**Описание проекта**

1. Общие сведения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1. | Наименование проекта | «Сотрудник нового формата: от кадрового аудита до корпоративной культуры» |
| 1.2. | Краткая аннотация проекта (не более 100 слов) | Проект направлен на формирование благоприятной профессиональной среды посредством развития у сотрудников навыков «нового типа» в рамках комплексной модернизации.Проект включает в себя:* внедрение системной оценки персонала службы занятости населения, позволяющей принимать обоснованные кадровые решения, сокращать риски ошибок найма или назначения некомпетентного сотрудника на новую должность;
* определение функциональной роли каждого сотрудника;
* разработку программы регулярного обучения;
* развитие корпоративной культуры;
* формирование системы оценки и мотивации персонала.
 |
| 1.3. | Цель и задачи проекта (цель проекта - решение конкретной проблемы в долгосрочной перспективе, задачи - порядок действий, способствующих достижению поставленной цели с указанием количественных и качественных характеристик (не более 5) | Цель проекта — оценить степень готовности внутреннего клиента службы занятости населения Липецкой области к изменениям в условиях комплексной модернизации и создать условия для профессионального развития.Задачи:1. Формирование корпоративных правил, традиций, норм поведения сотрудников службы занятости.
2. Проведение комплексной оценки сотрудников службы занятости.
3. Разработка локальных нормативных актов, регулирующих процессы управления персоналом.
4. Внедрение системы мотивации сотрудников.
5. Создание системы обучающих тренингов и команды внутренних коучей.
6. Формирование кадрового резерва.
7. Качественное закрытие вакансий, созданных в результате реорганизации службы (Вводимые должности, новые функциональные роли: - директор филиала – 5 ед.; - внутренний коуч – 4 ед.; - специалист PR – 2 ед.;

- специалист HR – 1 ед.).1. Разработка профиля внутреннего клиента.
 |
| 1.4. | Целевая аудитория проекта | Сотрудники центров занятости населения Липецкой области |
| 1.5. | Система организации Центра занятости населения в субъекте Российской Федерации, в котором реализован проект (централизованная, смешанная, децентрализованная) | Централизованная |
| 1.5.1. | Общее количество территориальных подразделений Центров занятости населения субъекта Российской Федерации при централизации | 20 территориальных подразделений ОКУ «Центр занятости населения Липецкой области» |
| 1.5.2. | Количество Центров занятости населения либо территориальных подразделений Центров занятости населения, участвующих в реализации проекта | 20 территориальных подразделений ОКУ «Центр занятости населения Липецкой области» ***(Далее - ОКУ «ЦЗН Липецкой области»)*** |
| 1.6. | Наименование Центров занятости населения (территориальных подразделений Центров занятости населения), участвующих в реализации проекта, с указанием Центров занятости населения (территориальных подразделений Центров занятости населения) и адреса (адресов).  | 1. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Липецкий городской отделАдрес: 398024 г. Липецк, ул. Доватора, 12 (5 этаж).2. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Липецкий районный отделАдрес: 399870, Липецкая область,г. Липецк, Боевой проезд, 28.3. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Елецкий городской отделАдрес: 399772, г. Елец,пер. Мельничный, 16.4. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Елецкий районный отделАдрес: 399570, Липецкая область,пос. Солидарность, ул. Лесная, 9а.5. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Воловский отделАдрес: 399580, Липецкая область,с. Волово, ул. Советская, 111а.6. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Данковский отделАдрес: 399850, Липецкая область,г. Данков, ул. Урицкого, 3.7.ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Добринский отделАдрес: 399430, Липецкая область,пгт Добринка, ул. Советская, 10;8. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Добровский отделАдрес: 399140, Липецкая область,с. Доброе, ул. Интернациональная, 17.9. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Долгоруковский отделАдрес: 399510, Липецкая область,с. Долгоруково, ул. Советская, 14.10. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Задонский отделАдрес: 399200, Липецкая область,г. Задонск, ул. Крупской, 28.11. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Измалковский отделАдрес: 399000, Липецкая область,с. Измалково, ул. Ленина, 22.12. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Краснинский отдел.Адрес: 399670, Липецкая область,с. Красное, ул. Первомайская, 5.13. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Лебедянский отделАдрес: 399610, Липецкая область,г. Лебедянь, ул. Ленина, 53.14. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Лев-Толстовский отделАдрес: 399870, Липецкая область,пгт Лев Толстой, ул. Володарского, 25.15. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Становлянский отделАдрес: 399870, Липецкая область,с. Становое, ул. Советская, 6а.16. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Тербунский отделАдрес: 399540, Липецкая область,с. Тербуны, ул. Ленина, 43.17. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Усманский отделАдрес: 399370, Липецкая область,г. Усмань, ул. Комарова, 1а.18. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Хлевенский отделАдрес: 399260, Липецкая область,с. Хлевное, ул. Свободы, 57.19. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Чаплыгинский отделАдрес: 399900, Липецкая область,г. Чаплыгин, ул. Энгельса, 18.20. ОКУ «ЦЗН Липецкой области» Грязинский отделАдрес: 399050, Липецкая область, г. Грязи, ул. Советская, 61. |
| 1.7. | Дата начала внедрения проекта | 02.08.2021 |
| 1.8. | Дата завершения внедрения проекта и перехода к работе в штатном режиме | 30.12.2022 |

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 | Проведение эффективной модернизации службы занятости населения Липецкой области, направленной на улучшение социально-экономического климата региона. |
| 2.2. | Проблема, решаемая с помощью проекта, или улучшение, внедряемое с помощью проекта | Проект позволяет: * усовершенствовать систему управления персоналом;
* внедрить комплексную HR-диагностику;
* повысить лояльность и вовлеченность внутреннего клиента;
* сформировать кадровый резерв;
* разработать показатели эффективности работы сотрудников;
* обеспечить бесшовный переход к новой организационной структуре;
* повысить уровень клиенториентированности сотрудников;
* увеличить индекс лояльности к службе занятости региона как к работодателю;
* определить критерии демотивации персонала.
 |
| 2.3. | Материалы, подтверждающие наличие проблемы (статистические данные, иное) | 1. Отсутствие документов, регламентирующих процессы управления персоналом.
2. Неравномерная нагрузка на сотрудников от 74% до 128%.
3. Отсутствие кадрового резерва на руководящие позиции, создающиеся из-за централизации управленческих функций.
4. 17% сотрудников не принимали модернизацию службы занятости.
 |
| 2.4. | Описание вклада проекта Центра занятости населения в достижение приоритета развития | Эффективная деятельность сотрудников «нового типа», обладающих высокими профессиональными знаниями, умением продуктивно справляться с разными типами задач, готовностью к изменениям и мотивацией для дальнейшего развития, позволит обеспечить необходимый баланс между спросом и предложением на региональном рынке труда; выстроить грамотную кадровую политику области, способную ежегодно обеспечивать работодателей, осуществляющих деятельность на территории Липецкой области, персоналом необходимой квалификации. |
| 2.5. | Материалы, подтверждающие влияние внедрения проекта Центра занятости населения (статистические данные, результаты независимой оценки, результаты научных исследований, иное - прикладываются отдельно) | Приказы о назначении на должности по итогам карьерных диалогов.Сертификаты о прохождении обучения по программам РАНХиГС по итогам карьерных диалогов.Сформированные перечни обучающих программ от внутренних тренеров (команды сформированы по итогам карьерных диалогов).Грамотно выстроенная кадровая политика и внимание к интересам внутреннего клиента, введенные нормативные документы благоприятно влияют на взаимодействие с внешними клиентами, а также на общие показатели эффективности службы занятости.Сравнительный анализ показателей 01.08.2022 / 01.08.2021

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Ед. изм. | 01.08.2021 | 01.08.2022 | Отклонение, в % |
| Уровень зарегистрированной безработицы | % | 0,5 | 0,47 | 6 |
| Средняя продолжительность безработицы | мес. | 4,17 | 3,66 | 12 |
| Уровень трудоустройства инвалидов | % | 38 | 48 | 26 |
| Несовершеннолетние на временные работы | чел. | 3644 | 4513 | 24 |
| Количество вакансий | мест | 13676 | 21419 | 57 |
| Средняя з/п по вакансиям | руб. | 26108 | 27776 | 6 |
| Профобучение, включая обучение по проекту "Демография" | чел. | 1467 | 2071 | 41 |

 |

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).

* сформированы ценности и миссия службы занятости «нового формата»;
* создана команда «Лидеры изменений»;
* обеспечено принятие изменений и концепции модернизации службы занятости;
* разработаны рекомендации по развитию для участников карьерных диалогов;
* введены новые функциональные роли: карьерного и кадрового консультантов;
* определен набор компетенций для сотрудника «нового типа».

3.2. «Дорожная карта» внедрения проекта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Срок | Ответственный (должность, структурное подразделение) | Результат |
| 1 | Создание рабочей группы для проведения кадровой оценки | 02.08.2021 | Маслакова М.А.директор ОКУ «Центр занятости населения Липецкой области» ***(Далее - ОКУ «ЦЗН Липецкой области»)*** | Включение в состав рабочей группы: Маслакова М.А., Шкатова С.А., Лотарева А.А., Черепников Д.П. |
| 2 | Анализ должностных инструкций | 02.08.2021 | Чеснокова О.Н.начальник отдела организационно-кадровой работы ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Сформирован перечень открытых позиций, с учетом централизации управленческих функций |
| 3 | Анализ штатного расписания | 03.08.2021 | Чеснокова О.Н. начальник отдела организационно-кадровой работы ОКУ «ЦЗН Липецкой области» |
| 4 | Разработка документов: |
| 4.1 | профессиональные тесты | 06.08.2021 | Балашова И.Н. начальник отдела технологии работы административных регламентов и контроля качества предоставляемых государственных услуг ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Сформированы тесты по закондательной базе и услугам Центра занятости населения |
| 4.2 | анкета мотивации | 06.08.2021 | Бондарь Н.А. директор ОКУ «Центр государственных выплат и кадровой работы»Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области»  | Сформирована анкета по оценке уровня вовлеченности персонала и уровню клиентоцентричности |
| 4.3 | шкала соответствия | 06.08.2021 | Сформирована бальная система оценки тестов и анкеты, а также градация сотрудников по результатам тестирования |
| 4.4 | структура карьерных диалогов | 09.08.2021 | Бондарь Н.А. директор ОКУ «Центр государственных выплат и кадровой работы»,Астахова О.В.HR бизнес партнёрпо работе с персоналомЛипецкогоотделенияПАО «Сбербанк России» | Определен порядок проведения карьерных диалогов, а также сформирован основной перечень вопросов для интервью |
| 5 | Апробация тестов на отделе г. Липецка | 13.08.2021 | Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области»  | Проведение первой волны тестирования |
| 6 | Подсчет результатов, выявление неточностей в структуре тестов и анкет | 15.08.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Балашова И.Н. начальник отдела технологии работы административных регламентов и контроля качества предоставляемых государственных услуг ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Анализ основных вопросов при проведении тестирования |
| 7 | Доработка тестов и финальное утверждение | 16.08.2021 | Бондарь Н.А. директор ОКУ «Центр государственных выплат и кадровой работы» | Сформированы итоговые версии анкет и тестов |
| 8 | Составление графика проведения кадровой оценки в районных отделах. | 16.08.2021 | Черепников Д.П. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Составлена дорожная карта поездок для проведения кадровой оценки (согласно оптимальным маршрутам) |
| 9 | Выезды в районные отделы, проведение кадровой оценки | 25.08.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Черепников Д.П. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Проведение тестирования во всех районных отделах |
| 10 | Подведение итогов, подсчет баллов по анкетам | 31.08.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Черепников Д.П. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Балашова И.Н. начальник отдела технологии работы административных регламентов и контроля качества предоставляемых государственных услуг ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Подсчет результатов тестирования, сопоставление по шкале соответствия |
| 11 | Формирование списков кандидатов на карьерные диалоги | 03.09.2021 | Михайлова Е.А., заместитель начальника Управления социальной политики Липецкой областиМаслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Сформирован список сторонников изменений, с максимально высокими баллами по профессиональным тестам. |
| 12 | Формирование списков на семинар "Погружение"  | 09.09.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Сформированы списки сотрудников на трехдневный семинар согласно баллам по результатам тестирования |
| 13 | Составление программы семинара "Погружения" | 09.09.2021 | Михайлова Е.А., заместитель начальника Управления социальной политики Липецкой областиМаслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Утверждена программа семинара |
| 14 | Приглашение участников семинара | 15.09.2021 | Чеснокова О.Н. начальник отдела организационно-кадровой работы ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Информирование участников о дате и месте проведения семинара |
| 15 | Проведение карьерных диалогов | 17.09.2021 | Маслакова М.А., директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Оценен потенциал кандидатов для будущих ролей в новой структуре |
| 16 | Формирование списков на кадровые перемещения/кадровый резерв | 22.09.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Определены сотрудники, готовые к дальнейшему обучению для замещения вакантных должностей |
| 17 | Анализ личных дел сотрудников, включенных в кадровый резерв | 23.09.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области»  |
| 18 | Формирование офферов для сотрудников, вошедших в кадровый резерв | 24.09.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области» |
| 19 | Проведение Семинара Погружения | 23.09.2021 | Михайлова Е.А., заместитель начальника Управления социальной политики Липецкой области,Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Проведение семинара 21,22,23 сентября 2021 |
| 20 | Составление плана по работе с противниками модернизации | 27.09.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области»  | Сформирован перечень тем для проведения еженедельных собраний для сотрудников |
| 21 | Составление перечня причин демотивации персонала | 30.09.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Шкатова С.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области»  |
| 22 | Разработка наполнения и визуала "Книги нового сотрудника" | 15.10.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Рыбина О.В. инспектор ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Сформированы содержание и структура документа |
| 23 | Разработка наполнения "Кодекса корпоративной этики" | 15.10.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Чекалина И.В. директор Липецкого отдела ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Сформированы содержание и структура документа |
| 24 | Утверждение внутренним приказом "Книги нового сотрудника" | 19.10.2021 | Чеснокова О.Н. начальник отдела организационно-кадровой работы ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Утверждение и внедрение документа |
| 25 | Разработка уникальной программы обучения по кадровому и карьерному консультированию на базе РАНХиГС | 30.11.2021 | Преподавательский состав РАНХиГС, Маслакова М.А.директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Лотарева А.А.заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Разработанная программа обучения по кадровому и карьерному консультированию на базе РАНХиГС. |
| 26 | Участие в проекте ФЦК в сфере занятости ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России: «Формирование организационной культуры внимания к интересам внутреннего клиента СЗН»  | 10.12.2021 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области», Лотарева А.А. заместитель директора ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Трансляция опыта |
| 27 | Обучение команды из 4х человек по направлению «Внутренний тренер по обучению персонала» | 15.12.2021 | Мордвинкина Т.Э. начальник отдела подбора, оценки и карьерного развития | Сформирован пулл тренингов (перечень самых востребованных тренингов был разработан в качестве дипломных работ в процессе обучения) |
| 28 | Обучение сотрудников по программе "Карьерный консультант" РАНХиГС | 20.12.2021 | Преподавательский составРАНХиГС, внутренние тренеры ЦЗН | Обновление профессиональных знаний и навыков для работы в современных «кадровых центрах» |
| 29 | Утверждение внутренним приказом "Кодекса корпоративной этики" | 20.01.2022 | Чеснокова О.Н. начальник отдела организационно-кадровой работы ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Утверждение и внедрение документа |
| 30 | Ознакомление сотрудников с "Книгой нового сотрудника" и"Кодексом корпоративной этики" | 19.10.2021/01.02.2022 | Чеснокова О.Н., начальник отдела организационно-кадровой работы ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,директора отделов | Доведение информации до всех сотрудников службы |
| 31 | Обучение по направлению "Школа руководителей" | 04.02.2022по31.11.2022 | Мордвинкина Т.Э.начальник отдела подбора, оценки и карьерного развития | Команда руководителей обучены по комплексной программе развития управленческого потенциала и формирования компетенций у руководителей разного уровня на их текущих позициях. |
| 32 | Разработка чек-листа для выездных проверок | 01.03.2022 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Балашова И.Н. начальник отдела технологии работы административных регламентов и контроля качества предоставляемых государственных услуг ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Сформированы содержание и структура документа |
| 33 | Утверждение графика выезда | 12.04.2022 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Балашова И.Н. начальник отдела технологии работы административных регламентов и контроля качества предоставляемых государственных услуг ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Утверждение и внедрение документа |
| 34 | Обучение специалистов по модулю «Сервис-дизайн» | 08.08.2022по25.08.2022 | Киц А.В. (команда тренеров) Регионального центра компетенцийДунаева Э.С. инспектор ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Погружение в методологию и разработка новых сервисов по ЖС "Поиск работы" |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 35 | Внедрение положения о подборе и адаптации персонала | 04.10.2022 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Дружбинская С.Г. начальник юридического отдела ОКУ «ЦЗН Липецкой области»Требунских Я.А.инспектор ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Утверждение и внедрение документа |
| 36 | Внедрение положения о награждении/поощрении сотрудников | 12.10.2022 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Дружбинская С.Г. начальник юридического отдела ОКУ «ЦЗН Липецкой области»Требунских Я.А.инспектор ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Утверждение и внедрение документа |
| 37 | Внедрение приказа об утверждении ежегодной комплексной оценки  персонала | 18.11.2022 | Маслакова М.А. директор ОКУ «ЦЗН Липецкой области»,Дружбинская С.Г. начальник юридического отдела ОКУ «ЦЗН Липецкой области»Требунских Я.А.инспектор ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Утверждение и внедрение документа |
| 38 | Переобучение всего штата сотрудников по квалификации "Карьерный консультант" | 23.12.2022 | Преподавательский состав РАНХиГС, внутренние тренеры ЦЗН | Обновление профессиональных знаний и навыковдля работы в современных«кадровых центрах» |

4. Нормативное, правовое и методическое обеспечение реализации проекта Центра занятости населения (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 | Кодекс корпоративной этики | Представление о миссии, ценностях и принципах деятельности ОКУ «Центра занятости населения Липецкой области**» *(Далее - ОКУ «ЦЗН Липецкой области»)***Установление стандартов этичного поведения, определяющие взаимоотношения внутри коллектива, отношения с клиентами и партнерами ОКУ «ЦЗН Липецкой области». | 1. Введен единый корпоративный

язык.1. Утвержден единый корпоративный стиль.
2. Утверждены единый стандарты поведения сотрудников.
 |
| 2 | Книга нового сотрудника | Представлены рекомендации по успешному прохождению испытательного срока, описаны поведенческие стандарты и технологии работы с персоналом, обеспечивающие развитие корпоративной культуры, основанной на разработанных ценностях. | 1. Быстрая адаптация новых сотрудников на рабочем месте.
2. Успешное прохождение испытательного срока новых сотрудников.
3. Знакомство со стандартами работы Центра в доступной и наглядной форме.
4. Мотивация нового сотрудника на длительное сотрудничество.
5. Приобщение сотрудника к корпоративной культуре.
 |
| 3 | Профессиональные тесты | Анкета составлена на основе действующего законодательства, основной целью тестирования является оценка знаний и навыков действующих сотрудников. | Определены «узкие места» в обучении персонала. |
| 4 | Анкета изучения мотивации и трудовых ценностей | Разработана анкета, целью которой было:- оказать реальную помощь в организации эффективной управленческой деятельности и повышении социальной защищенности сотрудников;- выявить команду «Лидеры изменений»;- определить противников модернизации, а также выстроить формат работы с ними. | Определены условия для повышения удовлетворенности персонала и минимизации текучести кадров. |
| 5 | Инструкция по анализу анкеты | Определена балльная система оценки ответов сотрудников. Выделены вопросы, которые выносятся на карьерный диалог с сотрудником, сформирована шкала соответствия трем основным категориям: сторонники изменений, пассивные и противники изменений.  | Создан чек-лист по проведению карьерного диалога, оценки уровня развития компетенции у кандидата. |
| 6 | План-график обучающих мероприятий | Согласно проведённому тестированию определен перечень необходимых обучающих мероприятий, необходимых для качественного и клиенториентированного оказания услуг клиентам службы занятости. | Оптимизирована программа обучения персонала. |
| 7 | Руководство по проведению карьерного диалога | Сформированы рекомендации для подготовки и проведения интервью.В ходе интервью оценивается соответствие кандидата специфике будущей должности, способности справляться с задачами и целями отдела.Цель интервью– оценить потенциал одного или нескольких кандидатов для будущих ролей в измененной структуре. | Создан чек-лист по проведению карьерного диалога, оценки уровня развития компетенции у кандидата.В основе карьерного диалога лежали 3 принципа:- тактичность;- личный опыт;- безоценочность. |
| 8 | Чек-лист проверок оперативного мониторинга | Определены основные точки контроля качества оказания услуг сотрудниками, соблюдение регламентов работы, соответствие внешнего вида сотрудников. | Утвержден чек–лист для выездных проверок и оперативного мониторинга работы отделов.Направлен на предупреждение совершения возможных ошибок |
| 9 | Показатели эффективности деятельности обособленных подразделений ОКУ «ЦЗН Липецкой области» | Утверждены маркеры эффективности и продуктивности для руководящих позиций: директор Центра, директор филиала, начальник отдела. | Создана прозрачная система оценки эффективности работы ОКУ «ЦЗН Липецкой области» и его отделов. |
| 10 | Положение о наставничества |  Регламентирует принцип адаптации и обучения новых сотрудников с целью овладения функциональными навыками и погружения в корпоративную среду компании. Описывает роли и зоны ответственности наставника и стажера, распределение прав и обязанностей, критерии оценки эффективности. | Благодаря работающей системе наставничества, происходит непрерывный цикл передачи знаний от опытных сотрудников новичкам, что безусловно стимулирует развитие и тех и других. |

4.2. Измененные документы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование документа (документы прикладываются отдельно) | Изменения, внесенные в документы | Результат внесения изменения |
| 1 | Должностные инструкции всех штатных единиц | Полностью адаптированы под функционал карьерных и кадровых консультантов. | Четкие и понятные объяснения функциональных обязанностей. |

5. Ресурсы, кадровое и финансовое обеспечение проекта Центра занятости населения.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование ресурса | Описание и роль ресурса в реализации проекта |
| 1. | Человеческий ресурс | 5 руководителей на проведение оценки персонала и карьерных диалогов2 специалиста регламентного отдела на разработку тестов2 специалиста Управления социальной политики на разработку анкеты мотивации и структуры карьерных диалогов.8 партнеров службы занятости, участвующие в кадровой оценке, а также в проведении семинара «Погружение»1 дизайнер на разработку и оформление документов.1 PR специалист на освещение мероприятий в СМИ3 водителя  |
| 2. | Расходные материалы | - Бумага на распечатку анкеты и тестов- ГСМ для автомобилей, на выезды для проведения кадровой оценки сотрудников на местах. |
| 3. | Площади | - Аренда базы «Сосновый бор» для проведения семинара «погружение» |

5.2. Фактические затраты на реализацию проекта Центра занятости населения (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, млн. рублей, в том числе | Указать внебюджетный источник финансирования |
| бюджетных | внебюджетных |
| 1. | Организация семинара "Погружение" | 0,015 | 0 | 0 |
| 2. | Распечатка "Книги нового сотрудника" – 100 шт. | 0,015 | 0 | 0 |

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

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

* уникальная система оценки кадрового потенциала службы занятости Липецкой области;
* разработана программа обучения по карьерному и кадровому консультированию на базе РАНХиГС;
* разработан пул тренингов и обучающих мероприятий (Welcome, Клиентоцентричный подход в обслуживании, «Эффективные коммуникации);
* разработаны необходимые для формирования качественной корпоративной культуры документы: «Книга сотрудника», «Кодекс корпоративной этики», «Положение о наставничестве»;
* проведен семинар «Погружение»: 2 модуля, 3х дневный цикл практико-ориентированного обучения;

6.2. Количественные результаты

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Единица измерения показателя | Значение показателя до начала внедрения проекта | Фактическое значение показателя |
| 1. | Назначения на руководящие должности | чел. | 0 | 20 |
| 2. | Новая функциональная роль - Специалист по связям с общественностью/SMM | чел. | 0 | 2 |
| 3. | Новая функциональная роль - HR | чел. | 0 | 1 |
| 3. | Обученные карьерные консультанты | чел. | 0 | 63 |
| 4. | Обученные в рамках модуля «Школа руководителей» | чел. | 0 | 40 |
| 5. | Команда внутренних тренеров  | чел. | 0 | 4 |

7. Информация о проекте Центра занятости населения в открытом доступе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7.1. | Публичные мероприятия по презентации проекта (совещания, семинары, круглые столы и т.д., указать даты и наименования проведения мероприятий) | 1. Участие в проекте ФЦК в сфере занятости ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России: «Формирование организационной культуры внимания к интересам внутреннего клиента СЗН» (10.12.2021)2. Форум занятости Липецкой области (30.06.2022)3. Трансляция опыта в Онлайн-модуле программы модернизации ЦЗН- 2022. Круглый стол по теме "Внедрение системы управления клиентским опытом в работу СЗН. Лучшие региональные практики и подходы" (06.06.2022.) |
| 7.2. | Ссылки на информацию о проекте в открытом доступе | <https://www.youtube.com/watch?v=rI6J3JSvG8Y>[https://czn-office.ru/xwiki/bin/view/Main/Клиентоцентричность%20в%20СЗН%20%28клиентский%20опыт%29/1.%20Введение%20в%20систему%20управления%20клиентским%20опытом%20в%20СЗН/](https://czn-office.ru/xwiki/bin/view/Main/%D0%9A%D0%BB%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%B2%20%D0%A1%D0%97%D0%9D%20%28%D0%BA%D0%BB%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%BE%D0%BF%D1%8B%D1%82%29/1.%20%D0%92%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B2%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%83%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BA%D0%BB%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%BC%20%D0%BE%D0%BF%D1%8B%D1%82%D0%BE%D0%BC%20%D0%B2%20%D0%A1%D0%97%D0%9D/) |

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

Примерный план по дальнейшему развитию проекта Центра занятости населения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Результат |
| 1 | Внедрение системного комплексного аудита персонала(ежегодно) | Экспертиза эффективности кадровой политики, а также системы наставничества и обучения |
| 2 | Переобучение 100 % сотрудников по квалификации«Карьерный консультант» | Обновление профессиональных знаний и навыков для работы в современных «кадровых центрах», оперативно и проактивно действующих в отношении рисков безработицы и неэффективной занятости, содействующих реализации профессионального потенциала граждан и удовлетворению потребности работодателей в кадровых ресурсах. |
| 3 | Разработка положения о подборе и адаптации персонала | Сокращение уровня текучести кадров;Сокращение расходов на поиск кандидатов; Обучение новых сотрудников;  |

