

СЗН-ПУЛЬС

№7 (197) | 25 февраля 2025 г.



#КАДР_НЕДЕЛИ
из Республики Карелия

Кочегаров учи летом

Подробности на стр. 3



В ЭТОМ НОМЕРЕ

Собеседование
с супербоссом

Кто в ответе за внутренние
коммуникации в СЗН?

С передовой —
в новую профессию



РАБОТА
РОССИИ

sznnew.ru



Содержание

- 01 **#КАДР_НЕДЕЛИ** стр. 3
Кочегаров учи летом
- 02 **#АНОНС** стр. 4
Искусство создания Единого контакт-центра СЗН
- 03 **#КАДРОВЫЙ_ВОПРОС** стр. 5
Кто отвечает за внутренние коммуникации в службе занятости?
- 04 **#ЗУМ_НА_ЗУМЕРОВ** стр. 7
Собеседование с супербоссом
- 05 **#ПРАКТИКИ_РЕГИОНОВ** стр. 11
«Новый вектор»: вторая карьера для осуждённых
- 06 **#PR-ЛАБОРАТОРИЯ** стр. 13
Кто поможет автору
- 07 **#ИСТОРИЯ_УСПЕХА** стр. 16
С передовой — в новую профессию
- 08 **#ДАЙДЖЕСТ_МИНТРУДА_РОССИИ** стр. 18
Топ-5 тем социальных сетей СЗН
- 09 **#ПУЛЬС_МОДЕРНИЗАЦИИ** стр. 19
Самые яркие новости из городов страны
- 10 **#ВИДЕО #СЮЖЕТЫ** стр. 23
Говорит и показывает
- 11 **#ОБЩАЙСЯ** стр. 25
Каналы коммуникации для сотрудников СЗН
- 12 **#БИБЛИОТЕКА #КОНТАКТЫ** стр. 27
Всегда на связи



Республика
Карелия

Кочегаров учи летом

На обложке последнего зимнего номера «СЗН-ПУЛЬС» — кочегар из Карелии Андрей Кириллов. В 2023 году он с помощью Кадрового центра решил сменить профессию свальщика лесоматериалов на машиниста котельной. Или попросту — кочегара.

Карьерный консультант направила его на бесплатное обучение, а потом нашла работу по вновь полученной специальности. И вот уже больше года Андрей заботится о том, чтобы каждому жителю Муезерского района было тепло и комфортно дома.

Несмотря на то, что температура за окном повышается, Кадровые центры Карелии вновь готовятся к набору новых групп. Ежегодно краевая служба занятости обучает около 30 операторов котельной для отдалённых районов республики.



Как попасть на обложку
журнала «СЗН-ПУЛЬС»

1. Присылайте свои фотографии на почту aa_ogneva@vcot.info
2. Напишите краткую аннотацию: при каких обстоятельствах сделан снимок, кто и что изображено на нём
3. В теме письма укажите #КАДР_НЕДЕЛИ



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

Коммуникационная оперативка №6



Когда

28 февраля 2025 года,
9:00–10:30 МСК



Формат

онлайн-встреча



Кликайте
на куар-код
и подключайтесь.

Увидимся
на оперативке!

Тема оперативки:

Искусство создания Единого контакт-центра СЗН. Опыт регионов

- ▶ От методики — к реализации: пошаговое руководство
- ▶ Эффекты внедрения контакт-центра
- ▶ Инструменты работы контакт-центра

Также мы подведём итоги финального этапа **Инфотурнира «Оживи цифру»**

Мы приглашаем



Руководителей Кадровых центров



Сотрудников, ответственных за создание и работу контакт-центров



Пресс-секретарей и специалистов, ответственных за информационное сопровождение деятельности Кадровых центров и центров занятости



Всех сотрудников, которые хотят убедительно рассказать о важности своей работы, подчеркнуть её значение для соискателей и работодателей



Спикеры

Алина Огнева,

руководитель направления
информационного обеспечения
и коммуникаций ФЦК СЗ
Минтруда России

Владислав Крайнов,

эксперт ФЦК СЗ Минтруда России

Наталья Подлесная,

начальник отдела автоматизации
и защиты информации Кадрового центра
Архангельской области

Елена Даниленко,

директор Центра занятости населения
Хабаровского края

Анна Баженова,

руководитель отдела продаж
компании «Авантелеком»

Анастасия Цолина,

заместитель директора
Кадрового центра Мурманской области

Марина Кувичкина,

руководитель направления дизайна
ФЦК СЗ Минтруда России



Все материалы оперативки будут
размещены в [Базе знаний](#)

Есть контент: кто отвечает за внутренние коммуникации в службе занятости?



Развитие внутренних коммуникаций — одна из важнейших корпоративных функций. Организация информационного обмена между сотрудниками разных подразделений компании повышает эффективность их взаимодействия. Возникает вопрос — кто должен этим заниматься? Ответ ищем вместе с руководителем направления развития кадрового потенциала СЗН ФЦК СЗ **Натальей Добкиной**

С точки зрения HR, система внутренних коммуникаций — инструмент развития корпоративной культуры и управления изменениями. Работа здесь предстает командная.

Итак, **кто есть кто в системе внутренних коммуникаций?**

Участники

Роль

Топ-менеджмент, то есть руководители самого верхнего уровня

заказчик, постановщик задач и (важно!) ключевой и постоянный участник на стадии реализации

Руководители среднего звена (подразделений разного уровня)

постоянные участники реализации намеченных мероприятий.

Важно, что именно непосредственный руководитель чаще всего доносит информацию до сотрудников, отвечает на вопросы, видит и чувствует настроение коллектива и может на него влиять

Служба персонала, HR

медиатор, активный участник постановки операционных задач и организации процессов, описания целевых аудиторий, в соответствии с задачами коммуникаций, участия в подготовке контента, сбора и анализа обратной связи

PR-подразделение (пресс-служба)

организация и развитие основных каналов коммуникации, изучение потребностей целевых аудиторий, подготовка и запуск контента

Сотрудники компании

активные участники внутренних коммуникаций, соавторы контента, источник обратной связи



► Организация работы команды

С этого мы начинали — развитие системы внутренних коммуникаций требует слаженных командных действий. Значит, эту работу — налаживание командного взаимодействия — должен кто-то делать, причём на постоянной основе. И это тоже HR.

Так выглядит общая картина, которая даёт понять: **успех внутренних коммуникаций во многом зависит от слаженности командной работы.**

Но есть несколько неочевидных и при этом важных **задач для эйчара:**

► Обеспечение преемственности содержания

Доносить одну и ту же информацию, разъяснять смыслы зачастую приходится много раз. Чтобы быть понятным и принятым, послание аудитории должно быть интересным, убедительным и адресным. Контент готовят разные люди, но хорошо бы кому-то одному присутствовать на большинстве выступлений, видеть и слышать обратную связь, анализировать готовность аудитории — в итоге понимать, как следует корректировать содержание следующих посланий. Как вы догадались, это задача для HR.



► Подготовка спикеров

Мы говорили о важности участия первых лиц, однако не все они привыкли и умеют выступать перед большой аудиторией. Отсюда задача — обсудить это с руководителем, поддержать его, научить, настроить на общение, помочь подготовить выступление. И главное — настроить всех руководителей на регулярное конструктивное общение с сотрудниками. Вы уже знаете, кто должен решать эту задачу, — HR.

Больше информации по теме в телеграм-канале [HR_Пространство](#). Там же в комментариях можно задать вопросы.



Собеседование с супербоссом. Прямой диалог с губернатором как формат молодёжного HR-тренинга



В Псковской области с 2023 года проходит региональный карьерный форум «Найди себя в Псковской области», который стал новой площадкой для диалога службы занятости, работодателей и молодёжи. Знакомый формат каждый раз расширяется за счёт новых активностей. На этот раз, например, добавилось открытое собеседование. В чём его сильные стороны, как он помогает раскрыться участникам — на эти вопросы мы попросили ответить организатора форума и председателя регионального комитета по труду и занятости **Алену Трунову**



Что мы придумали?

Открытое собеседование — это формат мероприятия, где молодые люди проходят импровизированное собеседование с реальными работодателями на подготовленные организаторами вакансии.

Обычно у каждого из нас есть время на подготовку к собеседованию, мы прокручиваем в голове возможные диалоги, формулируем аргументы, но где гарантии, что всё пойдёт по придуманному нами плану?

Мы сразу поставили себе большую цель: главный эксперт на собеседовании — губернатор Псковской области Михаил Ведерников. Собеседование с губернатором — уникально, ответственно, волнующе, сразу же задаёт уровень. Предложение такого формата высшему должностному лицу было довольно авантюрной затеей, и чтобы её реализовать, заручиться поддержкой и одобрением, мне пришлось самой пройти через презентации и «собеседования».



Их нет ни у кого. Именно такие собеседования в реальном времени мы и решили провести. Когда нет чёткого сценария, нет выверенных презентаций, нет списка вопросов и ответов, нет оценочных чек-листов. Есть только вакансии, работодатели и соискатели. Всё как в реальной жизни.



Каждая роль — главная

► Работодатели

Учитывая большую долю неизвестности в сценарии, очень важно подобрать «говорящих» экспертов.

Вместе с губернатором для общения с соискателями пригласили двух опытных и известных в регионе управленцев из производственной и банковской сфер.



► «Соискатели»

Для участников форума детали проекта были скрыты до последних минут. При подаче заявки по желанию можно было прикрепить своё резюме с пометкой «Хочу принять участие в открытом собеседовании». Резюме прикрепили 42 человека (30% от заявок), из них мы отобрали пять.

За два дня до форума они узнали о формате собеседований, за два часа — получили описание импровизированных вакансий, за минуту до начала — имена работодателей.



► Вакансии

Изучили резюме участников, а затем на основе этой информации составили импровизированные вакансии, позволяющие мягко выявить пересечения между потребностями работодателей и реальным опытом участников.

Обратите внимание! Среди всей подготовки мероприятия и прочих неизвестных именно вакансии (и модератор) — возможность для организаторов режиссировать совпадения и позитивные исходы собеседований.

На пятерых участников приходилось три вакансии: помощник руководителя, аналитик данных, заместитель начальника маркетингового отдела. Такое соотношение создало конкурс.



Час «Х»

Свет, музыка, модератор приглашает работодателей выйти на сцену, зал взрывается овациями от предвкушения шоу!

Участники корректировали свою стратегию поведения по ходу мероприятия. Это тоже было симуляцией реального поведения на рынке труда — можно опираться на свой опыт и акцентировать внимание на его соответствии вакансии, можно подстраиваться под экспертов и просто пытаться им понравиться, а можно услышать, на какие вакансии претендует больше всего участников, и заявиться туда, где меньше конкурентов.



Участники по очереди поднимались на сцену, в течение пяти минут рассказывали о себе, а затем было пять минут на свободное общение с работодателями.

С одним из участников работодатель в моменте перешёл на диалог на английском языке, потому что первый заявил это как своё преимущество. Девушка представляла свой управленческий опыт, а эксперт задавала вопросы о том, как, по мнению участницы, нужно правильно давать обратную связь сотрудникам. В этот момент из зала вышли и вернулись два зрителя, и эксперт предложила участнице провести с ними короткую показательную беседу.

Каждый участник получил развивающую обратную связь на выступление, самопрезентацию, ответы на интервью, а также на реальное резюме.



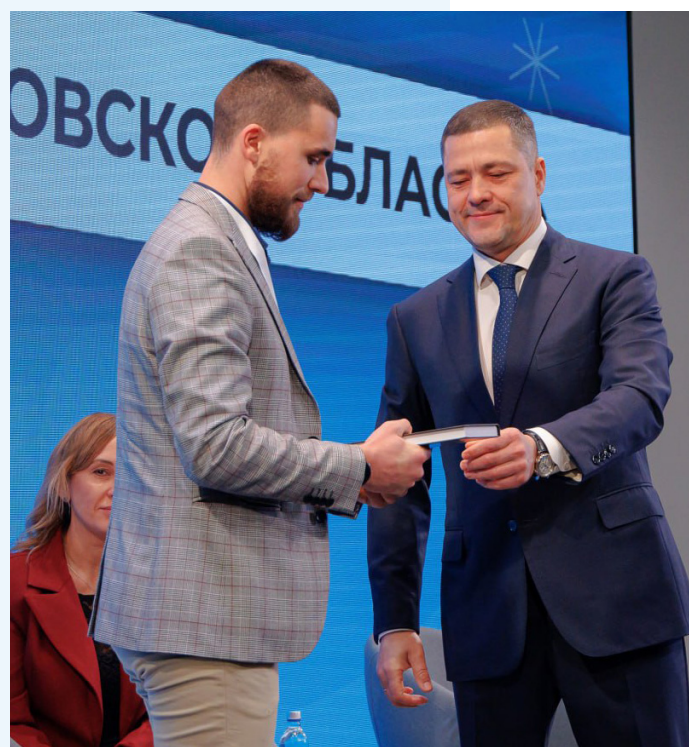
Что дальше?

Формат успешно зарекомендовал себя. Мы получили десятки положительных отзывов зрителей, участников, работодателей. В социальных сетях и СМИ региона это стало темой дня, что привлекло внимание к деятельности службы занятости. А сами участники собеседования бонусом получили предложения о дальнейшем сотрудничестве и трудоустройстве в Правительство региона и ПАО «Сбербанк».



Как пройти собеседование с супербоссом. Три лайфхака

1. Длинный взгляд. Заранее изучить вакансию, организацию, ситуацию в отрасли. Прийти с предложениями по развитию и улучшению. В своих предложениях смотреть дальше, чем просто «сегодня». Правильнее посмотреть на ситуацию со стороны руководителя и обозначить пользу предложений для него.



2. Свой человек. Подумайте, кто из уже действующих членов команды руководителя входит в его круг доверия. Если с этим человеком у вас уже был опыт продуктивного сотрудничества, упомяните об этом. Вероятнее всего, руководитель положительно отметит это для себя, спросит на вас отзыв. Так следует сделать, если вы уверены, что отзыв будет хорошим. В таком случае вас воспримут как своего человека, это усилит шансы получить предложение о работе.

3. Честное партнерство.

Трудоустройство — это двусторонний процесс. Высокие руководители собеседуют в свою команду руководителей. Им нужны люди, которые способны на своем уровне решать задачи и справляться со сложностями, не просто исполнители, а ценные командные игроки. Лучше выстраивать коммуникацию с позиции партнёрства, уважительно, но при этом честно обозначая свой опыт и возможности. Не обещайте того, что не сможете исполнить.



«Новый вектор»: вторая карьера для осуждённых



Красноярский край

Проект «Новый вектор», реализуемый службой занятости населения Красноярского края, открывает новые перспективы для людей, находящихся в поиске второго шанса. В рамках этой инициативы бывшие осуждённые получают возможность пройти обучение и подготовку, чтобы стать квалифицированными специалистами для предприятий Норильска. Это важный шаг на пути к стабильной и продуктивной жизни после освобождения, а также вклад в развитие экономики региона



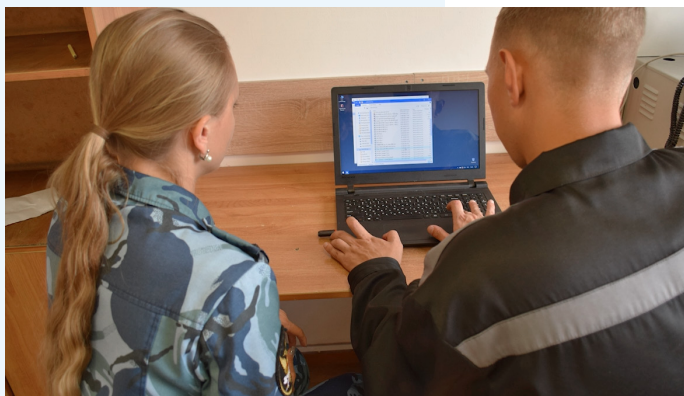
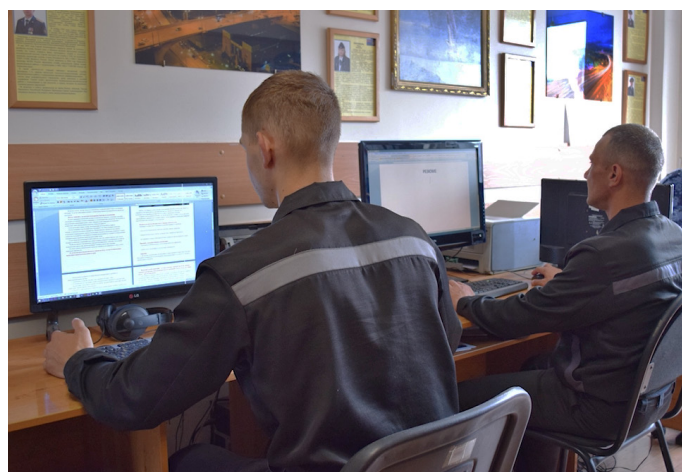
Предпосылки проекта

Норильск — центр российской цветной металлургии. В Арктической зоне реализуются более 85 крупных инвестиционных проектов. По прогнозам, кадровая потребность региона до 2030 года составит 12,4 тыс. человек, при этом предложение на локальном рынке составляет 9,4 тыс.



Название проекта

Проект по подготовке кадров для предприятий Норильска из числа осуждённых «Новый вектор» службы занятости населения Красноярского края



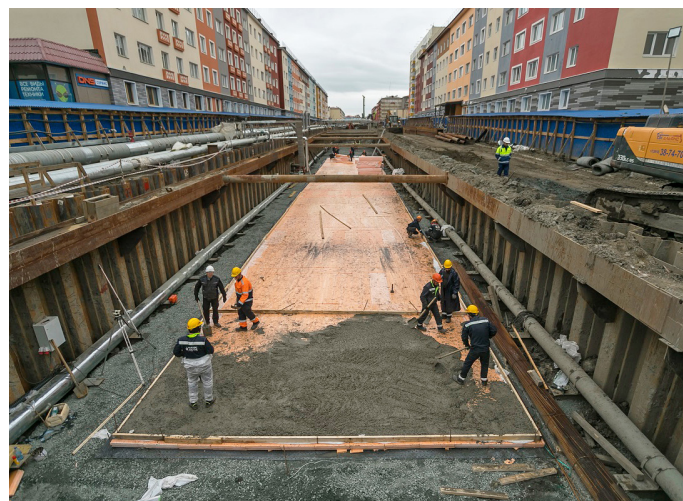
Дисбаланс увеличивается ежегодно, что связано с высоким миграционным оттоком из Норильска и снижением уровня рождаемости.

Всё это требует поиска нестандартных источников пополнения трудовых ресурсов.



Суть проекта

Совместно с ГУФСИН региона служба занятости взяла на вооружение комплексный подход к трудоустройству граждан, которые освобождаются из мест лишения свободы. Это решает сразу две задачи: формирование кадрового резерва для реального сектора Арктической зоны и снижение рецидивов преступности.



Результаты проекта

300

человек
с судимостью
трудоустроены

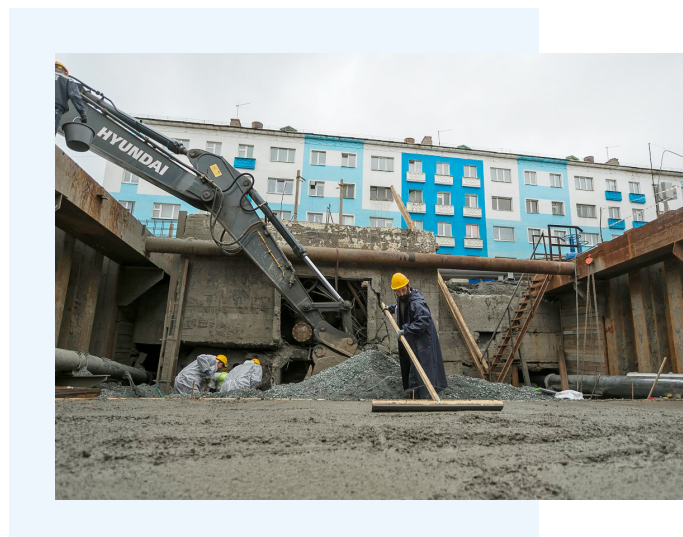
383

человека
обучаются под заказ
работодателей

37

предприятий-участников
проекта закрыли
кадровую потребность

Ключевая особенность разработки — внедрение цифровых технологий в работу с осуждёнными и полный реинжиниринг образовательной системы ГУФСИН, которая теперь строится с учётом потребностей работодателей региона. Людям с судимостью помогают выбрать индивидуальный карьерный трек, проводят для них профориентацию, разрабатывают планы по возвращению к жизни на свободе, социализации и адаптации в трудовых коллективах.



Кто поможет автору



Вероника Баскакова, выпускающий редактор журнала «СЗН-Пульс», размышляет на тему развития компетенций автора — и о том, какое участие в этом может принять руководитель структурных подразделений службы занятости

«Кто ты — так ты и руководишь», — эта известная фраза формулирует основы современной философии лидерства. В ней руководителю отводится не просто роль управленца: ещё он должен развиваться сам и помогать развиваться своей команде. Кажется, время ярких одиночек прошло: большие результаты теперь достигаются только большими командами. Полноправными членами команд становятся и авторы. Ведь именно они в своих материалах будут подсвечивать ваши успехи и привлекать тем самым к вам новых клиентов. А значит, их профессиональный рост тоже попадёт в зону ответственности руководителя.

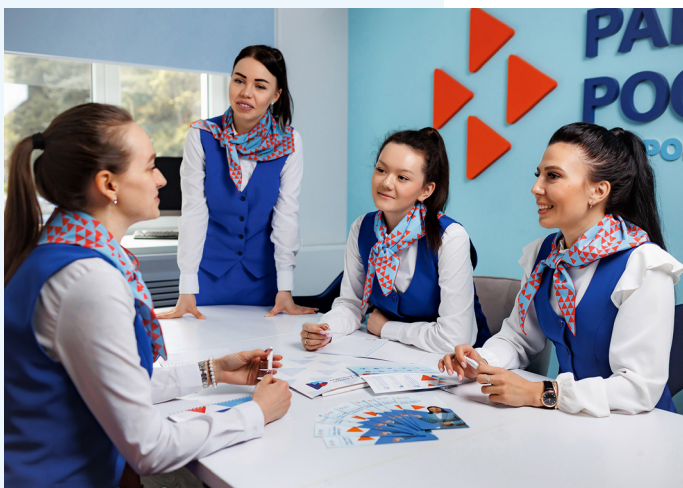
Если вы привыкли думать, что копирайт — слишком творческая сфера, в которой не действуют обычные управленческие практики, вы ошибаетесь. Законы эффективности — как законы физики, они действуют в любой среде.

Какие из них можно ввести в свои ежедневные практики, чтобы вырастить в своей команде эффективного и мотивированного автора?



Устанавливаем чёткие критерии качества работы

Во всём мире сейчас взрывными темпами развиваются платформы, дающие возможность буквально любому почувствовать себя автором собственного контента. Достучаться до зрителя, читателя и рекламодателя сейчас просто как никогда: есть сложившийся рынок, есть устоявшаяся модель медиапотребления, есть оформившиеся форматы. Нет, пожалуй, только одного: общего отраслевого стандарта, что автоматически означает отсутствие единого для всех понимания, что хорошо, а что плохо.



Автор, который для одного и того же своего текста на разных этапах согласования может получить совершенно полярные оценки вроде «очень зажигает» или «как-то невкусно», не сможет эффективно работать — как марафонец, который на середине дистанции вдруг забудет, в какую сторону бежать. Что вкусно для одного, не обязательно вкусно и для другого. А значит, критерии оценки материала нужно обговаривать ещё на старте работы.

Самый объективный из них — насколько эффективно тот или иной текст решает нужную задачу. Мало проку будет, скажем, от анонса ярмарки трудоустройства, если он будет великолепно написан с литературной точки зрения, читаться на одном дыхании, заставит задуматься о глубоких философских проблемах, но при этом на ярмарку никто не придёт.



Так, задание рассказать об очередном заседании комиссии, где обсуждались непонятные вопросы, формулировка которых занимает половину страницы протокола, приведёт только к появлению на свет очередного текста, занимающего половину страницы вашего сайта, — и более ни к чему.

Такие тексты никто никогда не дочитывает, они скучны, малоинформативны и поэтому бесполезны. Более того, иногда даже и вредны: потому что создают у аудитории ощущение, что ведомство занимается только бессмысленными заседаниями и отчётами об этом. Но если вы смените фокус и дадите автору задание рассказать о важных для жителей региона темах, для обсуждения которых и собиралась комиссия, это даст ему возможность выбрать веский и яркий инфоповод, дособрать нужную информацию и продемонстрировать реальную и полезную работу.



Ставим правильные задачи

Копирайтер — не писатель. Его тексты мы не будем перечитывать, чтобы снова и снова взволнованно сопереживать героям, наслаждаться литературным стилем и давать пищу своему воображению. У них другая, совершенно утилитарная задача — и от того, насколько правильно вы, как руководитель, её поставите, зависит, насколько грамотно он, как исполнитель, сумеет с ней справиться.





Равномерно распределяем нагрузку

Информация, с которой работают авторы, слишком быстро устаревает, а значит, её надо уметь оперативно обрабатывать. При этом в работе у них может находиться сразу несколько материалов, каждый из которых требует разнонаправленных действий: запросить дополнительные цифры, провести обработку фотографий, составить и согласовать цитату...

Многозадачность — одно из самых популярных требований к сотрудникам практически любой профессии, и авторы здесь не исключение. Но большое и неуправляемое количество входящих задач переводит работу в режим ежедневного аврала, а это повышает риск серьёзных ошибок. Так в печати появляются неправильно указанные сроки, непроверенные фамилии, несогласованные версии текстов.

Чтобы избежать этого, задачи, которые получает автор, нужно приоритизировать,

а те, которые не являются для него целевыми, лучше всего делегировать другим сотрудникам. Человек, то подменяющий сотрудника контактного центра, то раздающий флаеры на улицах города, навряд ли сможет быстро и безукоризненно справляться с собственной работой.



Помогаем развивать профессиональные навыки

Работать в медиасреде значит постоянно находиться на острие событий. Нужно следить за новостной повесткой, за новыми трендами, изучать их, читать, общаться, постоянно повышать качество своей работы.

Поддерживайте сотрудника, поощряйте его стремление узнавать новое, создавайте доверительную атмосферу, в которой он не будет бояться предлагать новые идеи — и в вашей команде вырастет и окрепнет яркий автор, который выведет вашу работу на новый уровень.

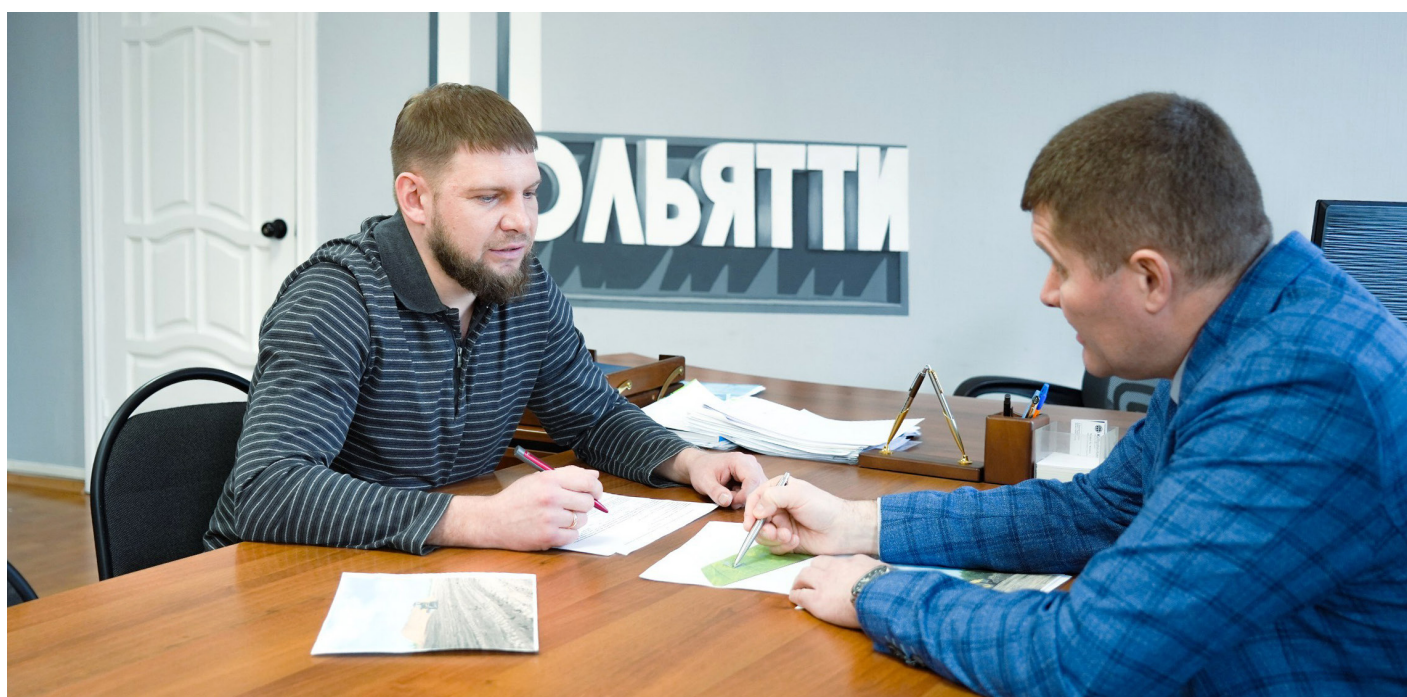


«Алло, здравствуйте! У нас есть вакансии, которая Вас заинтересует»



Самарская
область

С этой фразы специалиста Кадрового центра «Работа России» Тольятти начался путь в новую профессиональную отрасль участника специальной военной операции Сергея Валиуллова



Инженер-технолог по образованию, он 10 лет отдал службе в Вооружённых силах Российской Федерации. С первого дня специальной военной операции был на передовой — командование поручало Сергею самые сложные задания. В 2024 году подрывался на фугасе, получил серьёзное ранение. И это разделило жизнь на «до» и «после», заставив по-новому взглянуть на ценность каждого мгновения.

В Кадровые центры информация о демобилизованных военнослужащих поступает из фонда «Защитники Отечества». Так что первый телефонный разговор с сотрудником

Кадрового центра состоялся во время лечения в военном госпитале. Карьерный консультант рассказала ему о вакансиях и возможности бесплатного переобучения.

После выписки Сергей Валиуллов сразу же отправился в тольяттинский Кадровый центр. Ему составили индивидуальный план поиска работы, который уже включал разные меры поддержки и сервисы, в числе которых были профориентация, социальная адаптация и консультация психолога. Сегодня он вспоминает, что это помогло не только определиться с выбором профессии, но и найти будущее место работы.



«Тольятти для меня — родной город, и работать на его благо — один из главных моих запросов при выборе работы. Я благодарен специалистам Кадрового центра, которые одними из первых предложили свою помощь, ещё когда я находился на реабилитации. Такая работа очень поддерживает участников СВО при возвращении домой», — поделился **Сергей**.

Уже в ходе второй встречи карьерный консультант связался с работодателем и направил Сергея на собеседование в Администрацию города Тольятти. При личном знакомстве работодатель высоко оценил организаторские способности Сергея, увидев в нём лидера, который может выполнять поставленные задачи.

Сегодня Сергей Валиуллов — ведущий специалист департамента городского хозяйства Администрации города Тольятти. В данный момент он разрабатывает проекты по благоустройству набережной в Комсомольском районе, Парке Победы и Центральном парке.



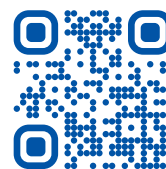
Сегодня он не только успешно включился в новую работу, но и задумался о дальнейшей профессиональной самореализации. Сейчас получает второе высшее образование.

Трудоустройство участников СВО и членов их семей, помощь в адаптации и возвращении к трудовой деятельности является одним из приоритетных направлений Кадрового центра Самарской области. Узнать, чем могут быть полезны Кадровые центры, можно на портале «Работа России».

Денис Катков,
руководитель пресс-службы
управляющего Кадрового центра
Самарской области



Топ-5 тем в социальных сетях СЗН



Подпишись
на Минтруд России!



Проект «СВОим героям — новые горизонты» службы занятости [Архангельской области](#) поможет трудоустройству участников СВО и их близких. Около 100 работодателей уже готовы предложить более 450 вакансий в различных сферах. С каждым участником проекта индивидуально работает карьерный консультант.



Проект «Ориентир: ЯМАЛ» помогает молодёжи [Ямало-Ненецкого автономного округа](#), которая учится в вузах других регионов, найти работу на родине. С 2021 года благодаря проекту около 80 выпускников нашли работу в нефтегазовом комплексе и образовательных учреждениях Ямала. Карьерные консультанты помогают студентам с созданием резюме, портфолио и поиском стажировок.



29 Женских клубов при службе занятости [Кировской области](#) трудоустроили более 500 жительниц региона. Клубы объединяют порядка 800 кировчанок. В 2024 году было проведено около 15 мероприятий, на которых участницам рассказывали о рынке труда, востребованных профессиях и предлагали вакансии, обучение и повышение квалификации.

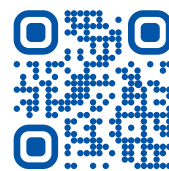


Более 30 вузов и колледжей [Ставропольского края](#) примут участие в фестивале профессий. В течение месяца работодатели ведущих предприятий будут встречаться со студентами, предлагать вакансии, рассказывать об условиях труда и ожиданиях от будущих сотрудников. Также представители предприятий познакомятся со школьниками для формирования заявок на целевой набор.



Более 150 человек с инвалидностью уже получили помощь карьерных консультантов Кадровых центров [Оренбургской области](#) в этом году. Для каждого из них разрабатывается индивидуальный график сопровождения, персональные портфолио и резюме с учётом рекомендаций, образования и навыков. В январе-феврале 2025 года трудоустроены около 50 человек в различных отраслях.

При содействии краевой СЗН на инвестпроектах Енисейской Сибири закрыто больше трёх тысяч вакансий



Больше
новостей здесь

Это порядка 74% от всех заявленных в 2024 году вакансий



В настоящий момент на проекте открыты ещё 1,4 тыс. предложений работы, требуются рабочие и служащие с зарплатой от 200 тыс. рублей.

Поиск кандидатов был организован по всему краю, также открытые отборы проводились среди жителей Хакасии и Тывы. В качестве дополнительной меры продвижения инвестпроектов и привлечения на них сотрудников в Санкт-Петербурге открылся молодёжный клуб для красноярских студентов, участниками которого стали более 100 земляков.

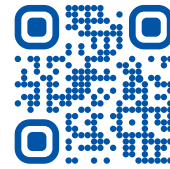
Комплексный инвестиционный проект «Енисейская Сибирь» включает 27 проектов в сферах добычи полезных ископаемых, лесопереработки, энергетики, транспорта и строительства. До 2030 года потребуется около 104 тыс. специалистов.

На предприятиях высокий спрос на водителей грузовых автомобилей. Так, самую большую зарплату — от 330 тыс. рублей — готовы платить на Таймыре, на крупнейшем в современной мировой нефтегазовой отрасли проекте по добыче углеводородов «Восток Ойл», который реализуется компанией ПАО «Роснефть».

Также требуются машинисты автогрейдера, бульдозеристы, крановщики, слесари, сварщики, электромонтеры и другие специалисты.

Вакансии КИП «Енисейская Сибирь» — на Интерактивном портале агентства труда и занятости населения Красноярского края. Кроме того, подать резюме, пройти онлайн-тестирование или включиться в кадровый резерв можно в специальных цифровых центрах кадрового обеспечения КИП «Енисейская Сибирь». Они находятся в отделе занятости населения по Советскому району центра занятости населения Красноярска и Кадровом центре «Работа России» Ачинска.

Калининградский Кадровый центр разработал виртуального помощника для соискателей и работодателей



Больше
новостей здесь

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

Цифровой ассистент Карина расскажет об актуальных вакансиях на платформе «Работа России», о подготовке к собеседованиям, расскажет о возможности бесплатного переобучения через Кадровый центр, алгоритме оформления заявки на подбор персонала на предприятие, о предоставлении отчётности и других аспектах взаимодействия со службой занятости.

В первый день работы к помощи нового сервиса обратились более 90 человек.

Получить консультацию у виртуального ассистента можно, набрав в поисковике [Телеграма](#).

В Кировской области открылся первый HR-клуб на базе центра занятости

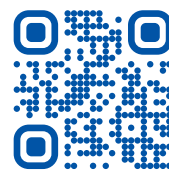
Площадка на базе ЦЗН Кирова объединит профессионалов в сфере управления персоналом



Его участниками могут стать руководители кадровых служб предприятий и организаций, представители бизнеса и государственных структур. Здесь будут проводиться регулярные встречи, мастер-классы, тренинги и семинары для обсуждения вопросов и решения задач в управлении персоналом.

Открытие HR-клуба является частью стратегии по развитию кадрового потенциала региона и способствует созданию благоприятной среды для роста и развития специалистов в области управления персоналом.

Такие клубы будут открыты и в других районных центрах области.



Больше
новостей здесь

В Астраханской области 198 участников СВО подали заявки в новую региональную программу «Победоносец»

Программа — это аналог и продолжение президентского проекта «Время героев» и направлена на подготовку высококвалифицированных управленческих кадров из числа демобилизованных ветеранов и действующих участников спецоперации

Как сообщили в агентстве по занятости населения Астраханской области, сегодня уже 198 бойцов заявили о желании пройти подготовку. Сбор заявок на сайте «Победоносец» pobedonosec.astrobl.ru продлится до 13 марта.

Программа «Победоносец» — далеко не единственный социальный лифт в Астраханской области.

«2025 год объявлен в России Годом защитника Отечества. Служба занятости уделяет особое внимание участникам СВО и их родственникам. Работа с ними построена по принципу одного окна, за каждым закреплен личный карьерный консультант», — рассказал руководитель агентства по занятости населения Астраханской области **Рамиз Азизов**.



РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА **ПОБЕДОНОСЕЦ**

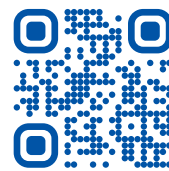
Затем состоится конкурсный отбор. Финалисты станут участниками программы. Им предстоит обучение и стажировка с наставниками. Форма (очная или очно-заочная) и сроки обучения будут зависеть от состава отобранных участников программы.

В числе дисциплин — государственная политика и система госуправления, современные технологии управления, основы экономики и финансов. Выпускники смогут претендовать на должности в органах власти и госкомпаниях.

Специалисты Кадрового центра «Работа России» проводят индивидуальную работу с каждым участником СВО, помогают составить резюме и портфолио, пройти собеседование с работодателем и в результате найти достойную работу. Родственникам участников также помогают трудоустроиться.

Служба занятости организует профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование. Им оказывают психологическую поддержку и помогают с социальной адаптацией.

Благодаря обширному комплексу мер в 2024 году служба занятости Астраханской области трудоустроила 24 из 89 участников СВО и 49 членов их семей.



В Новгородской области при Кадровом центре открылся клуб «СВО53» для участников СВО и их семей

Это неформальное объединение позволит выстроить системную работу по поиску работы и карьерному развитию бойцов и их близких



В рамках работы клуба запланированы консультации по трудоустройству, специализированные ярмарки вакансий и открытые отборы, практические тренинги и мастер-классы, встречи с общественными организациями, работодателями и ветеранами, уже нашедшими себя в мирной жизни.

Первым мероприятием клуба стал День открытых дверей, проведённый в преддверии главного мужского праздника. Восемь компаний-участников представили порядка 300 вакантных рабочих мест в сфере социального обеспечения, государственного управления, обрабатывающего производства, связи и электроэнергетики. Это позиции электрогазосварщиков, наладчиков, контролёров ОТК, слесарей, инженеров-энергетиков, электромонтеров, диспетчеров, судебных приставов.

Профконсультанты провели тренинг по тайм-менеджменту, а представители партнёрских организаций рассказали о возможностях переобучения и заключения социальных контрактов.

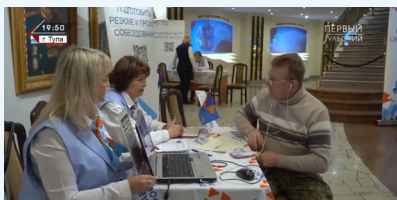
«Надеемся, что клуб станет пространством для общения и обмена опытом, местом поддержки и поиска единомышленников. Мы, в свою очередь, будем работать над тем, чтобы предоставить нашим ветеранам боевых действий ещё больше возможностей для реализации их потенциала. Реестр работодателей Кадрового центра, готовых оперативно трудоустроить бойцов, содержит уже порядка 380 компаний, а в специализированном банке вакансий для участников СВО открыты свыше 100 рабочих мест», — рассказал директор Кадрового центра Новгородской области **Александр Малинов**.



Отметим, с начала специальной военной операции в Кадровые центры Новгородской области обратились свыше 180 участников СВО и членов их семей, 83 из них уже вышли на работу, 29 человек прошли переобучение.

Говорит и показывает СЗН 2.0

**Для перехода нажми
на нужный QR-код*



Ярмарка трудоустройства для участников СВО прошла в Тульской области



В Карелии более 170 участников СВО и членов их семей нашли работу при поддержке республиканских Кадровых центров



Результат модернизации СЗН в Ульяновской области во время рабочего визита оценил министр труда РФ Антон Котяков



Порядка 200 жителей Ульяновской области получили предложения о трудоустройстве на ярмарке возможностей «Работа России»



Более 460 участников СВО и членов их семей трудоустроены в Костромской области с начала 2022 года



Говорит и показывает СЗН 2.0

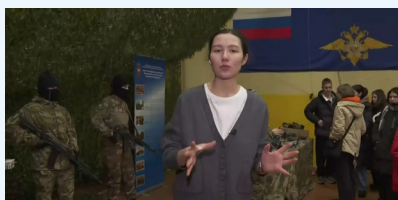
**Для перехода нажми
на нужный QR-код*



Участники молодёжного клуба при СЗН Республики Карелия встретились с ветераном СВО и написали письма другим бойцам



Жительница Тольятти открыла своё дело благодаря поддержке службы занятости Самарской области



В Приозерском районе прошла ярмарка военных учебных мест в ведомственных образовательных учреждениях



В КЦ Псковской области прошёл ряд мероприятий ко Дню защитника Отечества



В Алтайском крае с начала спецоперации при поддержке службы занятости трудоустроили 78 ветеранов СВО



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

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



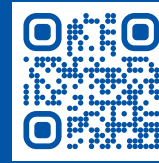
Единый информационно-коммуникационный ресурс
СЗН-ПУЛЬС

<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
оперативов

<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