мне найти своё место на рынке труда и быстро устроиться на новую работу. Для меня это не просто профессиональное развитие, но и важный шаг к моему личностному росту», — поделилась **Ксения**.



Поиск работы — занятие непростое. Хорошо, если на этом пути встретится профессиональный проводник, который поможет сориентироваться в потоке вакансий и подскажет верное направление. Благодаря комплексной модернизации службы занятости Мурманской области в 2023 году помощь опытных карьерных консультантов стала доступна каждому соискателю в регионе.

Екатерина Беклемищева, специалист по связям с общественностью пресс-службы управляющего Кадрового центра Мурманской области

Топ-5 тем в социальных сетях СЗН



Подпишись
на Минтруд России!



Два модернизированных центра занятости населения [открылись в Саратовской области](#). Для удобства посетителей используется интуитивно понятная навигация, пространство разделено на функциональные зоны, включая детский уголок, где можно оставить ребёнка на время тренинга или консультации. Кандидатам здесь помогут пройти переобучение, работодателям подбирают персонал.



Более 3,2 тыс. жителей [Ивановской области](#) нашли работу благодаря ярмаркам вакансий. При этом число посетителей выросло в два раза по сравнению с 2023 годом, составив 15 тыс. человек. С начала года служба занятости региона провела порядка 230 мероприятий, рассчитанных на разные аудитории — от профессионалов со стажем и людей старшего возраста до школьников и студентов.



34 участника СВО трудоустроила [служба занятости Приамурья](#). 28 человек прошли обучение по таким профессиям, как водитель, электросварщик и IT-специалист. Кроме того, в регионе реализуется проект «Без преград», по которому участники СВО, вернувшиеся домой, получают помощь в открытии бизнеса, переобучении, а также психологическую поддержку.

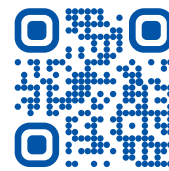


[Кадровый центр Башкортостана](#) заключил соглашения об обучении с 10 крупными региональными компаниями ОПК. В этом году такое обучение уже прошли более 1,1 тыс. человек. Действующие сотрудники могут повысить квалификацию, а те, кто обратился в службу занятости — получить востребованную профессию и трудоустроиться.



Порядка 800 граждан с инвалидностью обратились [в службу занятости Кировской области](#) в 2024 году. Более половины из них нашли работу с помощью специалистов центров занятости. Часть соискателей освоили новую профессию или повысили квалификацию. Еще одно направление работы карьерных консультантов — помощь людям с инвалидностью в открытии собственного дела в различных сферах.

В 14 раз увеличилось количество обращений в контакт-центр нижегородской СЗН



Больше новостей здесь

С начала года специалисты приняли более 60 тыс. звонков, что значительно больше, чем за аналогичный период прошлого года. Тогда им поступило всего четыре тысячи обращений

Соискатели в большинстве случаев спрашивают о постановке на учёт, трудоустройстве молодёжи, возможности пройти профессиональное обучение. Работодателей региона интересует размещение вакансий на портале «Работа России», соблюдение законодательства при сокращении работников и перспективы сотрудничества с Кадровым центром.



подход и предоставлять нужный сервис для клиентов. Большое количество обращений это подтверждает», — рассказала директор Нижегородского Кадрового центра «Работа России» **Людмила Егорова.**

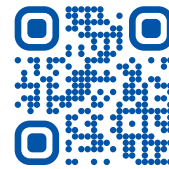


«Среднее время ожидания ответа оператора составляет пять секунд. Мы достигли этого благодаря тщательному обучению операторов и внедрению скриптов. Это позволяет нам обеспечивать клиентоцентричный

Средняя оценка клиентов после разговора составляет 4,2 балла из пяти. Граждане особо отмечают оперативность и профессионализм сотрудников.

Напомним, контакт-центр был создан в рамках комплексной модернизации СЗН Нижегородской области. Его задача — обеспечить доступность услуг, а также повысить уровень информированности граждан и работодателей о возможностях трудоустройства и сотрудничества со службой занятости.

Обратиться к специалистам можно по номеру 8 (800) 250-47-47.



На 33% выросла за год доля трудоустройства выпускников СПО через Кадровый центр Новгородской области

Если в декабре прошлого года она составляла порядка 51%, то в этом году карьерные консультанты нашли работу для 84% обратившихся выпускников

По словам директора Кадрового центра Новгородской области Александра Малинова, в этом году за помощью в поиске работы в службу занятости обратились 159 выпускников среднего профессионального образования. 134 из них уже трудоустроились и пополнили коллективы промышленных предприятий, учреждений здравоохранения, образования и торговли. Они вышли на работу лаборантами, маркировщиками, монтажниками, воспитателями, учителями, медсёстрами.



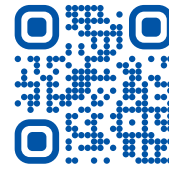
Карьерные консультанты обучают молодёжь правилам составления эффективного резюме, готовят к собеседованию, рассказывают о возможностях переобучения по востребованным специальностям и открытия своего дела при поддержке службы занятости, помогают определить пути к успешной карьере. Студенты старших курсов традиционно принимают участие в экскурсиях на предприятия, специализированных открытых отборах и ярмарках вакансий, где не только знакомятся с работодателями, но и подбирают место для прохождения практики или стажировки.

Отметим, в настоящее время у работодателей Новгородской области вакантны порядка 3,9 тыс. рабочих мест, подходящих для начала карьеры. Около 250 позиций из них — с уровнем заработной платы выше средней по региону. Подобрать место работы или развить свою конкурентоспособность на рынке труда выпускники могут при обращении в Кадровые центры региона.



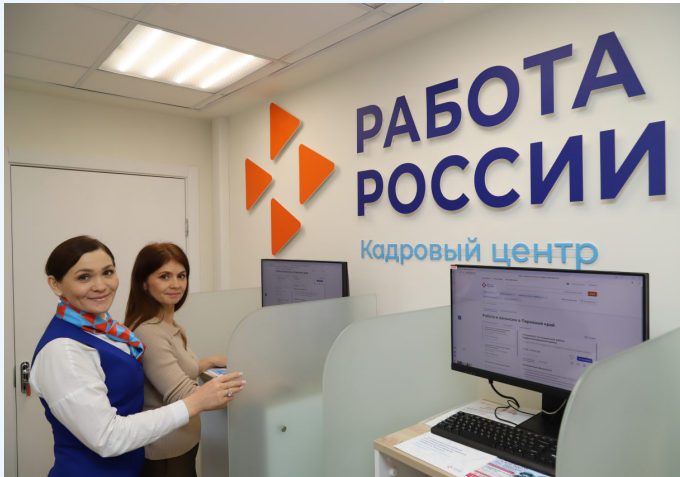
Он также отметил, что рост трудоустройства — это результат комплексной модернизации службы занятости, которая позволила более детально изучить потребности и проблемы молодых специалистов и разработать для них комплекс услуг, сервисов и мероприятий, нацеленных на построение карьеры.

60 дней занимает сегодня у жителей Пермского края поиск работы с помощью службы занятости



Больше новостей здесь

С 2021 года этот период сократился на 37%



профессиональную переподготовку и в это же время посещать очные карьерные мастерские, на которых психологи делятся ценными рекомендациями о том, как справляться со стрессом и страхами, возникающими на собеседованиях», — сообщила директор Кадрового центра Пермского края **Ольга Баклушина**.

По данным Кадрового центра «Работа России», это минимальный показатель среднего времени трудоустройства за последние четыре года. Расчёт ведётся от первого дня обращения к карьерным консультантам до заключения с работодателем трудового договора и выхода на рабочее место.

Ускорить поиск работы позволяет активное взаимодействие Кадрового центра с работодателями Пермского края. На портале «Работа России» они разместили более 25 тыс. вакансий, что значительно расширяет возможности для соискателей.

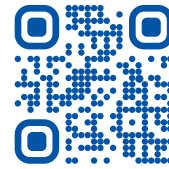
«Наши специалисты применяют комплексный подход к решению вопросов каждого клиента, что позволяет находить более эффективные механизмы для трудоустройства человека в кратчайшие сроки. Например, можно проходить в онлайн-формате



Кроме того, в отдалённых районах для граждан созданы консультационные пункты по вопросам трудоустройства, проводятся открытые отборы на вакансии компаний и информационные встречи, направленные на помощь и поддержку граждан в вопросах занятости.

Отметим, что такие подходы к работе были внедрены в процессе комплексной модернизации службы занятости региона. Пермский край включился в этот проект в 2023 году.

Работодатели Владимирской области заключили за один день 136 договоров на целевое обучение



Больше новостей здесь

Это результат знакомства представителей предприятий с будущими выпускниками, которое региональная служба занятости организовала в формате квиза

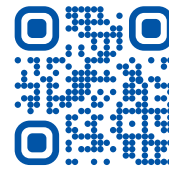


В квизе приняли участие студенты Гусевского стекольного колледжа. Разделившись на команды, они отвечали на вопросы представителей предприятий о профессиях, этапах производства стекла.

«Мы собрали сразу шесть крупных стекольных предприятий на одной площадке. Благодаря такому формату студенты смогли увидеть преимущества каждого из них и принять решение о трудоустройстве. В результате работодатели познакомились с ребятами и подписали сразу 136 целевых соглашений для дальнейшего обучения», — рассказала директор Кадрового центра «Работа России» Владимирской области **Наталья Пеньковская**.

Масштабное мероприятие под названием «Открытый завод» провели сотрудники Гусь-Хрустального филиала Кадрового центра «Работа России» для крупных работодателей стекольной отрасли района. На производствах есть более чем 70 вакансий, которые они хотят закрыть в ближайшее время.

Проект «Открытый завод» в Гусь-Хрустальном действует в районе с 2022 года. Он был разработан сотрудниками службы занятости для привлечения молодёжи на Гусевский арматурный завод «Гусар» в рамках комплексной модернизации. Профориентационный квиз проводился на территории предприятия. За это время трудоустройство молодёжи на заводе увеличилось в 2,5 раза.



В Мурманской области 49 человек с судимостью нашли в этом году работу при содействии службы занятости

Средний срок трудоустройства после освобождения сократился по сравнению с 2023 годом на 10%, до 60 дней

Карьерные консультанты помогли вернуться на рынок труда 25% граждан, прошедшим через исправительные учреждения и обратившимся за помощью в Кадровые центры.



Эти люди были трудоустроены в сферы ЖКХ, инфраструктуре РЖД, на производства Северо-Западной Фосфорной Компании, Апатитского молочного комбината и завода «Виктория». Среди профессий, которые они заняли, — дворники, монтажники, повара, дорожные рабочие и электрики.

Всего с января за помощью в поиске работы в службу занятости обратились

196 бывших заключённых. 154 из них прошли профессиональную ориентацию, 48 воспользовались услугами социальной адаптации и психологической поддержки, а восемь освоили новые специальности.

Сотрудники Кадровых центров «Работа России» в Мурманской области занимаются не только поиском рабочих мест. Они также проводят профессиональное тестирование осуждённых, помогают им составить резюме, подготовиться к интервью, предоставляют психологическую помощь и информируют о возможностях переподготовки или запуска собственного бизнеса.

«На протяжении 2024 года служба занятости Заполярья организовывала разнообразные мероприятия, направленные на социальную адаптацию людей с судимостями. Было проведено свыше десяти образовательных событий, связанных с услугами Кадровых центров, а также организовано восемь ярмарок вакансий», — сообщила руководитель регионального центра занятости **Юлия Рябинова**.

Стоит отметить, что работа с бывшими заключёнными не только увеличивает их шансы на успешное трудоустройство, но и является важной мерой профилактики повторных правонарушений.

Самарская СЗН будет играть в КВН



Наша рубрика помогает раскрывать сотрудников службы занятости с новой стороны. Мы уже рассказывали об увлечении руководителей и сотрудников службы занятости скетчами, бегом, конным спортом. Сегодня предлагаем вашему вниманию историю дизайнера Кадрового центра Самарской области **Анастасии Крюковой**, которая на протяжении вот уже двух лет играет в КВН. И она расскажет, как юмор и находчивость помогают ей в рабочем процессе



Мой путь в КВН

КВН пришёл в мою жизнь в школьные годы. Между очередным уроком алгебры и русского объявили, что есть такая возможность — попробовать себя на сцене. Сыграли мы тогда пару игр, но КВН с тех пор всегда был где-то рядом.

В университете я тоже быстро поняла, что без творчества всё становится слишком скучным и однообразным. Так в моей жизни появилась Студенческая весна. Концерты поражали масштабом, но я была уже не на сцене, а за кулисами.



Оказалось, что создавать реквизит и администрировать большое мероприятие не менее увлекательно, чем выступать перед зрителями.

Этот опыт подарил мне множество новых навыков, которые до сих пор помогают мне в работе: стрессоустойчивость, многозадачность и умение общаться с людьми. В Кадровом центре без них никуда.



Игра и взрослая жизнь

Нельзя просто так взять и бросить КВН. В 2023 году я с несколькими девушками выступала в Телевизионной Международной лиге в Республике Беларусь. И с тех пор дружим.

Мы создали девичью команду «Ничё Такие». Сегодня мы разрабатываем новые творческие проекты и продолжаем шутить — на сцене и в жизни. И у меня новая роль. Теперь я — конферансье.

Но мне и этого оказалось мало. Я решила, что Кадровым центром Самарской области не обойтись без юмора. И как только появилась возможность, предложила на заседании Совета молодых специалистов собрать команду КВН из сотрудников службы занятости и стать участниками Лиги рабочей молодёжи. Уж чего-чего, а интересных ситуаций, по следам которых можно написать хоть короткие шутки, хоть целый номер, у нас на работе хватает.



Мысли как кавээнщик

КВН стал для меня образом жизни. Он помогает мне каждый день. Я — дизайнер в пресс-службе управляющего Кадрового центра. А здесь, как и в игре, требуется постоянно генерировать новые идеи и сразу же воплощать их в жизнь, работать в команде, уметь чувствовать друг друга, идти на компромисс и в то же время отстаивать свою точку зрения, чтобы быстро получить максимально эффективный результат.

К огромному счастью, у нас это получается. Во многом ещё и потому, что у нас собралось сообщество трудоголиков. Нас не пугает большой объём задач, и мы всё успеваем без срывов дедлайнов.



Больше всего нужны мне мои камбэки... на сцену

КВН — это хобби, которое заставляет возвращаться к нему снова и снова. Там я нахожу друзей, возможности для роста и развития, открываю в себе новые грани. Невозможно описать те эмоции, которые испытываешь перед выходом на сцену. За спиной у тебя товарищи по команде, впереди — свет софитов, адреналин, аплодисменты зрителей, наконец, вызов, сможешь ли ты заставить их улыбнуться и даже рассмеяться. И я очень жду момента, когда смогу разделить это волнение и кураж, а потом и успех с коллегами по службе занятости.



Говорит и показывает СЗН 2.0

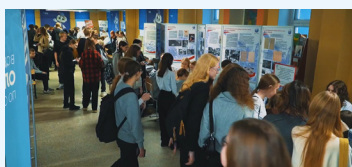
**Для перехода нажми
на нужный QR-код*



Церемония открытия сети КЦ «Работа России» в регионах второй очереди комплексной модернизации



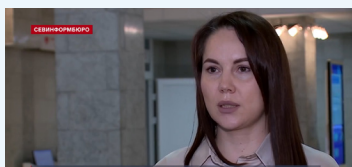
В Петрозаводске прошло заседание по вопросам трудоустройства граждан с ОВЗ



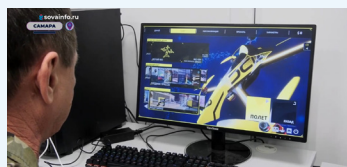
Северодвинский Кадровый центр провёл для школьников День профориентации «Образование и карьера»



Чувашский Кадровый центр «Работа России» выступил партнёром бизнес-форума «Строим HR-бренд»



Открыть своё дело членам семьи участников СВО помогает СЗН Севастополя



КЦ Самарской области организовал обучение для ветеранов СВО по пилотированию беспилотников



Молодёжный клуб «ПродВИЖение» при КЦ «Работа России» Чебоксар запустил новую дискуссионную площадку



Кадровый центр Самарской области провёл вторую ночную ярмарку вакансий

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

Специальный корреспондент*

Денис Катков

руководитель пресс-службы Кадрового центра Самарской области