

Описание проекта

1. Общие сведения

1.1.	Субъект Российской Федерации, в котором реализуется проект	Владимирская область
1.2.	Наименование проекта	«Сервисный подход при решении вопроса кадрового обеспечения работодателей на территории Владимирской области»
1.3.	Краткая аннотация проекта (не более 100 слов)	<p>Проект предусматривает реализацию мероприятий:</p> <p>Организация превентивной работы по подбору кадров для работодателей, имеющих вакансии с отложенной датой трудоустройства работников.</p> <p>Формирование базы данных потенциальных соискателей в целях расширения возможностей службы занятости для формирования внешних кадровых резервов под потребности работодателей, имеющих отложенные вакансии.</p> <p>Внедрение в практику дополнительных сервисов, направленных на сохранение кадрового потенциала.</p> <p>Реализация проекта позволит:</p> <p>Сократить время на подбор необходимых работников с момента открытия приема на работу, а также минимизировать усилия и затраты работодателей.</p> <p>Позволит собирать и обрабатывать информацию о потенциальных соискателях из числа граждан, относящихся к трудовым ресурсам, с целью проактивного вовлечения их в трудовую деятельность.</p> <p>Сохранить кадровый потенциал инвесторов.</p>
1.4.	Цель и задачи проекта	<p>Цель:</p> <p>Повышение эффективности функционирования рынка труда и создания благоприятной среды для работодателей.</p>

		<p>Задачи:</p> <p>1. Подготовка предложений по изменению технологии регулирования рынка труда с использованием автоматизированной информационной системы учета трудовых ресурсов, а также совершенствованию функционала ЕЦП с целью обеспечения возможности размещения сведений об отложенных вакансиях и информации о потенциальных соискателях.</p> <p>2. Формирование внешнего кадрового резерва для работодателя ещё до ввода в эксплуатацию рабочих мест на основе базы данных потенциальных соискателей, куда будут включены сведения о трудовых ресурсах региона, включая занятое и незанятое трудоспособное население.</p> <p>3. Разработка и внедрение новых сервисов, направленных на решение вопросов кадрового обеспечения работодателей, включая подбор и сохранение необходимых кадров на основе принципов клиентоцентричности и клиентоориентированности.</p>
1.5.	Целевая аудитория проекта	Работодатели.
1.6.	Система организации ЦЗН в субъекте Российской Федерации, в котором реализован проект (централизованная, смешанная, децентрализованная)	Децентрализованная, 17 центров занятости населения
1.6.1.	Общее количество территориальных подразделений ЦЗН субъекта Российской Федерации при централизации	-
1.6.2.	Количество ЦЗН либо территориальных подразделений ЦЗН, участвующих в реализации проекта	4 центра занятости
1.7.	Наименование ЦЗН, участвующих в	ГКУ ВО «ЦЗН города Гусь-

	реализации проекта	Хрустальный»; ГКУ ВО «ЦЗН города Киржач»; ГКУ ВО «ЦЗН города Коврова»; ГКУ ВО «ЦЗН города Кольчугино».
1.8.	Дата начала внедрения проекта	Февраль 2022 год.
1.9.	Дата завершения внедрения проекта и перехода к работе в штатном режиме	2023 год.

2. Обоснование проекта и проблема, на решение которой направлен проект, или улучшение, внедряемое с помощью проекта

2.1.	Государственный приоритет (цель/задача) развития, на достижение которого влияет внедрение проекта	Социально-экономическое развитие области и улучшение благосостояния ее населения.
2.2.	Проблема, решаемая с помощью проекта, или улучшение, внедряемое с помощью проекта	Сокращение дефицита кадров.
2.3.	Материалы, подтверждающие наличие проблемы (статистические данные, иное)	1. Информация о дисбалансе на рынке труда (государственная статистическая отчетность форма 1-Т). 2. Результаты исследования ЦУР «Оперативная онлайн-социология: трудовая миграция». 3. Информация об оттоке кадров Киржачского района.
2.4.	Описание вклада проекта ЦЗН в достижение приоритета развития	1. Создание положительных условий для трудоустройства граждан до выхода их на рынок труда. 2. Создание благоприятной среды для работодателей с отложенным набором кадров. 3. Повышение эффективности функционирования рынка труда.
2.5	Материалы, подтверждающие влияние внедрения проекта ЦЗН (статистические данные, результаты независимой оценки, результаты научных исследований, иное – прикладываются отдельно)	- письмо Минтруда России от 09.06.2022 г. № 16-5/13-516 (заинтересованность в поддержке внедрения проекта); - письмо Роструда от 09.06.2022 г. № 1805-ТЗ (о целесообразности внедрения проекта);

		<ul style="list-style-type: none"> - оперативная онлайн-социология «Трудовая миграция населения Владимирской области», проведенная Центром управления регионом; - справка о дисбалансе спроса и предложения по видам экономической деятельности в регионе на 01.07.2022; - анализ оттока кадров из Киржачского района Владимирской области; - информация о выпускниках школ за 2018-2021 годы Киржачского района; - письмо Торгово-промышленной палаты Владимирской области от 18.08.22 №639 о поддержке проекта; - письмо ООО «Экспо Гласс» о поддержке проекта; - протокол Общественного совета при Департаменте труда и занятости населения Владимирской области от 17.08.2022 г. о поддержке проекта.
--	--	--

3. Описание решения проблемы с помощью проекта или внедрения улучшения с помощью проекта.

3.1. Описание сути произведенных изменений и ключевых отличий реализованного решения от ранее существовавшего процесса/инструментов работы (внедрение IT-решений, введение новой услуги, иное).

В результате изучения потребностей работодателей, осуществляющих деятельность на территории области, выявлена необходимость в предоставлении единого комплекса сервисов, направленного на подбор работников и сохранение кадрового потенциала, который станет траекторией решения конкретной бизнес-ситуации работодателя.

Комплекс сервисов включает в себя, как уже имеющиеся в распоряжении органов службы занятости инструменты, так и новые (дополнительные) сервисы и услуги. Предоставление указанного комплекса услуг (сервисов) осуществляется в рамках индивидуального сопровождения работодателя на основе разработанной траектории решения конкретной бизнес-ситуации и в соответствии с картой сопровождения работодателя.

Кроме того, в целях сокращения времени подбора необходимых работников часть услуг и сервисов предоставляются работодателю ещё до ввода в эксплуатацию новых рабочих мест.

Таким образом, взаимодействие с работодателем по его кадровому обеспечению начинается не с момента начала трудоустройства на созданные рабочие места, а заблаговременно, с тем, чтобы к моменту открытия приема на работу сформировать внешний кадровый резерв из числа потенциальных соискателей, прошедших предварительный отбор, собеседование с работодателем, и при необходимости получивших требуемую профессиональную подготовку.

Весь процесс кадрового обеспечения работодателя при наличии у него перспективной потребности, информация о которой размещена на ЕЦП, делится на три этапа.

Предварительный этап.

В течение данного этапа проводится профилирование работодателя, изучение его запросов, анализ возможностей рынка труда по удовлетворению его потребности в трудовых ресурсах, формирование внешнего кадрового резерва из числа потенциальных соискателей.

На данном этапе проводятся следующие мероприятия:

1. Анализ и оценка кадрового потенциала территории в соответствии с заявленной потребностью в работниках.

Анализ и оценка кадрового потенциала территории в соответствии с заявленной потребностью в работниках проводится с целью формирования карты человеческого потенциала в разрезе муниципальных образований, которая включает в себя информацию о численности населения в трудоспособном возрасте, численности занятых в экономике по видам экономической деятельности и другую информацию, необходимую для оценки качества и количества трудовых ресурсов.

На основании карты человеческого потенциала формируется состав трудовых ресурсов, необходимых для удовлетворения потребности работодателя, в зависимости от уровня возможности трудоустройства.

2. Формирование базы данных потенциальных соискателей.

База потенциальных соискателей формируется на основе информации о гражданах, полученной из различных источников, включая сведения о гражданах следующих категорий:

- учащиеся и студенты колледжей и ВУЗов;
- выпускники школ, в том числе поступившие в иногородние ВУЗы;
- военнослужащие, в том числе предпенсионного возраста, уволенные после прохождения срочной службы или службы по контракту;
- неработающие инвалиды;
- незанятые женщины с несовершеннолетними детьми, получающие социальные выплаты;
- граждане, ранее состоявшие на учете в органах службы занятости;
- родители учащихся школ, работающие за пределами области;
- граждане, уволенные из организаций по данным ПФР.

В настоящее время база данных потенциальных соискателей в связи с отсутствием автоматизированной системы осуществляется ручным способом.

3. Мероприятия по привлечению соискателей для размещения резюме с отложенной датой трудоустройства на ЕЦП.

Органы службы занятости в ходе взаимодействия информируют потенциальных соискателей о возможности размещения резюме на ЕЦП с целью включения в кадровый резерв на замещение отложенных вакансий, заявленных работодателем.

Информирование осуществляется как в отношении неопределенного круга лиц путем проведения информационных кампаний, так и в проактивном формате в отношении лиц, данные о которых имеются в базе данных потенциальных соискателей.

Успешная реализация предварительного этапа позволяет к моменту ввода в эксплуатацию отложенных вакансий и открытию приема на них собрать в качестве внешнего кадрового резерва максимально возможное число кандидатов, отвечающих

потребностям работодателя, в том числе прошедших предварительный отбор, собеседование с работодателем и при необходимости профессиональную подготовку.

Основной этап.

В течение данного этапа происходит комплектование кадрами и замещение вакансий на рабочих местах, введенных в эксплуатацию, в рамках предоставления государственной услуги содействия работодателям в подборе необходимых работников, в том числе с использованием сведений о потенциальных соискателях, включенных во внешний кадровый резерв работодателя.

Кроме того, в целях повышения эффективности процесса кадрового обеспечения работодателям предоставляются дополнительные услуги и сервисы.

Дополнительный этап.

В настоящее время служба занятости оказывает содействие работодателям только на этапе подбора работников.

Однако существует проблема с закрепляемостью специалистов на рабочих местах, высок уровень текучести кадров.

Разработаны и проводятся тренинги для работодателей с целью адаптации сотрудников на рабочем месте: «О чем говорят женщины?», «Команда проекта».

В данный момент в разработке находятся следующие сервисы.

Сервис «Конструктор социальных пакетов», в рамках которого работодателю предлагается систематизированная информация о мерах поддержки различных категорий работников сверх установленных трудовым законодательством (на основе анализа коллективных договоров организаций).

Сервис «Профтур», который содержит методику проведения экскурсий на предприятия для школьников.

С марта т.г. апробация и отработка механизмов реализации проекта осуществляется во взаимодействии с рядом ведущих инвесторов Владимирской области. Среди них: ООО «ЭКСПО ГЛАСС», ПАО НПО «Наука», АО «ВНИИ «Сигнал» и другие. Для каждого предприятия разработана дорожная карта по решению вопросов кадрового обеспечения, определена текущая и перспективная кадровая потребность предприятия, а также источники получения информации о трудовых ресурсах.

Можно подвести первые итоги.

Предприятие АО «ВНИИ «Сигнал» заявило о 62 отложенных вакансиях.

Службой занятости проведен анализ информации о выпускниках школ Коврова и Ковровского района, которые обучаются в различных образовательных организациях России, по профессиям и специальностям, востребованным данным предприятием. Всего выявлено 42 таких ВУЗа.

Организовано онлайн-мероприятие с участием представителей АО «ВНИИ «Сигнал», в котором приняли участие около 200 студентов.

В результате сформирован список из студентов выпускных курсов, которые после завершения обучения могут стать потенциальными кандидатами на замещение вакансий, и которых предприятие готово принять на работу после завершения обучения.

Перспективная потребность в сотрудниках ООО «Экспо Гласс» (Гусь-Хрустальный район) на период на ближайшие два года составляет 170 человек.

Для удовлетворения кадровой потребности предприятия службой занятости организована масштабная информационная кампания, 510 студентов СПО и ВПО профильных специальностей были проинформированы о возможности трудоустройства на данное предприятие по окончании обучения, проведен «День карьеры», организованы экскурсии школьников.

В результате, только в период с апреля по июль т.г. студенты разместили 160 резюме с отложенной датой трудоустройства на ЕЦП «Работа в России».

Перспективная потребность в сотрудниках НПО «НАУКА» (Киржачский район) до 2024 года составляет 215 сотрудников.

Проведено профориентационное мероприятие «Открытый завод» с участием школьников и студентов не только Киржачского, но и соседних районов, в котором приняли участие около 200 человек.

При содействии службы занятости гражданами на ЕЦП «Работа в России» опубликовано более 70 резюме с отложенной датой трудоустройства, в том числе резюме граждан из числа призывников, уволенных с военной службы, и студентов. Из них 15 студентов с 1 июля т.г. трудоустроены на стажировку в рамках дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

Кроме того, центрами занятости организована работа по информированию военнослужащих, уволенных в запас, а также призывников о возможности размещения резюме на ЕЦП.

Например, в городе Киржач 100 процентов призывников 2022 года (43 человека) разместили резюме с отложенной датой трудоустройства в 2023 году.

В мае-июне 2022 года в целях закрепления реализации механизмов проекта по обеспечению организаций кадрами, в том числе механизма формирования внешнего кадрового резерва, службой занятости для сотрудников центров занятости населения проведены мастер-классы при участии приглашенного руководителя HR-проектов по темам: «Особенности коммуникации в рамках клиентского сервиса для граждан с ограниченными возможностями» и «Особенности коммуникации в рамках клиентского сервиса для граждан, состоящих на воинском учете».

По итогам проведенных мастер-классов разработаны технологические процессы «Формирование базы данных потенциальных соискателей, относящихся к категории инвалидов» и «Формирование базы данных потенциальных соискателей по сведениям военного комиссариата», включающие в себя описание процессов, блок-схемы, правила формирования базы данных, скрипты для сотрудников, осуществляющих технологические процессы.

Также разработан технологический процесс «Формирование базы данных потенциальных соискателей из числа учащихся по сведениям Департамента образования, полученных от образовательных организаций высшего и профессионального образования». В сентябре т.г. планируется проведение мастер-класса по его внедрению в практику работы центров занятости населения.

3.2. «Дорожная карта» внедрения проекта.

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный (должность, структурное подразделение)	Результат
1	Проведение стратегических сессий с участием работодателей, реализующих инвестпроекты	1 квартал 2022 года	ДТЗН, ДО, ДЭР, ГКУ ВО ЦЗН	Презентация (проблемы, решения)

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный (должность, структурное подразделение)	Результат
2	Создание рабочей группы по разработке и внедрению комплекса сервисов	февраль 2022 года	ДТЗН	Распоряжение ДТЗН
3	Анализ существующих услуг и сервисов, используемых СЗН в целях удовлетворения потребности работодателей в работниках	февраль 2022 года	Рабочая группа ДТЗН	Аналитическая записка
4	Подготовка предложений по совершенствованию функционала ИАС Общероссийская база вакансий «Работа в России»	май 2022 года	ДТЗН	Письмо в Минтруд России
5	Разработка новых (дополнительных) сервисов, направленных на удовлетворение потребности работодателей в работниках	2022 год, 3 квартал	Рабочая группа ДТЗН	Описание сервисов
6	Формирование карт сопровождения работодателей: ООО «Экспо Гласс», ОАО «НПО «Наука», ТПК «РусКлимат», ООО «Дёке», ВНИИ «Сигнал»	2022 год, 2 квартал	ГКУ ВО ЦЗН, Гусь-Хрустальный, Киржач, Ковров, Кольчугино, ОМСУ, ОО	Разработаны траектории решений бизнес-ситуаций
7	Формирование внешнего кадрового резерва	май-июнь 2022 года	ГКУ ВО ЦЗН, Гусь-Хрустальный, Киржач, Ковров, Кольчугино, ОМСУ, ОО	

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный (должность, структурное подразделение)	Результат
8	Апробация комплекса сервисов	октябрь-ноябрь 2022 года	Рабочая группа ДТЗН	Чек-лист
9	Оценка результатов апробации комплекса сервисов	декабрь 2022 года	Рабочая группа ДТЗН	Аналитическая записка
10	Утверждение комплекса сервисов	2022 год, 4 квартал	ДТЗН	Распоряжение ДТЗН
11	Обучение работников ЦЗН	2022 год, 4 квартал	ДТЗН	Обучено 20 работников ЦЗН
12	Внедрение комплекса сервисов в работу ЦЗН	2022 год, 4 квартал	ДТЗН, ГКУ ВО ЦЗН	Распоряжение ДТЗН
13	Информационное сопровождение	постоянно	ДТЗН	Информационные материалы
14	Реализация совместного специального проекта по информированию жителей региона	постоянно	ДТЗН, ЦУР	Информационные материалы

4. Нормативное, правовое и методическое обеспечение реализации проекта ЦЗН (перечень нормативных правовых актов, локальных актов, иных документов, которые были разработаны или изменены для того, чтобы проект был реализован).

4.1. Принятые документы

№ п/п	Наименование документа (документы прикладываются отдельно)	Описание ключевых положений (норм) по реализации проекта	Результат принятия документа (в аспекте реализации проекта)
1	Распоряжение Департамента труда и занятости населения Владимирской области от 13.03.2022 г. № 12/1	Разработка новых сервисов ЖС и БС	Апробация и внедрение в работу сервисов

№ п/п	Наименование документа (документы прикладываются отдельно)	Описание ключевых положений (норм) по реализации проекта	Результат принятия документа (в аспекте реализации проекта)
2	Инициативное письмо в Минтруд России от 16.05.2022 г. № ДТЗН-1777/07-08	О новых подходах в кадровом обеспечении работодателей	На 2023 год Минтрудом России запланирована апробация сервиса «Отложенный подбор» (письмо Минтруда России от 09.06.2022 г. №16-5/В-516)
3	Инициативное письмо в Федеральную службу по труду и занятости от 16.05.2022 г. № ДТЗН-1778/07-08	О новых подходах в кадровом обеспечении работодателей	Реализация Проекта согласована Федеральной службой по труду и занятости (письмо Роструда от 09.06.2022 г. № 1805-ТЗ)
4	Письмо в Минтруд России от 26.07.2022 г. № ДТЗН-2793/07-25	О дополнениях в проект по кадровому обеспечению работодателей	Письмо находится на рассмотрении в Минтруде России
5	Письмо заместителю полномочного представителя Президента Российской Федерации в ЦФО от 10.08.2022 № ДТЗН-3007-08-08	О продвижении Проекта кадрового обеспечения работодателей	Письмо находится на рассмотрении
6	Методические рекомендации по описанию процессов формирования базы данных потенциальных соискателей	Описание технологического процесса формирования базы данных потенциальных соискателей, относящихся к категории инвалидов и потенциальных соискателей по сведениям военного комиссариата	Разработана методика о новых подходах в кадровом обеспечении работодателей
7	Методические рекомендации проведения тренинга для работодателей «О чем говорят женщины?»	Описание проведения тренинга	Проведение тренинга для работодателей с целью адаптации женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста, на рабочем месте «О чем говорят женщины?»

№ п/п	Наименование документа (документы прикладываются отдельно)	Описание ключевых положений (норм) по реализации проекта	Результат принятия документа (в аспекте реализации проекта)
8	Методические рекомендации проведения тренинга для работодателей «Команда проекта»	Описание проведения тренинга	Проведение тренинга для работодателей с целью организации Команды Проекта и выстраивания внутренних коммуникаций
9	Проект распоряжения ДТЗН и ДО	Календарь профориентационной работы на 2022-2023 учебный год	Организация профориентационной работы для формирования внешнего кадрового резерва для работодателей согласно календаря
10	План мероприятий по кадровому обеспечению АО «ВНИИ «Сигнал»	Организация и проведение мероприятий по обеспечению АО «ВНИИ «Сигнал» квалифицированными кадрами	Обеспечение АО «ВНИИ «Сигнал» квалифицированными кадрами
11	План мероприятий по кадровому обеспечению ООО «Экспо Гласс»	Организация и проведение мероприятий по обеспечению ООО «Экспо Гласс» квалифицированными кадрами	Обеспечение ООО «Экспо Гласс» квалифицированными кадрами
12	Дорожная карта сопровождения работодателя по апробации проекта	План мероприятий по апробации проекта	Внедрение проекта сопровождения работодателей
13	Примерный состав услуг и сервисов, которые предлагаются работодателю	Перечень дополнительных услуг и сервисов	Дополнительные услуги для работодателей

5. Ресурсы, кадровое и финансовое обеспечение проекта ЦЗН.

5.1. Ресурсы, необходимые для реализации проекта ЦЗН (площади, физические объекты, расходные материалы, информационные системы, информационная поддержка и т.п.)

№ п/п	Наименование ресурса	Описание и роль ресурса в реализации проекта
1	Обучение сотрудников	Обучение сотрудников службы занятости в целях внедрения в практику работы новых (дополнительных) сервисов для работодателей
2	Информационная поддержка	Информирование получателей услуг для продвижения ресурса
3	Финансовые ресурсы	Для информационной поддержки, обучения специалистов, приобретения информационной системы
4	Организационные мероприятия	С 01.03.2022 г. в ГКУ ВО ЦЗН г.г. Киржач и Кольчугино внесены изменения в штатные расписания, и в структуре центров занятости выделены отделы по работе с работодателями и специальных программ

5.2. Фактические затраты на реализацию проекта ЦЗН (ключевые затраты, осуществленные из бюджетных и внебюджетных источников, на мероприятия, необходимые для реализации проекта)

№ п/п	Описание мероприятия, на реализацию которого было направлено финансирование	Объем расходов – всего, рублей, в том числе		Указать внебюджетный источник финансирования
		бюджетных	внебюджетных	
1	Проведение стратегических сессий с работодателями и социальными партнерами	36 000	-	-
2	Описание процессов для оказания сервисов ЖС и БС клиентам	38 000		

6. Ожидаемые и достигнутые результаты (основные индикаторы оценки и показатели эффективности (результативности) внедряемого проекта ЦЗН, результаты мероприятий проекта ЦЗН с указанием количественных и качественных характеристик):

Экономический эффект от реализации проекта заключается в увеличении налоговых поступлений в региональный и местный бюджеты, а также экономии затрат работодателей на подбор работников.

6.1. Качественные результаты (в том числе эффекты, которые сложно измерить).

1. Повышение уровня удовлетворенности работодателей предоставленными услугами за счет расширения базы данных потенциальных соискателей и сокращения времени на подбор необходимых работников.

2. Вовлечение на рынок труда ранее не учитываемых потенциальных соискателей, что позволит организовать наиболее эффективную занятость трудовых ресурсов.

3. Создание благоприятных условий для работников за счет внедрения дополнительных услуг и сервисов, направленных на сохранение кадрового потенциала.

6.2. Количественные результаты

№ п/п	Показатель	Единица измерения показателя	Значение показателя до начала внедрения проекта	Фактическое значение показателя	Целевое значение показателя
1	Отношение количества резюме с отложенной датой трудоустройства к количеству отложенных вакансий	%	0	54	90
2	Увеличение доли работодателей, имеющих отложенные вакансии, обратившихся в органы службы занятости населения, в общем числе работодателей, имеющих отложенные вакансии	%	0	14	90
3	Расширение перечня услуг и сервисов для работодателей	ед.	6	8	10

7. Информация о проекте ЦЗН в открытом доступе

7.1. Публичные мероприятия по презентации проекта (совещания, семинары, круглые столы и т.д., указать даты и наименования проведения мероприятий)	1. Выступление врио первого заместителя Губернатора Владимирской области А.А. Ремига 14.08.2022 на семинаре по обмену лучшими инвестиционными практиками в ЦФО в рамках Межрегионального форума по внедрению инвестиционного стандарта/
---	---

	<p>2. Выступление врио первого заместителя Губернатора Владимирской области А.А. Ремига 07.07.2022 г. на Форуме «Инженеры будущего» в Тульской области.</p> <p>3. Выступление врио первого заместителя Губернатора Владимирской области А.А. Ремига 17.05.2022 г. на Инвестиционном совете ЦФО об антикризисных мерах поддержки экономики Владимирской области в 2022 году.</p> <p>4. Профорientационный тур по промышленным предприятиям г. Киржач и Киржачского района для директоров школ, колледжей и сотрудников ЦЗН, 24.03.2022.</p> <p>5. Стратегическая сессия с социальными партнерами о новых сервисах службы занятости, 24.03.2022.</p> <p>6. «День карьеры» на ООО «Экспо Гласс» для школьников и студентов Владимирской области.</p>
7.2. Ссылки на информацию о проекте в открытом доступе	<p>Сайт: vladzan.ru; СМИ, ссылка на информационные материалы: http://amp.gs/jBdDN</p>

8. Дальнейшее развитие проекта ЦЗН (планы по развитию проекта ЦЗН, использование полученных результатов в дальнейшей работе).

Примерный план по дальнейшему развитию проекта ЦЗН

№ п/п	Мероприятие	Результат
1	Разработка Методических рекомендаций по описанию процессов формирования базы данных потенциальных соискателей	Описание технологического процесса формирования базы данных потенциальных соискателей, относящихся к категории школьников
2	Разработка новых сервисов для работодателей	Внедрение новых сервисов, направленных на решение вопросов кадрового обеспечения работодателей, в практику работы ЦЗН
3	Апробация в 2023 году сервиса для работодателей «Отложенный подбор» с использованием ЕЦП «Работа в России»	Обеспечение возможности размещения сведений о вакансиях на ЕЦП «Работа в России»

№ п/п	Мероприятие	Результат
4	Подготовка предложений по реализации на ЕЦП «Работа в России» функционала формирования и ведения базы кадрового резерва потенциальных соискателей	Создание для граждан положительных условий для трудоустройства
5	Тиражирование положительного опыта использования новых сервисов по кадровому обеспечению работодателей	Разработка дорожной карты кадрового обеспечения для АО «ПО Муроммашзавод»
6	Информационное сопровождение успешных кейсов реализации проекта	Информирование работодателей о проекте и формирование положительного имиджа службы занятости
7	Организация обучения специалистов ЦЗН	Повышение компетенций специалистов по предоставлению услуг работодателям

9. Контактные данные лиц, ответственных за реализацию проекта ЦЗН

№ п/п	Ответственный (ФИО, должность, структурное подразделение)	Телефон	Электронная почта
1	Мальцева Мария Владимировна, заместитель директора, начальник отдела программ занятости, рынка труда и трудовой миграции Департамента труда и занятости населения Владимирской области	8-920-937-24-41	mvm@vladzan.ru
2	Яковлева Оксана Игоревна, директор ГКУ ВО «Центр занятости населения г. Гусь-Хрустальный»	8-906-559-53-00	czngus@mail.ru
3	Власова Ангелина Юрьевна, директор ГКУ ВО «Центр занятости населения г. Киржач»	8-920-625-46-26	czn-kr@avo.ru

№ п/п	Ответственный (ФИО, должность, структурное подразделение)	Телефон	Электронная почта
4	Масленкова Наталья Витальевна, директор ГКУ ВО «ЦЗН города Коврова»	8-910-675-06-83	czn-kv@avo.ru
5	Торунова Галина Павловна, директор ГКУ ВО «Центр занятости населения г. Кольчугино»	8-915-777-24-32	galinatorunova@yandex.ru
6	Цагарейшвили Сергей Заурович, начальник отдела анализа и методологического обеспечения деятельности службы занятости	8-904-260-38-19	tsagarserg@yandex.ru

Директор
Департамента труда и занятости населения
Владимирской области



А.Г. Григорьев