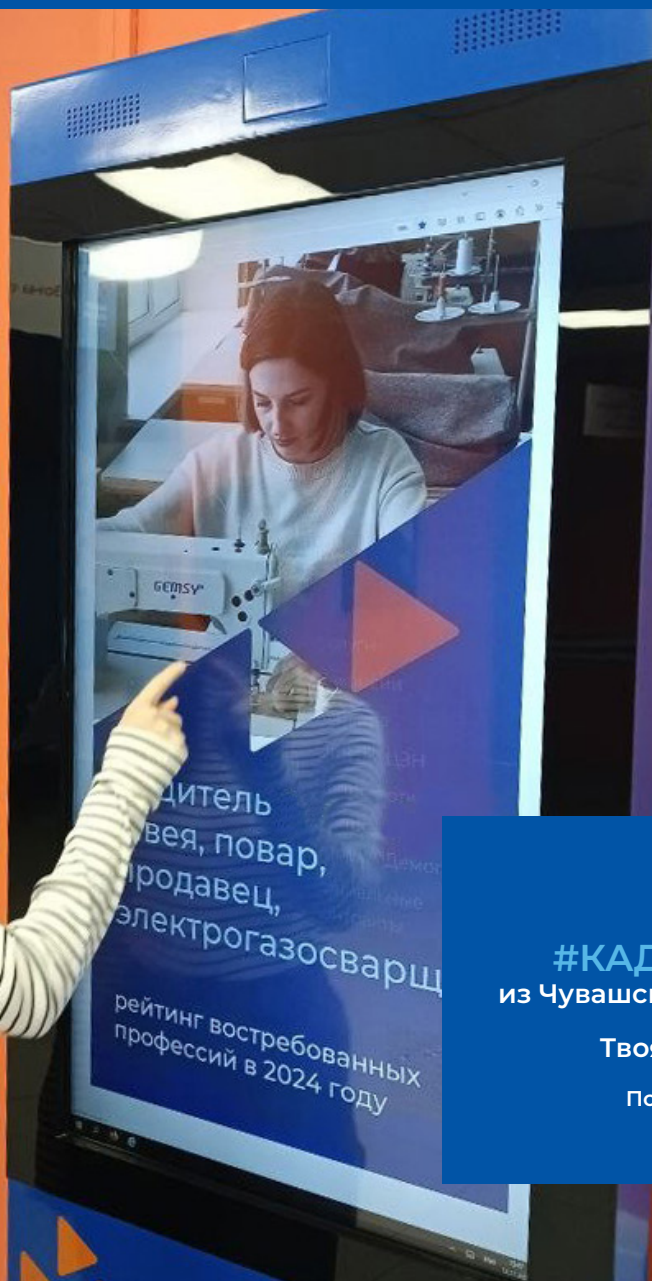


СЗН-ПУЛЬС

№44 (185) | 13 — 19 ноября 2024 г.



#КАДР_НЕДЕЛИ
из Чувашской Республики

Твоя первая работа

Подробности на стр. 3

**ГЛАВНОЕ
ЗА НЕДЕЛЮ**

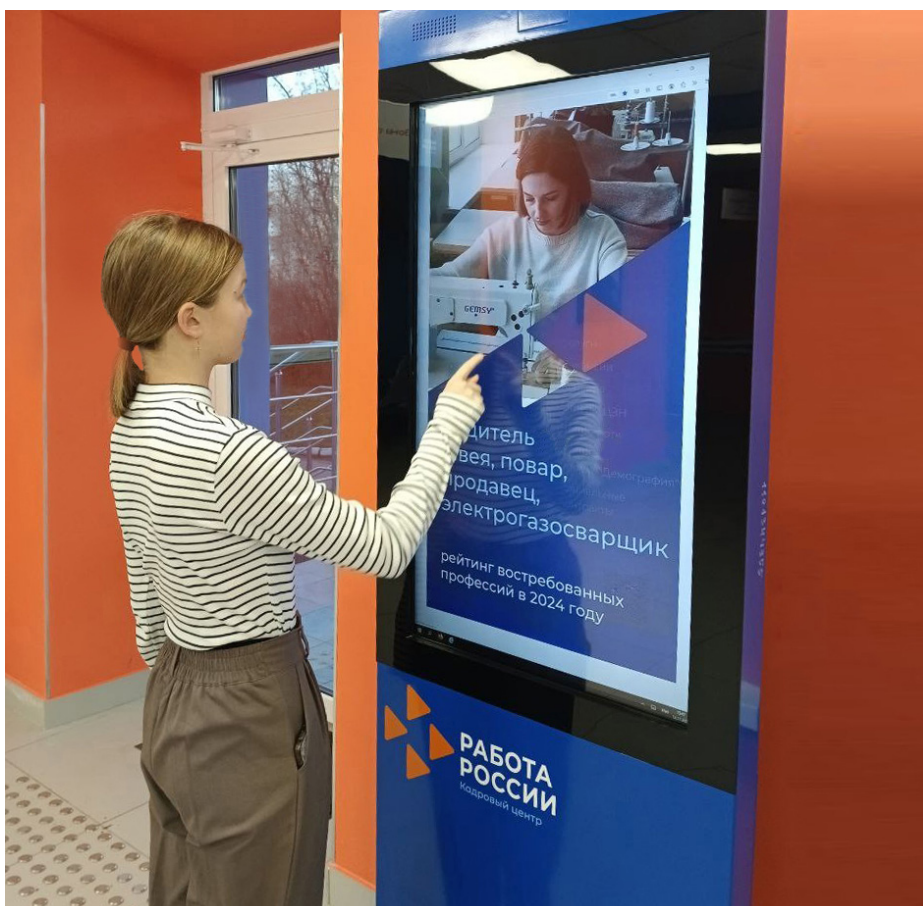
Кто поднялся
на «Проектный Олимп»

PR-ассистент
для пресс-секретаря

Испечь свою карьеру

Содержание

- 01 **#КАДР_НЕДЕЛИ** стр. 3
Твоя первая работа
- 02 **#ЗВЕЗДА_КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТИ** стр. 4
Кто поднялся на Олимп
- 03 **#КАДРОВЫЙ_ВОПРОС** стр. 7
Как использовать элементы геймификации в HR
- 04 **#ЦИФРОВЫЕ_РЕШЕНИЯ** стр. 9
На старт, внимание, заполняем!
- 05 **#PR-ЛАБОРАТОРИЯ** стр. 11
У пресс-секретарей появился PR-ассистент
- 06 **#ПРАКТИКИ_РЕГИОНОВ** стр. 12
Перспективы для бизнеса любого масштаба
- 07 **#ИСТОРИЯ_УСПЕХА** стр. 14
Испечь свою карьеру
- 08 **#ДАЙДЖЕСТ_МИНТРУДА_РОССИИ** стр. 15
Топ-5 тем в социальных сетях СЗН
- 09 **#МЕДИААКТИВНОСТЬ** стр. 16
Региональный обзор недели
- 10 **#ПУЛЬС_МОДЕРНИЗАЦИИ** стр. 17
Самые яркие новости из городов страны
- 11 **#ВИДЕО #СЮЖЕТЫ** стр. 22
Говорит и показывает
- 12 **#ОБЩАЙСЯ** стр. 23
Каналы коммуникаций по модернизации СЗН
- 13 **#БИБЛИОТЕКА #КОНТАКТЫ** стр. 24
Всегда на связи



Чувашская
Республика

Твоя первая работа

В Чувашии при содействии Кадрового центра «Работа России» стартует работа школьных бригад.

Так, ученики школы №3 в Новочебоксарске уже начали убирать территорию, приводить в порядок классы и подсобные помещения, чинить мебель, заниматься ремонтом и систематизацией книг в библиотеке.

Помимо заработной платы, школьники будут получать и материальную поддержку от службы занятости. Её размер составляет 2,4 тыс. рублей в месяц.

Для многих детей это первый рабочий опыт. Учителя отмечают, что он имеет и воспитательный эффект: ученики начинают с большим уважением относиться к школьному имуществу и чужому труду.



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, фотопечатления, кадры, которые хочется пересматривать и которыми хочется делиться.

Кто поднялся на Олимп



«Проектный Олимп» — конкурс, который помогает выявить лучшие управленческие практики и тиражировать их на федеральном уровне. Он проводится Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации с 2014 года. Теперь в этом престижном конкурсе есть специальные номинации в сфере занятости. Заместитель директора Федерального центра компетенций в сфере занятости **Екатерина Меркулова** рассказывает, почему для большой корпорации СЗН важно участвовать и побеждать в этой «олимпийской» дисциплине.

Развитием темы клиентоцентричности в службе занятости мы начали заниматься в 2021 году. За это время у нас сформировалось ядро специалистов по системе управления клиентским опытом — своеобразный клуб клиентоцентричности на федеральном уровне. Эти сотрудники являются амбассадорами наших идей и проводниками перемен. Считаю, что сегодня они могут смело претендовать на статус мастеров клиентоцентричности в СЗН.

Это подтвердили и результаты конкурса. В минувшую пятницу в Санкт-Петербурге состоялось награждение победителей и призёров — в общей сложности это более 10 наград. И этот результат закономерен, на мой взгляд.

Недаром служба занятости стала первопроходцем и единственной сферой госуправления, кому выпала честь иметь две собственные номинации: «Мастер клиентоцентричности СЗН» и «Лучшая клиентоцентричная практика СЗН».

Об этом в своём выступлении на церемонии награждения говорил директор Департамента занятости населения и трудовой миграции Минтруда России Михаил Владимирович Кирсанов.

Он отметил, что быть первыми — это почётно, ответственно и является свидетельством того, что внедрение

кlientоцентричных подходов в государственной службе занятости заметно, и успехи значимы не только для нашей отрасли, но и для страны в целом.



Наши мастера

Участниками номинации «Мастер клиентоцентричности СЗН» стали те руководители и сотрудники службы занятости, которые непосредственно создают и развивают комфортную для наших клиентов среду, а также повышают качество клиентского опыта. 13 участников прошли два тура конкурса и вышли в финал.



Кто же из них стал лучшим?

Победителем конкурса в персональной номинации и обладательницей первого места стала заместитель директора Кадрового центра Мурманской области **Анастасия Цолина**.



Также жюри особо отметило профессиональные компетенции и мастерство следующих участников:

- ▶ Четвёртое место. **Светлана Тервова**, главный специалист отдела дизайна клиентского опыта, контроля качества и проектной деятельности Кадрового центра Калининградской области.
- ▶ Пятое место. **Владислав Михальченко**, начальник отдела стратегического развития и проектов агентства труда и занятости Красноярского края.
- ▶ Шестое место. **Юлия Тонких**, заместитель директора Кадрового центра г. Минусинска Красноярского края.

Лучшие практики

Участниками номинации «Лучшая клиентоцентричная практика СЗН» стали кросс-функциональные команды, которые внедряют их в Кадровых центрах и службах занятости регионов.

На конкурс было подано 15 практик, в финал вышли 10 из них.

Победителем стала **команда Самарской области** с электронным сервисом «Карьерный пульс».



Второе место заняла **Ольга Пашкина**, которая руководит территориальным Кадровым центром городского округа Самары и муниципального района Волжский.

Третьей в число призёров вошла **Ирина Шендера**, начальник отдела развития и проектной деятельности петербургского Кадрового центра.

Среди призёров места распределились следующим образом:

- ▶ Второе место. **Владимирская область, Гусь-Хрустальный.** «Обеспечение ведущего предприятия стекольной промышленности молодыми кадрами».
- ▶ Третье место. **Санкт-Петербург.** «Содействие работодателю в заполнении квотируемых рабочих мест, созданных для трудоустройства граждан с инвалидностью».
- ▶ Четвёртое место: **Республика Татарстан, Набережные Челны.** «Реализация принципа одного окна в трудоустройстве граждан с инвалидностью».
- ▶ Пятое место: **Ростовская область, Таганрог.** «Сервисы для молодых граждан, впервые ищущих работу».



Почему нам важно быть клиентоцентричными

Учитывать запросы клиента, в идеале ещё до того, как они будут озвучены — важный структурный элемент комплексной модернизации службы занятости.

Наши базовые принципы такие:

- ▶ Обязательный учёт специфики различных клиентских групп и внедрение адресных решений при разработке сервисов СЗН.

- ▶ Обеспечение сотрудников СЗН понятным и удобным инструментарием для работы.
- ▶ Непрерывное развитие клиентоцентричных компетенций сотрудников.
- ▶ Обязательная апробация в регионах всех разработок перед массовым внедрением.
- ▶ Система оценки клиентоцентричности (индекс «Звезда клиентоцентричности ЦЗН») — это инструмент управления качеством работы центров занятости.

Всё это вместе позволяет повысить качество работы службы занятости и сформировать у наших сотрудников новые компетенции. В сфере занятости уже растёт новое профессиональное экспертное сообщество специалистов в области дизайна клиентского опыта. В Телеграм-группе «Клиентоцентричность СЗН» сегодня состоят более 5,8 тыс. человек. Это площадка для информирования и тиражирования полезных практик и лайфхаков. Складывается и содружество специалистов в системе управления клиентским опытом.

Участие в «Проектном Олимпе» и получение наград — важный способ показать те изменения, которые происходят в сфере занятости, подчеркнуть свои достижения и заявить о новой планке, которую мы ставим для своего дальнейшего развития.



«Вся наша жизнь — игра»: как использовать элементы геймификации в HR



В HR геймификация может сыграть свою роль в обучении и развитии, адаптации и мотивации персонала. Вместе с руководителем направления развития кадрового потенциала СЗН ФЦК СЗ **Натальей Добкиной** рассмотрим, как элементы игры помогают в управлении сотрудниками, какие методы работают и какие преимущества стоит извлечь из этого подхода

В последнее время игровые элементы стали активно внедряться в различные сферы деятельности и бизнеса, включая управление персоналом. В основе подхода — использование соревновательных аспектов, вознаграждений, целей и достижений, которые стимулируют интерес и участие.



Ключевые задачи HR, которые решает геймификация:

- 1. Повышение вовлечённости сотрудников.** Традиционные методы работы и обучения могут быть скучными и утомительными. Использование игр притягивает внимание, вовлекает сотрудников в процесс и делает его более интересным и захватывающим.
- 2. Мотивация к обучению и развитию.** Геймификация создаёт дополнительные стимулы, чтобы сотрудники активно участвовали в обучающих программах и улучшали свои профессиональные навыки. Прогресс в обучении отслеживается и поощряется, что мотивирует к достижению новых высот.

3. Повышение продуктивности и эффективности работы.

Соревновательные элементы и системы наград мотивируют сотрудников выполнять работу качественнее.

4. Адаптация новых сотрудников.

Геймификация может облегчить этот процесс, сделать его более наглядным и увлекательным. Новые сотрудники быстрее осваиваются в компании и становятся полноценными членами команды.

5. Укрепление командного духа.

Совместные игры, задачи и конкурсы способствуют сплочению команды, улучшению коммуникации и формированию положительных взаимоотношений среди сотрудников.





Самые популярные методы и приёмы геймификации в HR:

- ▶ **Базовые поощрения.** Рейтинги, статусы и бонусы за выполнение определённых работ.
- ▶ **Достижения.** Оценки, которые можно продемонстрировать — очки, бейджи, значки — как маркеры завершённой командной или индивидуальной работы, в качестве вознаграждения после запланированного испытания.
- ▶ **Рейтинги.** Соревнование между сотрудниками отдела по важному для компании показателю. Важно задействовать всех и помнить, что может произойти демотивация — лидирующие слишком боятся потерять позиции, а те, кто внизу списка, думают, что подняться вверх невозможно.
- ▶ **Квесты.** Важно позиционировать каждый квест не как соревнование, а как совместное увлекательное путешествие.
- ▶ **Бонусы.** Компании начисляют сотрудникам бонусы в рамках программы лояльности. Бонусы раздают за продолжительность работы в компании, за хорошую рекомендацию, за выступления на мероприятиях и другие важные заслуги.
- ▶ **Соревнования.** Хорошие отзывы получают хакатоны — формат командной работы с поставленной целью, где все движутся в одном направлении, а самые активные награждаются, например, поездкой на экскурсию.

Внедрение игровых механик в процессе управления персоналом подразумевает несколько обязательных этапов.



Основные шаги при запуске геймификации:

1. **Определение целей.** Перед внедрением геймификации важно понять, каких целей вы хотите достичь. Например, это может быть повышение мотивации, улучшение производительности или облегчение адаптации. Чётко сформулированные цели помогут выбрать подходящие игровые механики.
2. **Выбор игровых элементов.** В зависимости от целей можно выбрать рейтинговые таблицы, награды, конкурсы или задания с уровнями сложности. Важно учитывать интересы сотрудников и сделать геймификацию мотивирующей, а не для галочки.
3. **Создание системы вознаграждений.** Люди лучше реагируют на положительное подкрепление, поэтому система вознаграждений должна быть хорошо продуманной. Важно, чтобы награды соответствовали вкладу сотрудников. Поскольку речь идет об игре, то и награды могут быть условные: баллы, уровни, статусы и др. В то же время, определённая сумма баллов может давать реальные выгоды — билеты на мероприятия, место на парковке, дополнительный выходной и т.д.
4. **Отслеживание результатов.** Эффективность геймификации необходимо регулярно анализировать. Можно использовать метрики, такие как уровень вовлечённости, производительность, завершённые обучающие программы и текучесть кадров.



Продолжение темы читайте в телеграм-канале HR-Пространство

На старт, внимание, заполняем!



Вчера, 18 ноября, под патронажем Минтруда России стартовал мониторинг исполнения Стандарта организации деятельности органов службы занятости в субъектах Российской Федерации по итогам 2024 года. Об основных аспектах мониторинга рассказывает руководитель направления стандартизации деятельности ЦЗН ФЦК СЗ **Галина Арсеньева**



Как вы знаете, стандарт был утверждён в марте 2023 года приказом Минтруда России. Его действие распространяется на все регионы, независимо от того, являются они участниками проекта по комплексной модернизации или нет.

Это был первый опыт стандартизации на федеральном уровне управленческих и обеспечивающих процессов деятельности Кадровых центров «Работа России».

Документ предназначен для обеспечения единообразия работы во всех точках присутствия: под единым брендом, по единым правилам и технологиям, в рамках региональных полномочий. Наша цель — добиться одинакового высокого качества в каждом учреждении службы занятости на территории всей страны. Именно поэтому в мониторинге участвуют 89 субъектов РФ.

Для службы занятости это в первую очередь инструмент непрерывного контроля и повышения качества целевой модели организации деятельности. Он позволяет на регулярной основе оценивать уровень соблюдения требований стандарта и своевременно принимать необходимые управленческие решения по улучшению ситуации.

Оценка исполнения требований стандарта осуществляется на основе системы показателей. 43 показателя, объединённые в девять групп, и методика их расчёта установлены в приложении к стандарту.

В рамках мониторинга профильные РОИВы представляют в Минтруд России сведения, необходимые для расчёта показателей исполнения стандарта. Сбор сведений по итогам 2024 года продлится до 15 января 2025 года в модуле [«Мониторинг стандарта организации деятельности»](#) АИС «Паспорт региона»

Доступ к АИС «Паспорт региона» предоставляется региональными администраторами, которые есть в каждом субъекте РФ.

Мониторинг — это цифровой портрет Кадрового центра. Задача регионов — обеспечить актуальность предоставляемых сведений в любой момент времени. Изменилась ситуация, приняты новые документы — необходимо оперативно внести изменения в систему. Это мастер-данные всех Кадровых центров.

Не нужно дожидаться окончания срока мониторинга. Начните проверять и актуализировать сведения в модуле сегодня и делайте это на регулярной основе в течение года.

В случае, если в рамках мониторинга появились вопросы, обращайтесь в [ServiceDesk](#) для детального рассмотрения вашей ситуации.

Мониторинг исполнения стандарта организации деятельности органов службы занятости в субъектах Российской Федерации

Регион: Владимирская область (централизованны) | ЦЭН: В целом по субъекту РФ | Период контроля: январь - декабрь 2024 г.

СВЕДЕНИЯ ДЛЯ РАСЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ | ОТЧЕТЫ | РЕЙТИНГИ

Наименование отчитывающейся организации: МТЭН Владимирской области
Адрес: г. Владимир, ул. Фабрика, 4
Уровни: Региональный орган исполнительной власти

- 1. Показатели исполнения Стандарта в части требований к организационной структуре государственных учреждений службы занятости
- 2. Показатели исполнения Стандарта в части требований к организации предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, иных государственных и муниципальных услуг (или их части), негосударственных услуг и мер поддержки, а также сервисов
- 3. Показатели исполнения Стандарта в части требований к деятельности государственного учреждения службы занятости при взаимодействии с гражданами и работодателями
- 4. Показатели исполнения Стандарта в части требований к системе управления клиентским опытом
- 5. Показатели исполнения Стандарта в части требований к организации процессов управления персоналом государственных учреждений службы занятости
- 6. Показатели исполнения Стандарта в части требований к информационному сопровождению деятельности государственных учреждений службы занятости
- 7. Показатели исполнения Стандарта в части требований к расположению центров занятости населения, помещениям, в которых они функционируют и созданию рабочих мест
- 8. Показатели исполнения Стандарта в части требований к системам информатизации и автоматизации государственных учреждений службы занятости
- 9. Показатели исполнения Стандарта в части требований к системе контроля и оценки качества деятельности государственного учреждения службы занятости по осуществлению полномочий в области содействия занятости населения

Мониторинг исполнения стандарта организации

Наличие в государственном учреждении службы занятости структурных подразделений в соответствии с требованиями пункта 8 Стандарта, балл

Параметр	Данные	Контроль
1. Структурные подразделения государственного учреждения службы занятости населения (подразделения, осуществляющие централизованное управление функционированием центров занятости населения)	Да	3 балла
2. Территориальные центры занятости населения (центры занятости населения в зависимости от численности населения в трудоспособном возрасте в муниципальных образованиях субъекта Российской Федерации)	Да	3 балла

Документы

Нормативный правовой акт высшего исполнительного органа субъекта Российской Федерации о создании (реорганизации) юридического лица, являющегося структурным подразделением центра занятости населения в зависимости от численности населения в трудоспособном возрасте и подразделением, осуществляющим централизованное управление функционированием центров занятости населения

Приказ об утверждении организационной структуры государственного учреждения службы занятости, действующей на дату проведения расчета (оценки)

Приказ об утверждении штатного расписания государственного учреждения службы занятости, действующего на дату проведения расчета (оценки)

Иные

Получение сертификата

ОТМЕНА | СОХРАНИТЬ ИЗМЕНЕНИЯ



Материалы вебинара по мониторингу размещены в Базе знаний

У пресс-секретарей Кадровых центров «Работа России» появился персональный PR-ассистент



Так называется уникальный тренажёр с использованием искусственного интеллекта, который помогает пресс-секретарям писать пресс-релизы. Он разработан сотрудниками направления информационного обеспечения и коммуникаций ФЦК СЗ. О том, как работает этот инновационный продукт, рассказывает руководитель направления **Алина Огнева**.

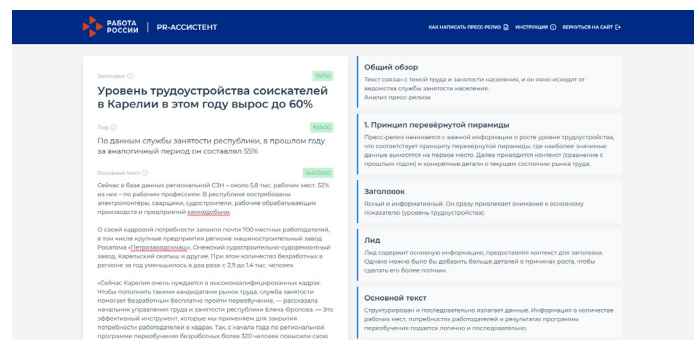
С начала модернизации службы занятости в управляющих Кадровых центрах стали создаваться пресс-службы. Требования к сотрудникам предъявляются довольно-таки высокие: необходимо не просто освещать мероприятия, но доходчиво и убедительно рассказывать о тех возможностях и мерах поддержки, которые есть в современной службе занятости.

Для этого важно владеть многими профессиональными инструментами, в том числе навыком написания пресс-релизов — текстов, которые строятся в соответствии со строгими требованиями и структурой. В этом случае на помощь придёт **PR-ассистент**, который размещён **на сайте СЗН-ПУЛЬС**.

Это первый тренажёр, позволяющий в режиме реального времени получить анализ пресс-релиза. Кроме того, искусственный интеллект формулирует полезные рекомендации и подсказки, как улучшить текст. В результате начинающий автор привыкает к формату перевёрнутой пирамиды, размещая информацию в соответствии с требованиями заданного шаблона.

PR-ассистент создан исключительно для пресс-секретарей, которые работают в сфере занятости.

В первую очередь — в Кадровых центрах «Работа России». Тексты по другим темам он не рассматривает.



Как работает PR-ассистент

Пользователи, которые уже опробовали этот формат, говорят о простоте и лёгкости интерфейса. Чтобы начать работу, нужно перейти **по ссылке**.

Перед вами откроется панель. В соответствующие блоки необходимо ввести заголовок, лид и основной текст. После этого нажимаете кнопку AI-ассистент и получаете анализ вашего текста.

Инструкция, а также подробные рекомендации о том, как написать если не идеальный, то просто качественный пресс-релиз, расположены на панели тренажёра.

Перспективы для бизнеса любого масштаба



Республика
Карелия



Эффективно подбирать кадры для локального рынка труда невозможно без выстраивания партнёрских отношений с работодателями. Важно понимать их потребности и возможности, уметь определять основные боли и при этом действовать проактивно — предлагать решения ещё до того, как эта клиентская аудитория обращается с запросом. Какой формат для выстраивания взаимодействия предложили в Карелии, рассказывает заместитель директора республиканского Кадрового центра **Инга Харламова**.



Название проекта

Объединение на базе Кадрового центра «Клуб работодателей»



Авторская группа

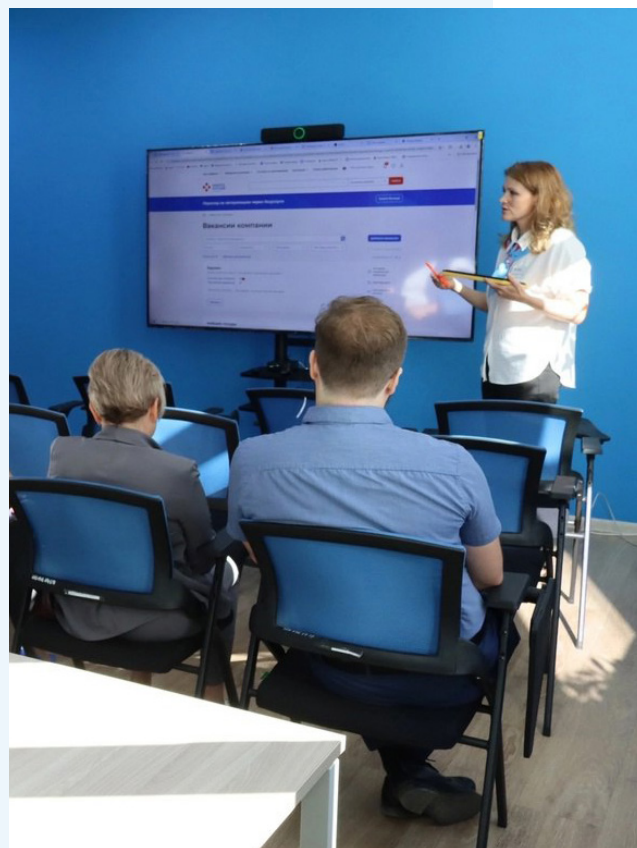
Инга Харламова,
заместитель директора Кадрового центра Республики Карелии

Наталья Торицына,
начальник организационно-методического отдела Кадрового центра Республики Карелии



Старт

июнь 2024 года



Предпосылки проекта

С 2023 года Республика Карелия вошла в число 12 регионов, где стартовал второй этап комплексной модернизации службы занятости.

Для нас это в первую очередь означало изменение в подходах к работе. Стало понятно, что для решения новых задач мы должны с большим вниманием относиться к потребностям своих клиентов: знать, что их беспокоит, и понимать, как это решить.

Работодатели сегодня — это не только клиенты, но и стратегические партнёры. Для выстраивания более тесного сотрудничества с ними мы выбрали хорошо зарекомендовавший себя формат клубов. Так в рамках внедрения новых принципов работы в Кадровых центрах по всему региону стали появляться Клубы работодателей.

Первый открылся во флагманском Кадровом центре Петрозаводска. Сегодня клубы уже действуют в семи районах республики.

До конца года в регионе откроется ещё 10 таких объединений. Их потенциальная аудитория — 16 тыс. организаций, где трудятся 174 тыс. человек.



Задачи проекта

- 📌 создать единое пространство для работодателей, чтобы наладить открытое общение на актуальные темы
- 📌 повысить качество взаимодействия службы занятости с организациями и предприятиями республики
- 📌 установить деловые контакты
- 📌 выстроить координацию Кадровых центров и кадровых служб предприятий для подбора и обучения персонала, наладить обмен лучшими кадровыми практиками
- 📌 информировать работодателей о новых сервисах и мерах поддержки, изменениях в трудовом законодательстве
- 📌 повысить престиж службы занятости республики



Целевая аудитория

руководители и представители:

- 📌 кадровых служб предприятий и организаций различных форм собственности
- 📌 образовательных организаций
- 📌 общественных организаций
- 📌 органов власти региона



Ожидаемые результаты

- 📌 привлечение новых работодателей для взаимодействия с Кадровыми центрами
- 📌 рост числа вакансий
- 📌 популяризация единой цифровой платформы «Работа России» среди работодателей



Результаты проекта

7 52

клубов
открыто

организации
стали участниками



Испечь свою карьеру

Региональный Кадровый центр помог жительнице Калининградской области бесплатно выучиться в автошколе — и это определило её карьерный взлёт

Анастасия Бушнякова восемь лет трудилась на должности повара-кондитера, но место работы ей пришлось сменить — и это всё осложнило. Она живет не так уж далеко от Калининграда — добираться всего полчаса, но повара и пекари часто начинают свой рабочий день гораздо раньше, чем водители автобусов.

Как ездить на работу, когда общественный транспорт ещё не ходит? А те варианты, которые были близко к дому, ей, опытному

мастеру, уже были не интересны с профессиональной точки зрения.

Не сумев самостоятельно справиться с этой дилеммой, Анастасия обратилась за помощью в региональный Кадровый центр «Работа России». Ознакомившись с ситуацией, карьерный консультант предложила ей решение: а что, если водить машину самостоятельно?

Воспользовавшись советом, героиня нашей истории заключила социальный контракт на поиск работы с бесплатным обучением в автошколе.

«Спасибо Кадровому центру за возможность бесплатно научиться вождению и получить права. Это полностью решило проблему с доступностью рабочего места. Также я получила выплаты, которые хорошо поддержали мою семью, пока я не работала», — рассказала Анастасия.

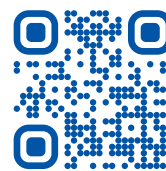


Получив права и направление от Кадрового центра, Анастасия встретила с потенциальным работодателем. Тот был настолько впечатлен её резюме и квалификацией, что сразу принял на руководящую должность.

Сейчас Анастасия Бушнякова — заведующая производством на местном хлебозаводе: работа интересная и ответственная. Отличный вариант для профессионального роста и развития новых компетенций.

**Анастасия Денисова,
главный специалист пресс-службы
Кадрового центра «Работа России»
Калининградской области**

Топ-5 тем в социальных сетях СЗН



Подпишись
на Минтруд России!



Более 50 предприятий [Астраханской области](#) пригласили к себе школьников и студентов в ходе профориентационной программы «Пропуск в профессию», которую организовала региональная служба занятости. Всего прошло более 70 экскурсий, на которых побывало порядка 1,4 тыс. ребят.



Клуб для сельской молодёжи при службе занятости открылся [в Омской области](#). Встречи с работодателями помогут омским школьникам, студентам и выпускникам выбрать профессию по душе и найти первое место работы по специальности. Первыми участниками клуба стали студенты аграрно-технического техникума.



Третий модернизированный Кадровый центр «Работа России» открылся [в Архангельской области](#). В нём создана специализированная зона для проведения тренингов, семинаров, встреч с работодателями, а также пространство электронных сервисов. Благодаря модернизации время поиска работы сократилось на 25%.



Более двух тысяч человек воспользовались мультисервисом «Формула роста» [ТОМСКОГО Кадрового центра](#), который упрощает поиск работы. Специалисты за 40 минут помогают соискателям разобраться с мероприятиями, юридическими вопросами и мерами поддержки, что вдвое ускоряет процесс приёма граждан.



Каждый третий участник Дней центра занятости [в Воронежской области](#) получил предложение о трудоустройстве. Всего на них побывало порядка 2,7 тыс. человек. Свои вакансии предложили 596 работодателей. Они рассказали о своих предприятиях, а специалисты напомнили о возможности бесплатного получения новой профессии по нацпроекту [«Демография»](#).

Региональный обзор недели

С 12 по 19 ноября на сайте СЗН-ПУЛЬС вышли новости из 17 регионов страны



Архангельская область



Новгородская область



Астраханская область



Пермский край



Владимирская область



Республика Бурятия



Воронежская область



Республика Карелия



Иркутская область



Республика Мордовия



Калининградская область



Томская область



Кемеровская область —
Кузбасс



Удмуртская Республика



Красноярский край

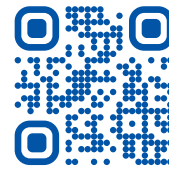


Ярославская область



Курская область

В Поморье открылся третий обновлённый Кадровый центр «Работа России»



Больше новостей здесь

Теперь точка присутствия в Каргополе будет работать в соответствии со стандартами модернизированной службы занятости



Отметим, что эффект реализации проекта в каргопольском центре виден уже сейчас. Среднее время поиска постоянной работы здесь сократилось с 3,5 до 2,5 месяцев. Всего же с начала года в Кадровый центр обратились более 600 граждан, порядка 60% из них были трудоустроены.

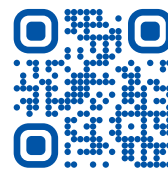
Напомним, в этом году первые модернизированные центры уже заработали в Новодвинске и Няндоме. Планируется, что до конца 2024 года под брендом «Работа России» свои двери откроют еще 16 обновлённых офисов.

Помещение оформили в едином фирменном стиле бренда «Работа России». Появились зона работы с цифровыми сервисами, современный конференц-зал для групповых занятий, выделены секторы работы с соискателями и работодателями, что позволит распределить клиентский поток.

При этом в первую очередь модернизация коснётся подходов к работе. Теперь комплексы услуг и сервисов клиенты будут получать по принципу одного окна. Также для удобства они будут оказываться в электронном виде. Сотрудники центра уже прошли обучение новым форматам работы.



Уровень трудоустройства соискателей в Карелии в этом году вырос до 60%



Больше
новостей здесь

По данным службы занятости республики,
в прошлом году за аналогичный период
он составлял 55%



О своей кадровой потребности заявили почти 700 местных работодателей, в том числе крупные предприятия региона: машиностроительный завод Росатома «Петрозаводскмаш», Онежский судостроительно-судоремонтный завод, Карельский окатыш и другие. При этом количество безработных в регионе за год уменьшилось в два раза: с 2,9 до 1,4 тыс. человек.

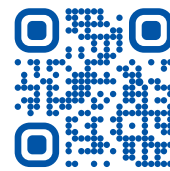
«Сейчас Карелия очень нуждается в высококвалифицированных кадрах. Чтобы пополнить такими кандидатами рынок труда, служба занятости помогает безработным бесплатно пройти переобучение, — рассказала начальник управления труда и занятости республики Елена Фролова. — Это эффективный инструмент, который мы применяем для закрытия потребности работодателей в кадрах. Так, с начала года более 320 человек повысили свою квалификацию или получили новую профессию».

Сейчас в базе данных региональной СЗН — около 5,8 тыс. позиций. 52% из них — по рабочим профессиям. В республике востребованы электромонтёры, сварщики, судостроители, рабочие обрабатывающих производств и предприятий камнедобычи.

Переобучение позволило подготовить для региональной экономики швей, поваров, водителей, электромонтёров, судовых мотористов, бухгалтеров. Отметим, что в зависимости от квалификации работодатели республики готовы предлагать соискателям от 30 до 280 тыс. рублей ежемесячно.

Ознакомиться со всеми доступными вакансиями Карелии можно на портале «Работа России».

В службе занятости Курской области разработали новый проект для роста трудоустройства безработных

Больше
новостей здесь

Проект «Кадровые решения» направлен на соискателей старше 40 лет и студентов выпускных курсов

За девять месяцев 2024 года около 2,5 тыс. из 7,3 тыс. таких соискателей не смогли трудоустроиться. Причиной стало неумение выгодно подчеркнуть свои конкурентные преимущества перед работодателем. По данным региональной службы занятости, каждый пятый из них испытывает трудности с самопрезентацией, а каждый десятый не знает, как правильно составить резюме.

Чтобы исправить эту ситуацию, в управлении дизайна клиентского опыта регионального центра занятости разработали проект мастер-классов для сорокалетних соискателей и студентов-старшекурсников.



Их будут учить преодолевать стресс перед собеседованиями и познакомят с различными техниками успешной самопрезентации. Кроме того, советы по успешному трудоустройству будут сведены в отдельные памятки, которые будут вручаться каждому.

За месяц в мастер-классах уже приняли участие более 100 соискателей. Планируется, что к концу года их число вырастет до двух тысяч. Ожидается, что проект поможет увеличить число трудоустроенных в этой категории как минимум на 20%.

Во Владимирской области создан молодёжный совет специалистов Кадрового центра «Работа России»

В первой сессии приняли участие 14 молодых
сотрудников пяти территориальных
Кадровых центров



На этой площадке они смогут развивать
свои профессиональные качества,
обмениваться опытом, предлагать
собственные инициативы и проекты
по развитию службы занятости.

Кроме того, молодые люди
и девушки займутся общественной
и волонтерской деятельностью.

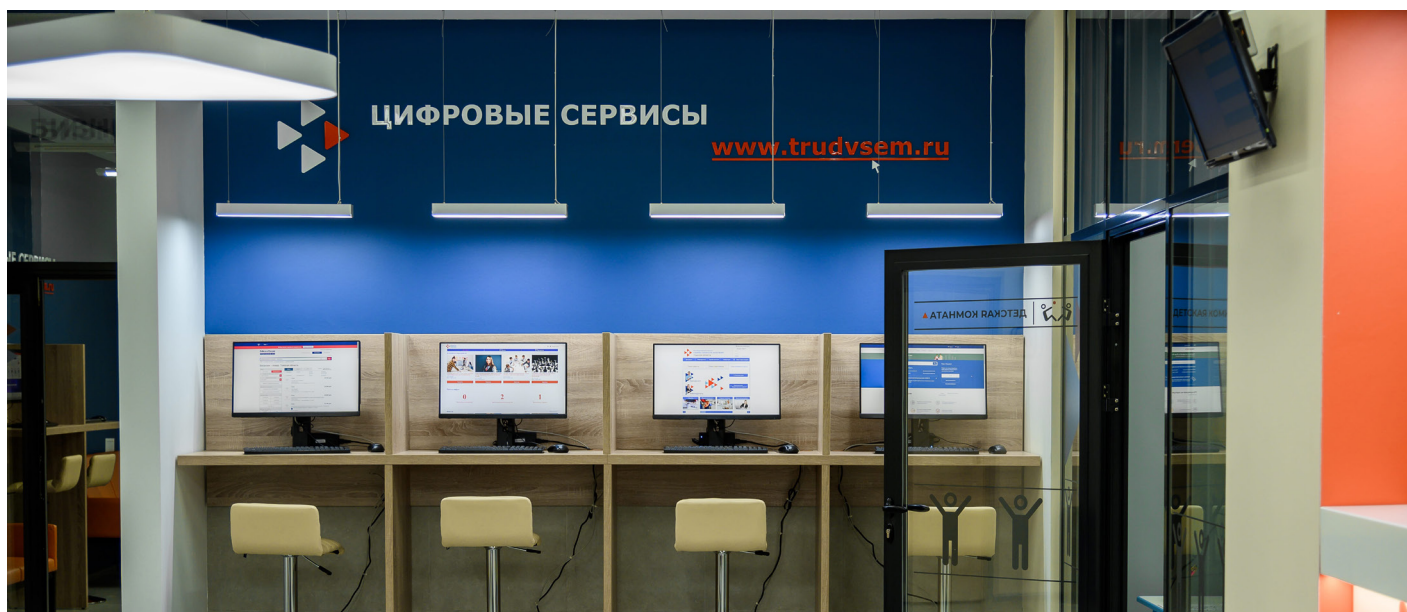
«Наш кадровый состав значительно
омолодился в последнее время. Почти
20% сотрудников службы занятости

Владимирской области — это люди
в возрасте до 35 лет. Молодёжный совет
станет для нас важным инструментом
развития кадрового потенциала
и формирования профессионального
сообщества», — рассказала директор
регионального Кадрового центра
«Работа России» Наталья Пеньковская.

Отметим, что работа с молодёжью — одна
из приоритетных задач региональной
службы занятости.

На 45% увеличился банк вакансий для граждан с инвалидностью в Томской области

Это результат работы пилотного проекта «Жизненная ситуация», который был запущен в Кадровых центрах региона в апреле этого года



Благодаря ему сократилось количество очных визитов в Кадровые центры, увеличилось количество вакансий с гибким графиком и скорость поиска работы.

Целевая аудитория — люди с инвалидностью всех трёх групп, для которых со стороны работодателя не требуется организация специальных рабочих мест или условий.

«Перед запуском мы провели анкетирование среди таких соискателей, и оно показало: 43% респондентов не смогли найти подходящих вакансий с гибким графиком, 37% не поняли, какие документы нужно предоставить, 18% — куда обращаться за содействием в трудоустройстве. Это помогло нам

разработать клиентский маршрут с учётом потребностей этой аудитории. Для этого мы назначили соискателям с инвалидностью персональных консультантов, добавили систему обратной связи, разработали специальный чат-бот, создали видео, где наглядно показаны доступные сервисы и меры поддержки», — сообщили в пресс-службе департамента труда и занятости населения Томской области.

До начала реализации проекта на портале «Работа России» было размещено 98 вакансий, подходящих для людей с особенностями здоровья. Сейчас их уже 142. Такой подход планируют внедрять во всех Кадровых центрах Томской области.

Говорит и показывает СЗН 2.0

**Для перехода нажми
на нужный QR-код*



Более 500 людей
предпенсионного возраста
с начала года нашли работу
благодаря СЗН Карелии



День открытых дверей
для участников СВО и их семей
прошёл в Великом Новгороде



Форум «Найди себя» прошёл
в Псковской области
при поддержке
региональной СЗН

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

Харченко Елисавета

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