

Выпуск №200

СЗН-ПУЛЬС

№10 (200) | 18 марта 2025 г.



#КАДР_НЕДЕЛИ

из Чукотского
автономного округа

Становимся мобильнее

Подробности на стр. 3



В ЭТОМ НОМЕРЕ

Как организовать
электронную очередь

Делаем вакансии
привлекательнее

Цветочный пресс-тур



cznnews.ru

Содержание

- 01 **#КАДР_НЕДЕЛИ** стр. 3
Становимся мобильнее
- 02 **#КОММУНИКАЦИИ** стр. 4
В первую очередь
- 03 **#ЗУМ_НА_ЗУМЕРОВ** стр. 7
200 трудоустроенных — это только начало
- 04 **#ПРАКТИКИ_РЕГИОНОВ** стр. 8
Где искать трудовые резервы
- 05 **#PR-ЛАБОРАТОРИЯ** стр. 10
Тур не для туристов
- 06 **#ИСТОРИЯ_УСПЕХА** стр. 12
Гончарное дело
- 07 **#ДАЙДЖЕСТ_МИНТРУДА РОССИИ** стр. 14
Топ-5 тем в социальных сетях СЗН
- 08 **#ПУЛЬС_МОДЕРНИЗАЦИИ** стр. 15
Самые яркие новости из городов страны
- 09 **#МЕЖДУ_ДЕЛОМ** стр. 20
Диктант для взрослых
- 10 **#ВИДЕО #СЮЖЕТЫ** стр. 22
Говорит и показывает
- 11 **#ОБЩАЙСЯ** стр. 23
Каналы коммуникации для сотрудников СЗН
- 12 **#БИБЛИОТЕКА #КОНТАКТЫ** стр. 25
Всегда на связи



Чукотский
автономный округ

Становимся мобильнее

На обложке 200-го номера СЗН-Пульс — фото из Чукотского автономного округа, где сейчас отбирают работодателей для участия в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов. Она реализуется в рамках нацпроекта «Кадры». Всего в департамент социальной политики региона поступило 10 заявок от местных компаний.

Участникам предоставляют единовременную субсидию для сотрудников, приехавших на Крайний Север из других регионов. Ею можно воспользоваться для компенсации расходов на переезд, обеспечения жильем на территории округа, обучения, материальной помощи для обустройства на новом месте, а также для частичной оплаты покупки жилья и транспортных средств. Кроме того, предусмотрены выплаты для покрытия процентов по ипотечным кредитам, оплаты санаторно-курортного лечения и платных медицинских услуг.

Список специалистов, востребованных на Чукотке, включает 129 позиций, среди них инженеры, геологи, монтажники, провизоры, техники-программисты, фрезеровщики, юристы.

Выпуск №200

В первую очередь

Электронная очередь уже стала неотъемлемой частью всех современных Кадровых центров, где внедряют клиентоориентированный подход. Вместе с тем, возможности этого инструмента не ограничиваются распределением посетителей по специалистам. Об этом шла речь на очередной Коммуникационной оперативке, где регионы делились своим опытом и лучшими практиками внедрения

Наличие электронной очереди — обязательное требование к Кадровым центрам первого и второго уровня. Ведь такая система значительно облегчает клиенту посещение центра. Однако она полезна и для тех, кто там работает — как эффективный инструмент для управления и анализа.

В рамках проекта комплексной модернизации службе занятости необходимо постоянно повышать качество своей работы. При этом сроки у проекта жёсткие, и новые цифры и данные требуются каждый день. В этих условиях значительно вырастает важность инструмента, который позволяет получать информацию и принимать управленческие решения без дополнительной нагрузки в виде составления отчётов, ведения журналов и прочих формальностей. Вот почему в некоторых регионах, например, в Калининградской области, электронную очередь внедрили сразу во всех точках присутствия.

проанализировать и разобраться в причинах. А данные для такого анализа поступают именно от системы электронной очереди.

Или другой случай: у вас 10 карьерных консультантов и пять кадровых. Среднее время обслуживания у карьерных невысокое, в то время как кадровые едва успевают поднять голову. Это уже повод задуматься о перераспределении ресурсов.

В современных реалиях без управленческой аналитики, принятия и последующего внедрения решений не обойтись. И всё это можно организовать на базе системы управления электронной очередью.

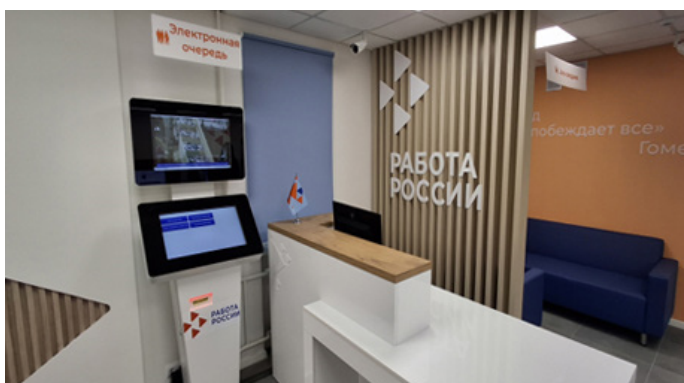


**Владислав Крайнов,
эксперт ФЦК СЗ**

Например, у вас есть два специалиста, и у одного время обслуживаниякратно больше. Это вовсе не значит, что один работает плохо, а другой хорошо. Это сигнал о том, что ситуацию нужно



Современная электронная очередь — это программно-аппаратный комплекс, который позволяет организовать поток клиентов в Кадровый центр и управлять им. Поэтому руководители и специалисты центра должны понимать, что функционал этой системы значительно шире, чем простое «нажал кнопку — получил талон». Сотрудникам, работающим с этим комплексом, может понадобиться не только специальное обучение, но и контроль. Так, в Калининграде на стадии внедрения назначили «дирижёра очереди». Он следил, чтобы те, кто принимает клиентов, правильно обращались с пультами и не увеличивали по незнанию время ожидания для граждан.



Татьяна Кондратьева,
начальник отдела
дизайна клиентского
опыта управляющего
Кадрового центра
Калининградской области

В 2021 году, после пандемии, очереди в наших точках присутствия были просто колоссальными. Каждый месяц к нам поступало большое количество жалоб, 30% из них касались долгого времени ожидания, которое на тот момент в среднем составляло 56 минут. Электронную очередь мы и запускали для того, чтобы победить эту проблему. И это сработало. Через полгода мы сократили этот срок до 24 минут.

Наладив у себя электронную очередь, руководитель Кадрового центра выстраивает и прозрачность рабочих процессов. Ежедневный анализ выгружаемых данных даёт возможность увидеть и при необходимости скорректировать нагрузку сотрудников, а также упростить клиентский путь.



Светлана Федосеева,
заместитель начальника
отдела оказания услуг
калининградского
Кадрового центра

У каждого специалиста нашего центра на рабочем столе есть пульт, нажимая на который они фиксируют время приёма гражданина, время возвращения с обеда и так далее. Такими же пультами оснащена стойка ресепшн, где контролируют поток клиентов. Например, гражданин пришел без предварительной записи или не в назначенное время — тогда администратор может повысить его приоритет в очереди.

Ещё одно очевидное удобство для клиента — когда по одному и тому же талону он может попасть к разным специалистам, например, к своему карьерному консультанту и от него же к психологу. Ему не нужно будет брать новый отдельный талон, потому что его сразу же перенаправят к нужному сотруднику благодаря системе регулирования очереди.



Несмотря на свои явные преимущества перед живой очередью, цифровая система может иметь и минусы, которые трудно выявить на старте. Их покажет только эксплуатация. Так, в Калужской области столкнулись с тем, что интерфейс электронной очереди оказался сложным и непонятным для клиентов. В результате приняли решение его доработать.



Анастасия Паршикова,
начальник отдела
клиентского опыта
управляющего Кадрового
центра Калужской области

Мы решили упростить навигацию и сфокусировать программу на быстрой выдаче талонов в соответствующие окна, где граждане могут получить нужную информацию уже от специалистов. Это позволило исключить лишние данные из системы, а также определить, когда клиенты нуждаются в быстрых консультациях, а когда — в более длительном взаимодействии с сотрудниками центров. Благодаря этому мы смогли точнее распределить загрузку по окнам обслуживания во всей филиальной сети, и после апробации утвердили новое меню. Теперь электронная очередь обслуживает два сценария — для соискателей и работодателей, а также пользователь может выбрать, обращается он по предварительной записи или за короткой консультацией.



Также в Калуге была реализована практика подготовки специалистов к работе с электронной очередью с помощью видеоинструкций. Они стали важным инструментом для повышения квалификации: видео можно посмотреть на рабочем месте, они охватывают все основные сценарии работы системы, к ним легко обратиться в любой удобный момент, кроме того, они доступны и для вновь принимаемых сотрудников. Такой подход позволяет сотрудникам более эффективно работать с клиентами и подмечать те особенности работы системы, которые можно доработать и улучшить в процессе.



Полную запись и материалы Коммуникационной оперативки вы найдёте в Базе знаний СЗН

200 трудоустроенных — это только начало



Омская
область

Молодёжь — одна из самых важных категорий клиентов для службы занятости сегодня. Если упустить её из виду, не получится справиться с нашей основной задачей: подбирать кадры для приоритетных отраслей российской промышленности. Один из эффективных инструментов взаимодействия с этой аудиторией — выбирать для работы с молодёжью таких же молодых сотрудников. Сегодня знакомим вас с 28-летней Дарьей Пелюх, карьерным консультантом Кадрового центра Омской области

Отличительная черта работы Дарьи — умение находить контакт с людьми и располагать их к себе. С 2022 года, когда она только начала свой путь в службе занятости, более чем 200 соискателей с её помощью уже нашли работу. Дарья проводит тестирование, анализирует результаты и совместно с карьерными консультантами подбирает работодателя, готового взять на работу конкретного кандидата.

«Каждый человек приходит в Кадровый центр со своей уникальной историей и потребностями, — говорит **Дарья Пелюх**. — Поэтому именно персональный подход к каждому соискателю, внимание к нему — ключ к успешному трудоустройству»



Важная часть работы карьерного консультанта — профориентация учащихся 8–11 классов и студентов. Мастер-классы и тренинги Дарьи пользуются большой популярностью у этой аудитории: она умеет найти с ней общий язык, объяснить тонкости разных профессий, мотивировать осознанно выбрать будущую специальность.

Несмотря на небольшой опыт работы, Дарья Пелюх уже сама не раз становилась наставником для вновь принимаемых на работу коллег.

Если и в вашем Кадровом центре работают инициативные и активные молодые сотрудники, не забывайте их поддерживать и направлять: специалисты, которые хотят большего для себя и других, помогут вам вывести ежедневную работу центра на более высокий уровень.

Нателла Кисилевская,
пресс-секретарь Центра занятости
населения Омской области

Где искать трудовые резервы



Кемеровская
область —
Кузбасс



Дефицит опытных и квалифицированных рабочих — один из тех вызовов, с которыми сталкивается сегодня служба занятости многих российских регионов. При этом российская промышленность сейчас находится на подъёме. Так, по данным Росстата, озвученным в феврале этого года, промышленное производство в России по итогам 2024 года выросло на 4,6%. Обрабатывающая промышленность выросла на 8,5% к 2023 году, производство готовых металлических изделий — на 35,3%. Как в этой ситуации привлекать кадры в реальный сектор экономики? Своими находками с нами поделилась директор центра занятости населения города Кемерово **Галина Чайка**



Название проекта

«Трудовые резервы» службы занятости населения Кемеровской области



Предпосылки проекта

Компании Кузбасса столкнулись с дефицитом опытных рабочих. Спрос на таких профессионалов на локальном рынке труда в 10 раз превышал предложение. При этом на тех позициях, которые уже закрыты, могли работать люди с несоответствующим уровнем профессиональной подготовки.

Это связано с быстро меняющимися требованиями к навыкам и знаниям квалифицированного персонала, за которыми работодатели просто не успевали. Анализируя эту ситуацию, специалисты нашего центра занятости выявили и ещё одну зону роста. Несмотря на то, что задача привлечь соискателей стояла довольно остро, описание существующих вакансий не вызывало интереса у потенциального кандидата.



Суть проекта

Разворачивать новые подходы начали с работодателей. Для тех компаний региона, которые хотели закрыть долго пустующие позиции, мы разработали целый комплекс мер. За каждым нанимателем в рамках этого проекта в 23 территориальных подразделениях закрепили персональных кураторов из числа кадровых консультантов. Вместе с представителями работодателей и администраций муниципалитетов они вошли в экспертный совет, который взял на себя эффективное решение кадрового вопроса.



Для анализа HR-политики каждого конкретного работодателя члены совета выезжали на производственные площадки, изучали условия труда, транспортную доступность, уровень развития систем адаптации и наставничества, а также другие факторы, которые влияют на привлекательность позиций. В результате мы изменили описания каждой четвёртой вакансии, предложенные работодателями. Мы выделили важные для соискателя детали.



Кроме того, по результатам этой работы компаниям предлагали действенные инструменты, помогающие внедрять системы мотивации, повышения квалификации и удержания сотрудников. Для увеличения числа заинтересованных соискателей была организована маршрутизация выпускников образовательных организаций, в рамках которой проводили профориентационные мероприятия, круглые столы с учебными заведениями и работодателями, ярмарки вакансий, приглашали работодателей на государственные экзамены в вузы и ссузы.

Начали думать и о формировании перспективного кадрового резерва за счёт внутренних и внешних для региона ресурсов. Так, для жителей других регионов, переселяющихся в Кузбасс для трудоустройства, предусмотрели единовременную финансовую помощь.

В службе занятости взяли на себя и прямую рекламу существующих вакансий. О них рассказывали на сайте Кадрового центра, Минтруда Кузбасса, МФЦ, в социальных сетях, радио и ТВ.

Проект сработал: в результате период заполнения вакансий в среднем сократился до 20 дней. Но для нас он имел и ещё один важный эффект. Реализуя его, мы отошли от роли посредников и проявили себя как настоящие эксперты рынка труда, сумев объединить всех его участников на своей ресурсной площадке.

Результаты работы

3

новых сервиса
для работодателей
внедрены

314

компаний
Кузбасса вошли
в периметр
проекта

207

из них
получили
рекомендации
экспертного
центра

114

компаний
увеличили
зарплату на 29%

Тур не для туристов



Пресс-туры — один из самых выигрышных форматов работы информационных служб. Посещение журналистами конкретных предприятий обеспечивает наиболее эффективное взаимодействие между Кадровым центром, работодателями и представителями СМИ. Однако такие массовые выезды требуют тщательной подготовки. Руководитель пресс-службы Кадрового центра Ленинградской области **Анна Платонова** делится опытом организации пресс-тура на самое северное в мире производство по выращиванию роз



Кадровому центру важно продемонстрировать спектр своих услуг и их эффективность. Мы выбрали компанию «Новая Голландия», 40% сотрудников которой нашла служба занятости. Это идеальный партнёр для нашего мероприятия.

Следующий шаг — поиск яркого инфоповода для СМИ. В преддверии 8 марта компания собрала один млн цветов, и этот факт идеально подошёл для журналистских материалов в предпраздничную неделю.

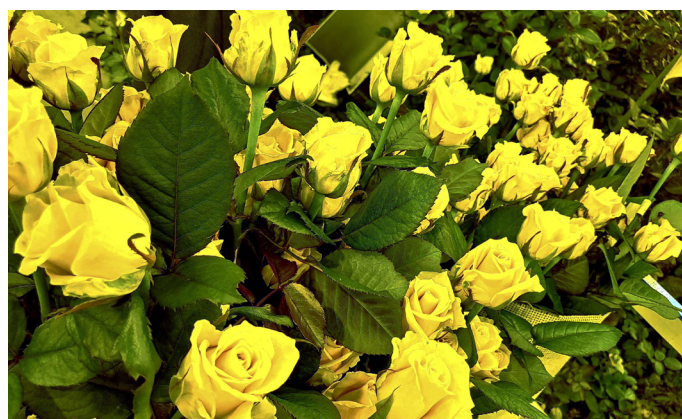


Сначала концепция

На старте реализации любого медиапроекта я спрашиваю себя, какую пользу из него смогут извлечь все участники. В пресс-туре три главных участника — Кадровый центр, компания-работодатель и СМИ. Зачем же наш пресс-тур каждому из них?

- ▶ Кадровый центр: необходимо донести информацию о бесплатных услугах и их пользе
- ▶ СМИ: нужен интересный инфоповод, который привлечет аудиторию и предоставит уникальный контент
- ▶ Компания: привлечение новых сотрудников и повышение имиджа HR-бренда

Теперь необходимо найти такое решение, которое удовлетворит интересы каждого участника.



Этапы подготовки

Первым делом необходимо собрать максимум информации. Я провела интервью с директором Волховского филиала Кадрового центра, чтобы узнать, какую помощь мы оказали выбранной для пресс-тура компании.

Подготовила информационную справку для наших спикеров. Необходимо также передать эти данные и компании, чтобы её представители могли озвучивать именно наши цифры и истории, а не полагаться на собственную память.

Готовим и рассылаем пресс-релиз — не забываем о важности дружбы со СМИ. Например, я могу просто по-дружески позвонить некоторым редакторам, журналистам и предложить им поездку в цветочный пресс-тур. Но не забываем и об официальной рассылке по всей своей базе. На наш пресс-тур записались четыре СМИ: Радио России и районные ТВ. Два региональных канала свои съёмочные группы не прислали, но попросили предоставить им снятое нами видео, чтобы они могли взять его в свою новостную ленту — и это тоже хороший шанс для нас попасть в информационную повестку.



За день до мероприятия я отправляю аккредитованным СМИ напоминание о поездке и план мероприятия с указанием времени, адреса и контактных данных.

Спикерам также важно заранее проговорить ключевые моменты интервью: главные цифры, меры поддержки центра и интересные примеры из практики. Не забываем о том, что у компании есть свои интересы — они также должны рассказать о своих достижениях и заботе о сотрудниках.



Что мы делаем на площадке

Если подготовка прошла успешно, проблем быть не должно. Не могу написать «не будет», потому что форс-мажоры исключить всё равно нельзя. Например, в этот раз директор компании, которая должна была быть главным спикером, попала в аварию по дороге на съёмки. Мы срочно ввели в курс дела другого руководителя и провели для него короткий тренинг.



Важно следить за таймингом и задавать наводящие вопросы спикерам во время интервью, если они забыли или сбились с темы. Наша задача — снимать, фотографировать и записывать все важные моменты, чтобы передать информацию тем СМИ, которые не смогли присутствовать.



Что делать после пресс-тура

Пресс-тур закончился, а наша работа — нет. Мы рассылаем пост-релиз и монтируем видео для тех СМИ, которые не присутствовали. Следующая задача — отследить, сколько материалов будет опубликовано. Данные этого мониторинга помогут нам понять эффективность своей работы и станут хорошим аргументом для других работодателей при организации следующих пресс-туров.

Гончарное дело



Новосибирская
область

В службе занятости Новосибирска помогли открыть керамическую мастерскую жительнице города по фамилии Гончар



Предки Виктории занимались изготовлением керамики на протяжении нескольких поколений, отсюда и пошла их родовая фамилия. Страсть к этому ремеслу не исчезла и после того, как она стала Викторией Шлейхер. Ведь лепкой Вика занималась с самого детства, а с возрастом желание освоить гончарное мастерство только крепло.

«Я записалась на курсы керамики и начала создавать изделия для себя. С каждым разом они получались лучше и лучше, а со временем я вышла уже на профессиональный уровень.

Мне захотелось зарабатывать на этом увлечении, но дальше единичных заказов дело не шло», — рассказывает она.

Не очень понимая, как дальше развиваться в этом направлении, Виктория обратилась в Кадровый центр «Работа России».

Здесь сразу отметили её творческие способности: стало понятно, что на выбранном поприще мастерица будет вполне успешна, надо только её поддержать. В беседе сотрудники

Кадрового центра выяснили, что доход у семьи низкий, и предложили ей заключить социальный контракт на открытие своего дела. Эта идея воодушевила женщину, и она решила организовать собственную гончарную мастерскую.

Карьерные консультанты провели для неё профессиональное тестирование, которое подтвердило склонность к предпринимательству. Виктория разработала бизнес-план, который одобрила комиссия. В результате ей была выделена господдержка в размере 338 тыс. рублей на развитие бизнеса.

Эти средства позволили закупить необходимое оборудование и сырьё: гончарный круг, печную фурнитуру, скульптурный станок, глину, глазурь.



Так в Новосибирске появилась мастерская «Гончарный дом», где Виктория изготавливает по собственным эскизам глиняные вазы, люстры, панно, керамическую плитку и продаёт их через соцсети.

«Я рада, что воплотила свою мечту и занимаюсь тем, что мне по душе, — говорит предпринимательница. — Конечно, без государственной поддержки и помощи Кадрового центра у меня не получилось бы выйти на рынок и увеличить свои доходы».

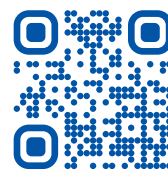


Число клиентов растёт, и Виктория планирует ввести услуги по изготовлению символики, включая семейные гербы. Более того, её «Гончарный дом» стал местом притяжения творческих людей, которые с удовольствием участвуют в организованных ей мастер-классах.

Возможно, и в вашей фамилии зашифровано дело всей вашей жизни? Обращайтесь в Кадровый центр «Работа России», где вам обязательно помогут открыть своё настоящее призвание!

Эльвира Корченко,
главный специалист отдела пресс-службы
Центра занятости Новосибирска

Топ-5 тем в социальных сетях СЗН



Подпишись
на Минтруд России!



Первый в [Псковской области](#) клуб для участников СВО и их семей открылся при Кадровом центре в Островском районе. Специалисты службы занятости совместно с координаторами фонда «Защитники Отечества» помогут бойцам и их близким найти работу, адаптироваться на новом месте, получить меры поддержки. В клубе будут организованы мероприятия для самих военнослужащих, их жён, детей и родителей.



Более 65 выездов совершили мобильные офисы Кадрового центра [Белгородской области](#) с начала года. Специалисты помогли работодателям найти сотрудников, а соискателям — пройти профориентацию, подобрать вакансию, записаться на переобучение. Всего с начала 2025 года консультации и меры поддержки получили 23 работодателя и 1,4 тыс. жителей отдаленных населённых пунктов области.



В [Иркутской области](#) стартовала Всероссийская профориентационная акция «Неделя без турникетов» для студентов и школьников. Кадровый центр организует для ребят экскурсии на предприятия региона, мастер-классы и встречи с профессионалами разных сфер. Учащиеся смогут увидеть работу производств, пройти профтестирование, которые помогут в выборе будущей профессии.

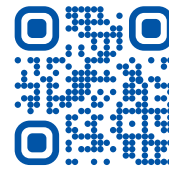


HR-клуб для работодателей при Кадровом центре [Владимирской области](#) помогает предприятиям региона в поиске сотрудников. Здесь представители компаний могут узнать о новых сервисах и возможностях службы занятости, обменяться опытом и лучшими практиками по вопросам подбора кадров, поддержки коллектива, адаптации новых сотрудников.



Порядка тысячи жительниц [Забайкальского края](#) приняли участие в карьерном фестивале мам. Уже второй год служба занятости проводит фестиваль в преддверии Международного женского дня. Участницы получили консультации о возможностях бесплатного переобучения и возвращении к работе после декрета, прошли профориентацию, узнали, как открыть своё дело.

В Ивановской области многодетным родителям помогут освоить профессию или открыть бизнес



Больше
новостей здесь

Служба занятости Ивановской области в 2025 году поможет 40 многодетным родителям бесплатно пройти профессиональное обучение или повысить квалификацию. Ещё 10 семей получат единовременную выплату в размере 250 тыс. рублей на открытие собственного дела



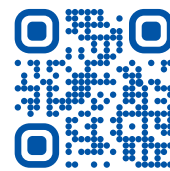
Финансовую помощь окажут начинающим предпринимателям, которые смогут успешно защитить бизнес-план. Специалисты службы занятости помогут в его составлении, проведут консультации и предоставят рекомендации. Сумма выплаты покроет первоначальные расходы — аренду помещения или приобретение оборудования.

«Наша задача — обеспечить занятость многодетных родителей, а также повысить их конкурентоспособность и мобильность на рынке труда», — рассказала директор Центра занятости населения Ивановской области **Юлия Устинова**.

Мерами поддержки по линии службы занятости в 2024 году воспользовались 50 многодетных жителей региона. При этом 10 семей получили выплаты для развития бизнеса в таких направлениях, как логопедические услуги, юридическое консультирование, дизайн-оформление мероприятий, пошив и ремонт одежды, производство тортов и пирожных на заказ, разведение сельскохозяйственной птицы, клининг, покраска автомобилей.

Многодетные родители могут обратиться за мерами поддержки непосредственно в Центры занятости населения Ивановской области или позвонить по телефонам горячих линий.

Время поиска работы в Томске сократилось вдвое после создания Кадрового центра



Больше новостей здесь

Модернизация рабочих процессов и внедрение новых подходов в работе позволили сократить средний срок трудоустройства соискателей до 53 дней. Три года назад процесс с момента постановки соискателя на учёт до выхода на работу занимал более 3,5 месяцев



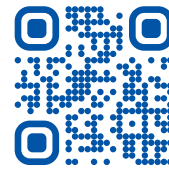
По данным службы занятости, на начало марта в базе зарегистрировано около 7,5 тыс. вакантных мест и должностей более чем от тысячи работодателей. Самыми востребованными остаются водители, врачи и учителя.

Как отметила директор Кадрового центра Людмила Дмитриева, в 2025 году вся Томская область присоединилась к третьему этапу проекта комплексной

модернизации. Теперь регион внедрит единые стандарты работы 25 офисов службы занятости. Сотрудники повысят квалификацию по программам корпоративного обучения.

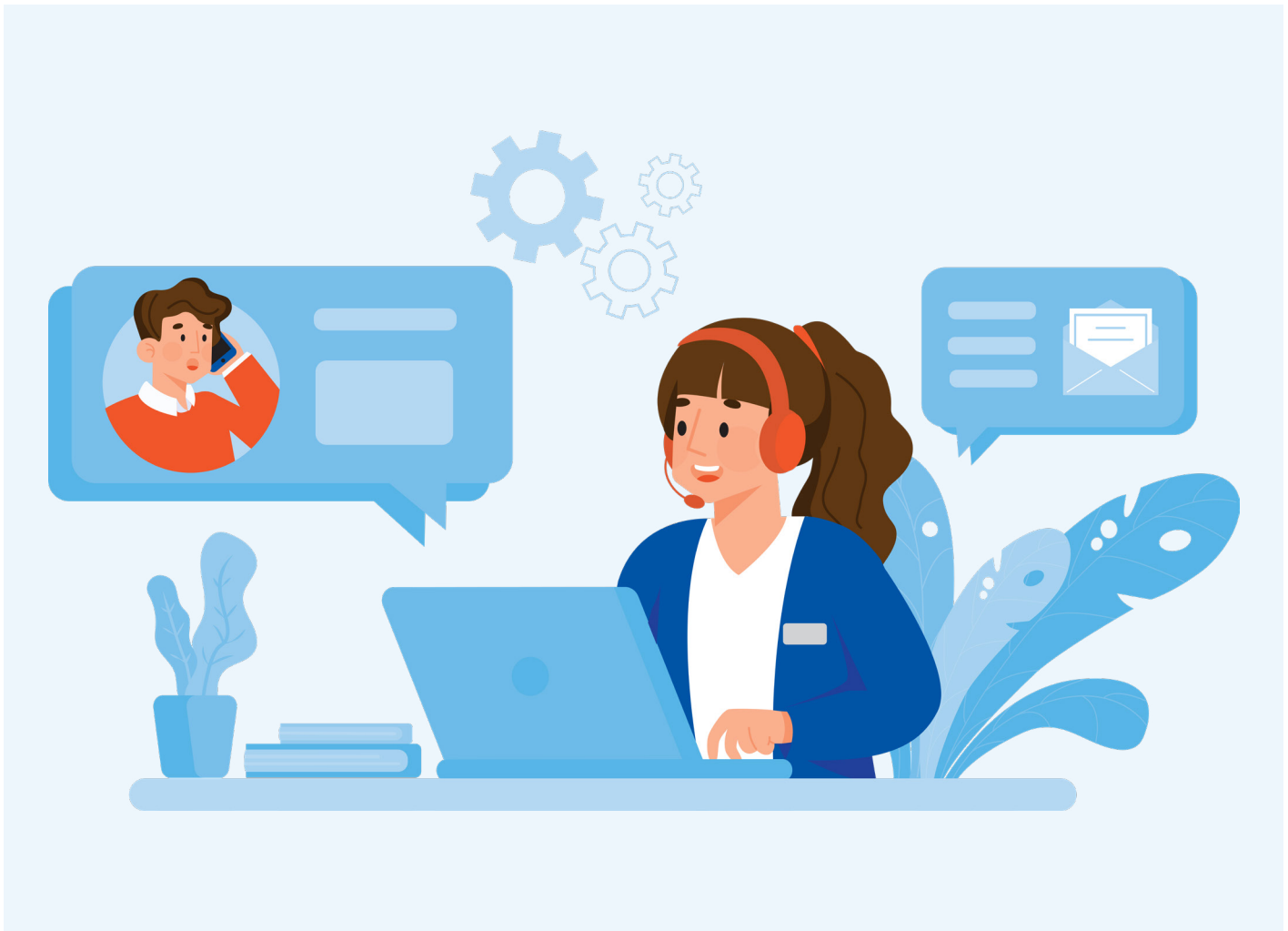
На начальном этапе средний срок поиска работы в области планируется сократить на 30% к концу 2025 года — до 74 дней с последующей динамикой к уменьшению.

Почти 700 звонков обработал контакт-центр службы занятости Волгоградской области с начала года



Больше
новостей здесь

Наибольшее количество обращений поступило
от граждан — почти 80% всех звонков



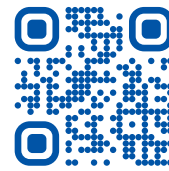
В 30% случаев запросы касались постановки на учёт в качестве безработных. 11% обращений относились к взаимодействию со службой занятости в личном кабинете на портале «Работа России». Кроме того, граждане часто звонили по вопросам согласования индивидуальных планов поиска работы и отработки направлений на трудоустройство.

Работодатели чаще всего интересовались

порядком подачи отчетности и размещением вакансий на портале «Работа России».

Контакт-центр службы занятости Волгоградской области начал работу в октябре 2024 года. Его сотрудники продолжают заниматься улучшением качества обслуживания и расширением спектра предоставляемых мер поддержки в рамках комплексной модернизации, которая проходит в регионе в 2025 году.

42 жителя Саратовской области в этом году прошли собеседования во время промышленных туров



Больше
новостей здесь

В январе и феврале региональный Кадровый центр организовал 10 таких мероприятий для безработных граждан



Посетители знакомились с условиями труда, уровнем заработной платы, задавали дополнительные вопросы представителям кадровых служб организаций, а после экскурсии незамедлительно пройти собеседование. В итоге 42 жителя области уже получили предложения от работодателей.

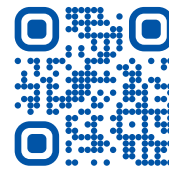


Почти 200 соискателей посетили предприятия пищевой промышленности, которые занимаются хранением зерна, муки и выпечкой хлебобулочных изделий, побывали на заводах по выпуску электроники, мебели, резиновых изделий для автомобилей и других.

Приоритет в каждом районе области отдавался тем отраслям, где наблюдается наиболее острый локальный дефицит кадров.

Напомним, Саратовская область в 2024 году провела модернизацию службы занятости. Новые подходы к работе позволяют адресно сопровождать соискателей и находить персональные решения кадровых запросов работодателей.

Около 300 отбывающих наказание оренбуржцев с начала года получили помощь Кадровых центров



Больше новостей здесь

После выхода на свободу 12 жителей региона смогли трудоустроиться



В результате системной работы специалистов службы занятости отбывшие наказание оренбуржцы успешно прошли собеседования с работодателями и трудоустроились в сферах промышленности, медицины, жилищно-коммунального и дорожного хозяйства, торговли и общественного питания. Один из соискателей стал самозанятым — мужчина открыл мастерскую по ремонту компьютерной техники.

«Мы помогаем людям с судимостью перезапустить карьеру, успешно адаптироваться на свободе и построить благополучное будущее через трудоустройство и профессиональное развитие. Этой категории соискателей сложно конкурировать на рынке труда, поэтому им особенно важна поддержка и индивидуальное сопровождение», — отмечает директор Кадрового центра Оренбургской области **Сергей Латышев**.

Работа по социальной адаптации осуждённых ведётся превентивно. Кадровые консультанты выезжают в исправительные учреждения, проводят профориентацию, помогают получить необходимую психологическую поддержку, узнать о возможности профессионального переобучения и открытия собственного дела.

Напомним, что Оренбургская область в этом году вошла в число регионов-участников комплексной модернизации. Она предполагает адресный подход к каждому соискателю и работодателю и их постоянное и системное сопровождение.

Тотальное хобби



Республика
Удмуртия



Заместитель начальника Кадрового центра Игринского района **Ольга Садыкова** рассказывает, как ежегодное участие в Тотальном диктанте неожиданно стало помогать ей в работе



Без права на ошибку

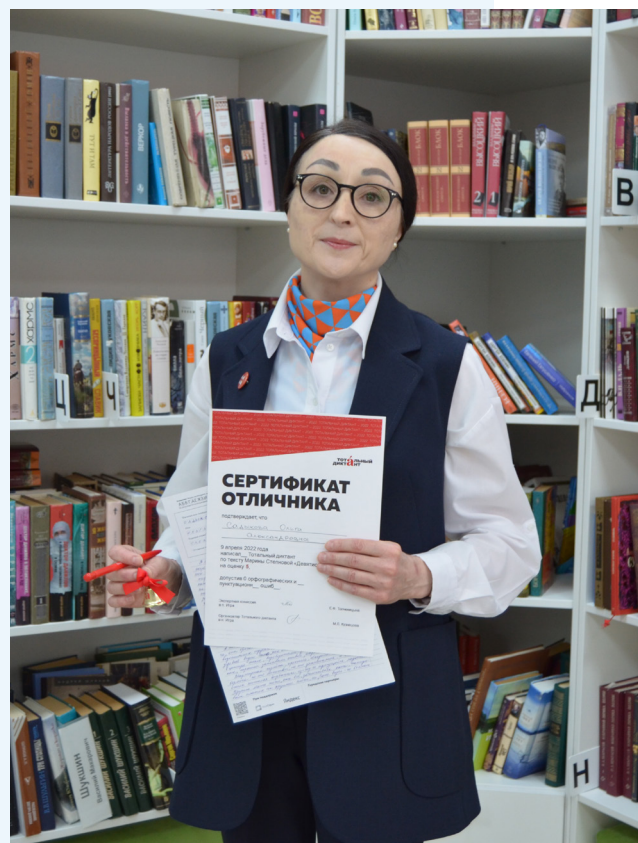
Поэтому после оглушительного провала я начала готовиться к следующему диктанту как спортсмен к олимпиаде. Вспоминала правописание двойного «н» в прилагательных, «не» с глаголами и прочие забытые школьные премудрости. Первая пятёрка стала моим трофеем. Я так искренне радовалась, словно получила Нобелевскую премию!



Достаём двойные листочки

10 лет назад я присоединилась к акции «Тотальный диктант» просто за компанию: казалось, если в школе по русскому у меня были хорошие оценки, то никаких трудностей не возникнет. Но текст Евгения Водолазкина о суровых буднях брандмейстеров оказался настолько сложным, что даже диктор, прочитав его, пожелал участникам успеха печальным голосом.

Я сразу пожалела, что ввязалась в это дело: запятые, кавычки, тире, дефисы сыпались как из рога изобилия, а правила орфографии и пунктуации я давно забыла. От волнения в знакомых словах терялись буквы, а запятые становились не на свое место. Словом, за первый написанный диктант я получила даже не оценку, а деликатное «спасибо за участие».





Казнить нельзя помиловать

Увлечение правописанием очень пригодилось, когда я стала пресс-секретарём нашего маленького Кадрового центра. В службе занятости я работаю 31 год, 26 из них была начальником экономического отдела. И вот уже пять лет я готовлю пресс-релизы и посты в соцсетях, взяв на себя функции сразу и автора, и редактора, и корректора. Очень важно не омрачить впечатление от материала досадной ошибкой. Ведь любая неточность или опечатка сразу снижает уровень доверия к службе занятости: как мы можем выглядеть профессионалами, если пишем как двоечники? Поэтому я продолжаю участвовать в «Тотальном диктанте»: это даёт мне возможность не только поддерживать базовый уровень грамотности, но и показывать уважительное отношение и к родному языку, и к нашим клиентам.



Хочешь писать — надо читать

Для меня ежегодный диктант — это всегда открытие. Чтобы тексты для него никто не мог найти в сети и списать, их специально для этой акции пишут современные авторы.



Часто после того, как задание выполнено, хочется познакомиться с их творчеством. Можно даже слушать аудиокниги в авторском исполнении: это делает писателя ближе, а его героев — объёмнее. А если выбирать бумажные книги, глаз уже автоматически отмечает особенности авторской пунктуации. Это помогает понимать, как развивается мысль писателя, из чего складывается его стиль.

В этом году всероссийская акция «Тотальный диктант» пройдет 5 апреля. Накануне на сайте проекта открывается онлайн-школа, где можно попрактиковаться и вспомнить ключевые правила.

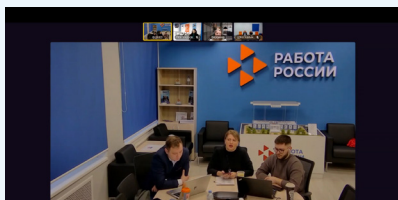
Как год назад, я начну всё с чистого листа. Впереди встреча с новым автором, волнение при подсчёте ошибок и развитие собственных компетенций.



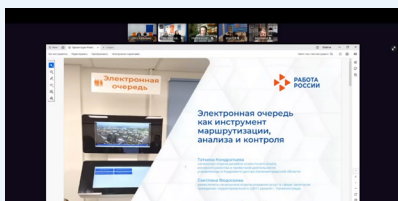
Хотите писать грамотно?
Присоединяйтесь
к «Тотальному»!

Говорит и показывает СЗН 2.0

**Для перехода нажми
на нужный QR-код*



Коммуникационная оперативка №7:
«Электронная очередь как инструмент
маршрутизации, анализа и контроля»



Электронная очередь: организация
потока клиентов ЦЗН



Внедрение нового регламента работы
системы электронной очереди



В Самарской области супруга
участника СВО нашла работу
благодаря службе занятости



В Самаре состоялась ярмарка вакансий
для участников СВО и их родных



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



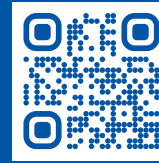
Единый информационно-коммуникационный ресурс
СЗН-ПУЛЬС

<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

Специальный корреспондент*

Денис Катков

руководитель пресс-службы
Кадрового центра Самарской
области