

## Описание проекта

### 1. Общие сведения

1.1	Субъект Российской Федерации, в котором реализуется проект	Новосибирская область г. Новосибирск
1.2	Наименование проекта	Кадры нужной квалификации – адресно и оперативно!
1.3	Краткая аннотация проекта (не более 100 слов)	<p>Проект направлен на адресное и оперативное решение задачи привлечения квалифицированных кадров для работодателя – клиента ЦЗН.</p> <p>Мишени проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-технология работы, которая позволит сократить срок закрытия вакансии работодателя;</li> <li>- удовлетворенность работодателей качеством оказанных специалистами ЦЗН услуг, в т.ч. через сокращение потока неподходящих кандидатов, обращающихся к работодателю по направлению ЦЗН;</li> <li>- имидж ЦЗН как надежного партнера, сотрудники которого обладают достаточным уровнем экспертизы;</li> <li>- число обращений работодателей/ наличие в базе ЦЗН интересных вакансий</li> </ul>
1.4	Цель и задачи проекта	<p>Цель проекта:</p> <p>Разработка и внедрение технологии работы, позволяющей быстро и адресно привлекать для работодателя кадры нужной квалификации.</p> <p>Задачи проекта:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Исследование: структуры и срока закрытия вакансий, размещенных в ПК Катарсис; уровня удовлетворенности и ожиданий работодателей и граждан как клиентов ЦЗН.</li> <li>2. Разработка и внедрение проекта, позволяющего работодателю при закрытии вакансий с участием специалистов ЦЗН сократить свои трудозатраты на подбор.</li> <li>3. Формирование имиджа ЦЗН как надежного партнера, сотрудники которого обладают должным уровнем квалификации.</li> <li>4. Оказание комплексной услуги в рамках реализации проекта в штатном режиме, текущий</li> </ol>

		мониторинг удовлетворенности работодателей и качества оказания услуг
1.5	Целевая аудитория проекта	Ключевой клиент: работодатель, обратившийся в органы службы занятости населения посредством подачи заявки на закрытие вакансии по одному из каналов Клиенты - граждане, ищущие работу и обладающие уровнем трудовой мотивации не ниже среднего
1.6	Система организации ЦЗН в субъекте Российской Федерации	Децентрализованная
1.6.1	Общее количество территориальных подразделений ЦЗН как субъекта Российской Федерации при централизации	32
1.6.2	Количество ЦЗН (территориальных подразделений ЦЗН), участвующих в реализации проекта	8 районных отделов занятости (далее - РОЗН) ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска и филиал ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска – ЦЗН г. Оби
1.7	Наименование ЦЗН (территориальных подразделений ЦЗН), участвующих в реализации проекта с указанием адресов	РОЗН Дзержинского района, расположен по адресу: г. Новосибирск, ул. Королева, д. 18 РОЗН Калининского района, расположен по адресу: г. Новосибирск, ул. Б. Хмельницкого, д. 7 РОЗН Кировского района, расположен по адресу: г. Новосибирск, ул. Сибиряков-Гвардейцев, д. 34 РОЗН Ленинского района, расположен по адресу: г. Новосибирск, ул. Станиславского, д. 15 РОЗН Октябрьского района расположен по адресу: г. Новосибирск, ул. Лескова, д. 15 РОЗН Первомайского района расположен по адресу: г. Новосибирск, ул. М. Ульяновой, д. 20а РОЗН Советского района расположен по адресу: г. Новосибирск, ул. Арбузова, д. 6 РОЗН Центрального округа, расположен по адресу: г. Новосибирск, ул. Д. Ковальчук, д. 185Б

		Филиал ГКУ НСО ЦЗН - ЦЗН г. Оби, расположен по адресу: Новосибирская область, г. Обь, ЖКО Аэропорта, д. 24
1.8	Дата начала внедрения проекта	Июль 2021 года
1.9	Дата завершения внедрения проекта и перехода к работе в штатном режиме	Август 2021 года

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	Повышение эффективности деятельности ЦЗН в части укомплектования штата компаний-работодателей Повышение удовлетворенности работой региональной Службы занятости до 90% к 2024 году
2.2	Проблема, решаемая с помощью проекта, или улучшение, внедряемое с помощью проекта	1. Малая численность работодателей, взаимодействующих с ЦЗН с целью подбора подходящих работников (5,7 от числа хозяйствующих субъектов, данные на 01.07.2019) 2. Не привлекательный для соискателей перечень вакансий, заявленных работодателями в ЦЗН (58% не требуют квалификации или достаточно курсовой подготовки; часто заработные платы ниже средней по региону, данные исследования в декабре 2020 г) 3. Длительный срок существования вакансий (63,56% вакансий – более 26 дней, данные исследования в декабре 2020 года)
2.3	Материалы, подтверждающие наличие проблемы (статистические данные, иное)	Анализ вакансий и периодов закрытия по базе ПК Катарсис (Приложение № 1 к Описанию проекта). Результаты опроса работодателей – получателей услуг в сфере занятости населения (Приложение № 2 к Описанию проекта)

2.4	Описание вклада проекта ЦЗН в достижение приоритета развития	Реализация проекта прямо влияет на приоритет «Повышение эффективности деятельности ЦЗН в части укомплектования штата компаний-работодателей»
2.5	Материалы, подтверждающие влияние внедрения проекта ЦЗН (статистические данные, результаты независимой оценки, результаты научных исследований, иное – прилагается отдельно)	Статистические данные на 01.07.2022

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

Реализация проекта началась с анализа ситуации, для чего были проведены:

- анализ вакансий и периодов их закрытия по базе ПК Катарсис (аналитическая записка прилагается),

- опрос (анкетирование) работодателей и граждан с целью выяснения их ожиданий от взаимодействия с ЦЗН (статистическая справка о результатах опроса прилагается).

Во время работы проектной группы полученная информация уточнялась и перепроверялась:

- были проведены интервью с работодателями (руководителями бизнеса и специалистами по подбору персонала),

- изучен опыт работы современных рекрутинговых агентств (не конкуренты, но в контексте темы подбора работников по заявке работодателя выполняют ту же работу на коммерческой основе).

Следует отметить, что разработанная проектной группой технология работы ресурсозатратна: специалист по работе с работодателями сам осуществляет обзвон граждан, чьи анкеты отображены им из базы ЦЗН под требования работодателя к вакансии (это вход в воронку подбора). Иногда численность анкет, отображенных на первом этапе работы, достигает нескольких сотен. Поэтому участниками проектной группы было принято решение определить критерии выбора вакансий для закрытия их с применением инструментов проекта. Группа определила, что в первую очередь важно работать по-новому:

- 1) по тем вакансиям, где прогнозируется высокая вероятность формирования исчерпывающего списка кандидатов из числа граждан, зарегистрированных в программном комплексе центра занятости населения в качестве безработных (это обязательное условие!);

- 2) по вакансиям «особо ценных» работодателей:

- тех, с которыми сотрудничество по каким – либо ранее не складывалось, но является перспективным;

- компаний, которые участвуют в национальном проекте «Производительность труда» или являются значимыми для региона;

- компаний-лидеров своей отрасли, закрытие вакансии которых может служить информационным поводом для публикаций о модернизации Службы занятости (информация о ходе взаимодействия размещается на сайте центра занятости населения, в социальных сетях и средствах массовой информации).

Позднее руководством ЦЗН было принято решение расширить этот список и включить в него вакансии бюджетных организаций и организаций, подведомственных органам исполнительной власти. Особенность таких вакансий – заработные платы ниже, чем в коммерческом секторе, а также дефицит специализированных ресурсов работодателя: отсутствие квалифицированного специалиста по подбору персонала, отсутствие бюджета на размещение объявления о вакансии на коммерческих рабочих сайтах. Сейчас это стало дополнительным сервисом в рамках настоящего проекта. В настоящий момент специалисты ЦЗН максимально оперативно закрывают вакансии по заявке министерства труда и социального развития Новосибирской области, министерства здравоохранения Новосибирской области, федеральной миграционной службы, Государственной инспекции по труду, образовательных учреждений и т.д.

Проектной группой в процессе работы над проектом «Кадры нужной квалификации – адресно и оперативно!» были разработаны:

1) для работодателей - сервисы «Организация собеседования работодателя с соискателем» и «Составление профиля должности»;

2) для специалистов:

- чек-лист «Оценка полноты описания вакансии»;

- сценарий и скрипты к первому исходящему телефонному звонку работодателю;

- сценарий и скрипты к исходящему телефонному звонку с приглашением безработных граждан на собеседование с работодателем;

- чек-лист «Оценка качества организации собеседований представителя работодателя с безработными гражданами на базе отдела занятости населения»;

- краткая инструкция по составлению профиля должности;

- чек-лист «Подготовка и проведение Ярмарок вакансий рабочих мест»;

- чек-лист «Подготовка Презентаций работодателя»;

- шаблон письма - запроса в стороннюю организацию (в кадровые агентства учебных заведений, в общественные организации инвалидов) и другие.

Подробнее с инструментами проекта можно ознакомиться в приложении к описанию проекта.

На этапе тестирования проекта отдельные инструменты (и технология в целом) были апробированы непосредственно участниками проектной группы. Результаты тестирования впечатлили: в срок до 11 дней (это оказался максимум, который потребовался на выполнение специалистом по работе с работодателями всех действий по воронке подбора) были закрыты вакансии 7 работодателей: ООО «СИБДОР» (по вакансии «торговый представитель» вакансии с января была размещена на HH.ru); ООО «Спар-Томск» (магазины Spar, укомплектование штата нового магазина); ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска (вакансии «бухгалтер», «бухгалтер-аудитор»); школа № 125 (вакансии «повар», «кухонный рабочий»); ООО «Орион Интернейшнл Евро» (вакансия «оператор линии» на производство); ООО «ФЭМИЛИФЕСТ» (вакансия «сотрудник склада»); Западно-Сибирский филиал ОАО «РЖД» (вакансия «рабочий» по ремонту локомотивов).

Разработанный проект лег в основу комплексной услуги «Подбор необходимых работников по оперативной заявке работодателя» (по принципу бизнес-ситуации).

Описание комплексной услуги «Подбор необходимых работников по оперативной заявке работодателя» и анкета для формирования профиля должности (Сервис «Составление профиля должности») с целью информирования работодателей были размещены на сайте ЦЗН, причем заполненная работодателем анкета автоматически приходит в РОЗН на рабочую электронную почту специалисту по работе с работодателями (кадровому консультанту). Важно, что в настоящий момент к сервису «Составление профиля должности» обращаются, в том числе и работодатели, ранее не взаимодействовавшие с ЦЗН по закрытию вакансий.

Этап внедрения и реализации проекта включал в себя следующие мероприятия:

- совместно с Государственным автономным учреждением Новосибирской области «Центр развития профессиональной карьеры» (далее - ГАУ НСО «ЦРПК»), специалисты которого выступали в качестве фасилитаторов проектных групп, были разработаны методические рекомендации для начальников РОЗН и специалистов. Один из разделов методических рекомендаций был посвящен обоснованию актуальности такого проекта. Методические рекомендации содержали также подробное описание последовательности действий специалиста по работе с работодателями (кадрового консультанта) и в электронном виде были разосланы в РОЗН;

- по материалам методических рекомендаций были проведены методические семинары для специалистов, которым предстояло реализовывать в проекте;

- в течение трех месяцев с момента начала внедрения проекта на собеседования работодателя с соискателями с супервизией выезжали специалисты

сектора модернизации ЦЗН: при необходимости - участвовали в модерации собеседований, обязательно давали специалистам поддерживающую обратную связь по итогам проведения мероприятия.

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

Было ранее	Стало
<p>Ответственность специалиста по работе с работодателями была размыта: он не нес личной ответственности за закрытие вакансии, направляя работодателю только список кандидатов, формально подходящих под требования вакансии</p>	<p>У специалиста по работе с работодателями есть задача <u>закрыть</u> в квартал вакансии минимум 2 работодателей в срок до 14 календарных дней (в проекте)</p>
<p>Не был четко определен клиент: заявку подал работодатель. Специалисты на приеме выдавали направления на вакансию гражданам. В результате работодатель тратил время на общение с гражданами с низкой трудовой мотивацией или с недостаточными компетенциями</p>	<p>Статус ключевого клиента закреплен за работодателем. В фокусе внимания специалиста по работе с работодателями (кадрового консультанта) – закрытие вакансии с привлечением всех возможных ресурсов. В ПК «Катарсис» вакансии присваивается статус «В проекте» и она «закрывается» для выдачи направлений гражданам специалистами на приеме. Работодатель встречается с финальной группой на собеседовании (если вакансия одна) или на Ярмарке вакансий (если вакансий несколько или подбор массовый). Причем каждый соискатель уже проинформирован об условиях работы, и в целом замотивирован на работу у этого работодателя. Это значительно снижает процент вероятных отказов соискателей в дальнейшем</p>
<p>Сторонние источники привлечения кандидатов в процессе работы над комплектованием штата работодателя не привлекались. Вакансия могла быть опубликована газете «Работа для Вас!»</p>	<p>У специалиста по работе с работодателями (кадрового консультанта) есть право и возможность разместить объявление о вакансии на HH.ru и в социальных сетях</p>

<p>При выдаче направления гражданам специалисты не озадачивались качеством резюме граждан, степенью их подготовки к собеседованию</p>	<p>В рамках проекта работодателю предлагается либо резюме граждан (уже откорректированное с учетом требований заявленной вакансии), либо сводная информация по кандидатам (ФИО кандидатов, их, возраст, образование, опыт работы, последнее место работы, специальные знания и навыки соискателя, его контакт, место для пометок представителя работодателя). В случае необходимости, для граждан проводится тренинг с целью подготовки к собеседованию</p>
<p>Профконсультанты не привлекались для решения задач в интересах работодателя</p>	<p>По согласованию с работодателем на собеседовании может присутствовать профконсультант лично (как эксперт) или могут быть подготовлены психологические профили соискателей и рекомендации по организации адаптации вновь принятого работника (например, в случае трудоустройства инвалидов)</p>
<p>Работодатель самостоятельно встречался с гражданами, которым было выдано направление от ЦЗН. Собеседование не регулировалось специалистом ЦЗН, значит были не очевидны причины отказов кандидатам</p>	<p>На собеседовании присутствует специалист по работе с работодателями (кадровый консультант), задача которого – модерация встречи, в некоторых случаях - презентация кандидатов, урегулирование спорных моментов или недоразумений</p>
<p>При оценке эффективности работ по закрытию вакансий компаний-работодателей отслеживался факт выдачи направлений безработным гражданам</p>	<p>В качестве инструмента оценки эффективности работы и уровня развития компетенций специалиста по работе с работодателями (кадрового специалиста) используется несколько инструментов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- воронка подбора (в случаях, если работа проведена, а вакансия не закрыта). Для понимания «западающего» навыка специалиста анализируется конверсия (отсев) на каждом этапе воронки;</li> <li>- чек-листы для оценки степени подготовки мероприятий;</li> <li>- анализ телефонных разговоров с гражданами или работодателями</li> </ul>

### 3.2. «Дорожная карта» внедрения проекта

#### Примечание:

Государственное автономное учреждение Новосибирской области «Центр развития профессиональной карьеры» (далее - ГАУ НСО «ЦРПК») – учреждение, подведомственное Министерству труда и социального развития Новосибирской области, является партнером ЦЗН. В рамках соглашения о сотрудничестве между учреждениями специалисты по развитию персонала ГАУ НСО «ЦРПК» проводят методические семинары, модерировать проектные группы и т.п.

№ п/п	Мероприятие	Срок	Ответственный (должность, структурное подразделение)	Результат
1	Разработка проекта «Кадры нужной квалификации – адресно и оперативно!»	Июль 2021 года	Заместитель директора	Проект готов к внедрению, утвержден приказом директора
1.1	Анализ вакансий и периодов закрытия по базе ПК Катарсис	Декабрь 2020 года	Начальник отдела анализа рынка труда	Аналитическая записка
1.2	Проведение опроса среди работодателей и граждан для изучения их ожиданий от взаимодействия с ЦЗН	Декабрь 2020 года	Начальник отдела анализа рынка труда	Отчет о результатах опроса
1.3	Работа проектной группы	Февраль 2021 года	Заместитель директора	Проект разработан, описан
1.4	Тестирование инструментов проекта участниками проектной группы	Март 2021 года	Заместитель директора	Инструменты проекта апробированы, проект рекомендован к внедрению
1.5	Поддерживающий методический семинар для	Апрель 2021 года	Заместитель директора	Специалисты обменялись

	подведения результатов тестирования		совместно с ГАУ НСО «ЦРПК»	опытом, обозначили проблемные вопросы
1.6	Разработка методических рекомендаций по реализации проекта «Кадры нужной квалификации – адресно и оперативно!»	Апрель 2021 года	Заместитель директора совместно с ГАУ НСО «ЦРПК»	Обобщены и оформлены результаты работы проектной группы, опыт тестирования технологии, дано обоснование целесообразности проекта
1.7	Издание приказа директора ЦЗН о внедрении проекта «Кадры нужной квалификации – адресно и оперативно!»	Июль 2021 года	Директор ЦЗН	Утверждены и переданы в РОЗН инструменты проекта Приказ по ЦЗН
2	Внедрение проекта «Кадры нужной квалификации – адресно и оперативно!»	Июль-август 2021	Заместитель директора	Отчет об итогах внедрения проекта
2.1	Методический семинар о составе и технологии оказания услуг для специалистов по работе с работодателями (кадровых консультантов)	Июль 2021 года	Специалисты сектора модернизации	Специалисты проинформированы о составе и технологии оказания услуги, даны ответы на вопросы
2.2	Методическое сопровождение процесса внедрения проекта	Июль-сентябрь 2021 года	Специалисты сектора модернизации	В РОЗН проведены работы над ошибками при реализации проекта
2.3	Проведение регулярных мастермайндов для специалистов по работе с работодателями, задействованными в проекте	Август – декабрь 2021 года	Специалисты сектора модернизации	Супервизия сложных случаев специалистами сектора модернизации, обмен опытом
2.4	Подведение итогов внедрения проекта (семинар)	Август 2021 года	Заместитель директора	У специалистов РОЗН есть

				успешный опыт внедрения проекта Отчет об итогах внедрения проекта
2.5	Разработка дополнительного сервиса (Анкета для формирования профиля должности) и размещение его на сайте ЦЗН	Декабрь 2021 года	Проектная группа Начальник отдела издательской деятельности и взаимодействия со средствами массовой информации (далее – отдел ИД) Специалисты сектора модернизации	Анкета для составления профиля размещена на сайте учреждения <a href="http://www.gczn.nsk.su/employers/services/ankets">http://www.gczn.nsk.su/employers/services/ankets</a>
2.6	Методический семинар о правилах работы с сервисом «Составление профиля должности» для специалистов по работе с работодателями (кадровых консультантов)	Декабрь 2021 года	Специалисты сектора модернизации	Специалисты проинформированы о правилах работы при поступлении анкеты
2.7	Внедрение дополнительного сервиса «Составление профиля должности» в текущую работу специалистов по работе с работодателями (кадровых консультантов)	Январь 2022 года	Заместитель директора	Поступившие от работодателя анкеты для формирования профиля должности отработаны в соответствии с правилами
3	Реализация проекта	Сентябрь 2021 года – настоящее время	Начальник отдела содействия занятости населения	Проект реализуется в процессе текущей деятельности с регулярным контролем качества

4	Внедрение системы оценки уровня удовлетворенности граждан и работодателей	Июль 2022 года – настоящее время	Заместитель директора	Мониторинг уровня удовлетворенности и с целью улучшения качества обслуживания
4.1	Разработка анкеты оценки удовлетворенности и размещение ее на сайте ЦЗН	Июнь 2022 года	Заместитель директора	Анкета разработана, размещена на сайте учреждения <a href="http://www.gczn.nsk.su/services/1/">http://www.gczn.nsk.su/services/1/</a>
4.2	Информирование клиентов о возможности заполнить анкету удовлетворенности	Июль 2022 года	Начальники РОЗН	Информирование граждан и работодателей при оказании услуги
4.3	Мониторинг уровня удовлетворенности в текущем режиме	Август 2022 года	Начальник отдела ИД	Отчеты о результатах мониторинга
4.4	Разработка и проведение мероприятий, направленных на повышение уровня удовлетворенности граждан и работодателей	Сентябрь 2022 года	Заместитель директора	По ситуации приняты меры
5	Сопровождение процесса изменений в средствах массовой информации (подробнее описан в пункте 7 настоящего «Описания проекта»)	С марта 2021	Начальник отдела ИД	Публикации в СМИ

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)	Описание ключевых приложений (норм) по реализации проекта	Результат принятия документа
-------	------------------------------------	---	------------------------------

	прикладываются отдельно)		(в аспекте реализации проекта)
1	Приказ о работе проектной группы	Определен состав участников, период активной работы проектной группы (с отрывом от работы)	Персонал проинформирован о старте проекта, проектной группе переданы полномочия и ответственность за разработку проекта
2	Отчет о проведении периода тестирования инструментов проекта	Проектной группой дана оценка качества разработанных материалов, их практическая применимость и эффективность использования в полевых условиях	Оценена завершенность разработанных инструментов, внесены корректировки
3	Приказ о внедрении проекта	Определены (зафиксированы) инструменты и методики, объявлен период внедрения проекта в масштабах всего ЦЗН	В реализацию проекта включен весь персонал ЦЗН, заданы стандарты работы по проекту
4	Методические рекомендации	Описана актуальность разработки, состав и последовательность действий специалиста в рамках проекта	С целью повышения вовлеченности персонала до работников доведена целесообразность проекта, дано ясное и четкое описание новой технологии, показана ее эффективность на этапе тестирования
5	Программа методического поддерживающего семинара	Определены цели и содержание методического семинара	Организовано общение, в ходе которого были даны разъяснения и отработаны возражения специалистов
6	Отчет о внедрении проекта	Мониторинг процесса освоения технологии (формирование навыков) и	По итогам мониторинга давалась обратная связь руководителям и

		оказания услуг (точность применения инструментов)	специалистам, проводилось индивидуальное обучение и обучение в малых группах
7	Приказ об окончании периода внедрения	Подведены итоги периода внедрения	Обозначен переход на следующий этап развития проекта, дана обратная связь по итогам этапа внедрения
8	Приказ об оценке уровня удовлетворенности клиентов	Определены требования к оценке уровня удовлетворенности клиентов в онлайн формате	Вводится новый инструмент оценки качества оказания услуг

#### 4.2. Измененные документы - нет

### 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	Человеческий: специалисты ПАО Сбербанк как носители технологии Lean	Обучение работников ЦЗН и ГАУ НСО «ЦРПК» Lean-технологии на безвозмездной основе
2	Человеческий: специалисты по развитию персонала Государственного автономного учреждения Новосибирской области «Центр развития профессиональной карьеры»	Методическое сопровождение проекта: ведение проектных групп, методических семинаров, разработка методических рекомендаций, консультирование специалистов и руководителей ЦЗН (по запросу в рамках текущей деятельности ГАУ НСО «ЦРПК»)
3	Информационный: материалы в открытом доступе	Описание Lean-технологии, технологии бережливого производства и опыта их внедрения; опыт коммерческих организаций по подбору персонала, оценке уровня удовлетворенности клиентов, построению клиентоцентричного сервиса. Адаптирован под применение в сфере

		содействия занятости и работы государственного учреждения.
--	--	--

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

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

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

Изменение имиджа ЦЗН для работодателя:

- на всероссийской конференции Служб занятости населения, прошедшей в Томске 20-21.10.2021 директор по персоналу компании Spar отметила в своем выступлении слаженную и эффективную работу специалистов ЦЗН, когда команда ЦЗН закрыла вакансии результативнее специалистов отдела персонала компании. Вакансии в новый магазин Spar закрывались по новой технологии еще на этапе ее тестирования;

- в РОЗН, где специалисты увлечены проектом, работодатели «встают в очередь» на закрытие вакансии по этой технологии;

- даже при отсутствии результата (кандидат не согласился или вакансия была закрыта работодателем самостоятельно) представители компаний благодарят специалистов за содействие, высказывают намерения продолжать такое тесное сотрудничество, определяют желательные периоды для проведения следующих мероприятий

Реализация проекта характеризуется ростом трудозатрат для специалистов по работе с работодателями (кадровыми консультантами), ведь они в части подбора подходящих работников для работодателя выполняют все этапы воронки подбора самостоятельно. Поэтому при актуальном штатном расписании районных отделов занятости населения это «штучная» работа, и эффект от реализации проекта носит накопительный характер.

№ п/п	Показатель	Единица измерения показателя	Значение показателя до начала внедрения проекта	Фактическое значение показателя
-------	------------	------------------------------	---	---------------------------------

1	Доля хозяйствующих субъектов на территории Новосибирска, взаимодействующих с ЦЗН	%	5,7 (на 01.07.2019)	5,9 (на 01.07.2022)
2	Доля вакансий, закрытых при участии ЦЗН	%	29,4%	35,7%
3	Средний период безработицы	мес	4,15 (на 01.07.2019)	3,68 (на 01.07.2022)

## 6.2. Количественные показатели:

№ п/п	Показатель	Единица измерения показателя	Значение показателя до начала внедрения проекта	Фактическое значение показателя на 29.08.2022
1	Количество работодателей, которым оказаны услуги в рамках проекта «Кадры нужной квалификации – адресно и оперативно!»	шт	0	68
2	Число работодателей, воспользовавшихся сервисов «Составление профиля должности»	шт	0	150
3	Уровень удовлетворенности работодателей, участников проекта «Кадры нужной квалификации адресно и оперативно»	%	Не измерялся	97,1 %

## 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	В 2022 году с целью привлечения работодателей к участию в проекте прошли публичные мероприятия: - в РОЗН Дзержинского района: рабочие встречи с работодателями «Обновленная Служба занятости – новые
-----	---	---

	<p>наименования проведения мероприятий)</p>	<p>возможности для работодателя!» - 21.06.2022, 23.06.2022;</p> <p>- в РОЗН Калининского района: круглый стол «Ваши кадры – и наша забота!» - 17.03.2022;</p> <p>- в РОЗН Кировского района рабочие встречи с работодателями «Обновленная Служба занятости – новые возможности для работодателя!» - 19.01.2022, 23.03.2022, 8.06.2022;</p> <p>- в РОЗН Ленинского района: круглый стол «Кадры адресно и оперативно – наша общая задача!» - 21.07.2022;</p> <p>- в РОЗН Октябрьского района: рабочие встречи с работодателями «Обновленная Служба занятости – новые возможности для работодателя!» - 18.05.2022, 29.06.2022;</p> <p>- в РОЗН Советского района: круглый стол «Ваши кадры – и наша забота!» - 17.03.2022;</p> <p>- в РОЗН Первомайского района круглый стол «Ваши кадры – и наша забота!» - 29.08.2022;</p> <p>- в РОЗН Центрального округа: рабочие встречи с работодателями «Обновленная Служба занятости – новые возможности для работодателя!» - 07.06.2022, 05.07.2022, круглый стол «Ваши кадры – и наша забота!» - 22.03.2022, 27.06.2022;</p> <p>Филиал ГКУ НСО ЦЗН - ЦЗН г. Оби рабочие встречи с работодателями «Обновленная Служба занятости – новые возможности для работодателя!» - 23.06.2022, 29.06.2022</p>
7.2	<p>Ссылки на информацию о проекте в открытом доступе</p>	<p>2022 год</p> <p>1. Кадры для работодателя найдены в короткий срок (28.07.2022)  <a href="http://www.gczn.nsk.su/news/4670">http://www.gczn.nsk.su/news/4670</a></p> <p>2. Заявка в подборе работников для завода «Искра» выполнена (27.07.2022)  <a href="http://www.gczn.nsk.su/news/4668">http://www.gczn.nsk.su/news/4668</a></p>

	<p>3. Одиннадцать соискателей из пятнадцати кандидатов заполнили анкеты на трудоустройство (23.05.2022)  <a href="http://www.gczn.nsk.su/news/4589">http://www.gczn.nsk.su/news/4589</a></p> <p>4. «Новосибирскэнергосбыт» нашёл сотрудников на свободные рабочие места (17.05.2022)  <a href="http://www.gczn.nsk.su/news/4587">http://www.gczn.nsk.su/news/4587</a></p> <p>2021 год</p> <p>1. Специалисты службы занятости начали применять новые технологии (19.03.2021)  <a href="http://www.gczn.nsk.su/news/4297">http://www.gczn.nsk.su/news/4297</a></p> <p>2. Новые технологии в услугах для работодателя! (01.04.2021)  <a href="http://www.gczn.nsk.su/news/4307">http://www.gczn.nsk.su/news/4307</a></p> <p>«Новосибирскэнергосбыт» нашёл работников на квотируемые рабочие места (08.12.2021)  <a href="http://www.gczn.nsk.su/news/4494">http://www.gczn.nsk.su/news/4494</a></p>
--	--

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

№ п/п	Мероприятие	Результат
	<b>Сопровождение проекта в текущем режиме</b>	
1	Внесение изменений в положение об оплате труда работников ЦЗН, где закреплен показатель «не менее 2 работодателей получают данную услугу в квартал» (предполагается, что норматив будет действителен на 2022 год)	Изменение внесено, показатель отслеживается и учитывается при начислении размера стимулирующих выплат специалистам по работе с работодателям (кадровым консультантам) начальникам РОЗН
2	Мониторинг уровня удовлетворенности работодателей	Мониторинг осуществляется автоматически, идет квартальное накопление результатов
3	Выборочный контроль качества реализации проекта, в том числе при	Осуществляется в соответствии с планами работы, позволяет определить зоны дальнейшего развития компетенций специалистов по работе с работодателями

	работе с дополнительными сервисами	(кадровых консультантов) и мероприятия, направленные на повышение качества услуг
4	Реализация управленческих решений, принятых по результатам мониторинга или выборочного контроля	Совершенствование компетенций кадровых консультантов и повышение качества оказываемых в рамках проекта услуг

9. Контактные данные лиц, ответственных за реализацию проекта ЦЗН

№ п/п	Ответственный (ФИО, должность, структурное подразделение)	Телефон	Электронная почта
1	Соголаева Ирина Николаевна, директор	+7 (383) 266-38-62	director@gczn.nsk.su

Достоверность сведений, указанных в заявке, подтверждаю

Министр труда и социального  
развития Новосибирской области

Е.В. Бахарева

**Проект «Кадры нужной квалификации – адресно и оперативно!»  
Инструменты для работы специалиста по работе с работодателями  
(кадрового консультанта )**

**Чек-лист «Оценка полноты описания вакансии»**



№ п/п	Критерии	Оценка	
		Да	Нет
<b>1.</b>	<b>Наименование должности и описание условий работы</b>		
1.1	Требования вакансии не нарушают законодательство Российской Федерации		
1.2	Вакансия названа в соответствии с классификатором		
1.3	Работодатель отказался изменить название вакансии в соответствии с классификатором		
1.4	Указана заработная плата, в случае необходимости точно назван оклад и диапазон переменной части		
1.5	Перечислены функциональные обязанности и задачи, которые придется решать в должности		
1.6	Указан компенсационный пакет (ГСМ, амортизация автомобиля, другое)		
1.7	Перечислены социальные гарантии		
1.8	Указан график и характер работы		
1.9	Указан адрес рабочего места		
<b>2.</b>	<b>Описание требований к кандидатам</b>		
2.1	Определены требования к уровню образования и специализации		
2.2	Определены требования к предыдущему опыту кандидатов		
2.3	Указаны программы и приложения, знание которых обязательно для кандидата		
2.4	Указаны документы, необходимые для подтверждения опыта и знаний		
2.5	Указаны желательные личностные качества		

## Сценарий и скрипт к первому исходящему звонку работодателю



**Цель звонка:** предложение / презентация работодателю сервиса «Организация собеседования работодателя с соискателем»

№ п/п	Сценарий звонка. Основные тематические блоки	Скрипты
1.	Установление контакта	<p>Добрый день! ОЗН Октябрьского района Иванова Инна Ивановна, ведущий инспектор. Вы заявили вакансию «_____», по процедуре закрытия которой у меня возникли вопросы и предложения. С кем я могу продолжить разговор? Кто курирует закрытие вакансии?</p>
2.	Уточнение требований к кандидатам	<p>Первое, что хотелось бы обсудить – это требования к соискателям вакансии _____</p> <p>Далее. Для эффективного подбора кандидатов из базы ЦЗН нам важно уточнить и функциональные обязанности _____</p> <p><i>(смотри чек-лист «Оценка полноты описания вакансии»)</i></p> <p>Спасибо, что ответили на вопросы.</p>
3.	Презентация работодателю услуги «Собеседование на территории центра занятости населения»	<p>Теперь, когда требования к кандидатам понятны, мы предлагаем Вам новый сервис для работодателей - проведение собеседования с гражданами - на территории ОЗН по адресу: _____. При подготовке собеседования наш специалист отберет из базы ресурсов ЦЗН анкеты граждан, не только максимально подходящих под требования вакансии, но и замотивированных на работу, сам созвонится с ними и пригласит на встречу. Согласитесь, это здорово экономит Ваше время! Кроме того, во время собеседования, при необходимости мы сможем привлечь к собеседованию нашего профконсультанта.</p> <p>Если из числа приглашенных граждан Вы не подберете сотрудников, то мы сможем на месте уточнить дополнительные критерии вакансии и осуществить подбор вновь.</p> <p>Хочу добавить, что у нас есть успешный опыт проведения таких собеседований с другими работодателями по аналогичным вакансиям (или перечислить вакансии). А я лично прослежу за подготовкой к собеседованию</p>
4.	Принятие работодателем решения о месте проведения собеседования. Согласование даты и времени	<p>Мне кажется, у нас все получится. Что скажете?</p> <p>Для подготовки собеседования нам потребуется не более _____ дней. Какая дата и время собеседования Вам удобны?</p>
5.	Уточнение организационных моментов	<p>Давайте уточним организационные моменты:</p>

		<p>Кто будет участвовать в проведении собеседования со стороны работодателя? (ФИО, должность)</p> <p>Какова процедура собеседования (один этап, два...)</p> <p>Чем должно быть оснащено рабочее место?</p> <p>Сколько минут Вам необходимо для собеседования с одним кандидатом на вакансию?</p> <p>При составлении графика собеседования с кандидатами нужно ли заложить короткие перерывы?</p> <p>Мы предлагаем организовать и мини-презентацию Вашей компании: например, разместить в зоне ожидания для кандидатов рекламные проспекты или включить видеоряд на монитор. Какой вариант Вам подходит больше? Для этого прошу предоставить имеющиеся у Вас материалы.</p>
6.	Завершение контакта	<p>Мне кажется, мы обсудили все ключевые вопросы. Есть ли вопросы или пожелания у Вас?</p> <p>Спасибо за уделенное время. Буду держать Вас в курсе подготовки собеседования, в свою очередь, охотно отвечу на Ваши вопросы. Связаться со мной можно по телефону _____. Напоминаю, меня зовут _____. Хорошего дня!</p> <p>До свидания.</p>

## Сценарий и скрипт исходящего звонка гражданину



**Цель звонка:** презентация гражданину вакансии работодателя и приглашение гражданина на собеседование

№ п/п	Сценарий звонка. Основные тематические блоки	Скрипт
1.	Установление контакта	Добрый день, ИО гражданина. Отдел занятости населения _____ района. Инспектор ФИО. Я звоню Вам по поводу работы.
2.	Презентация вакансии	Сейчас мы вместе с отделом персонала компании «___» ищем сотрудников на должность «___». Предполагаемый уровень дохода - ___ руб./месяц. Вы готовы встречаться с работодателем?
3.	Принятие гражданином решения	<p><b>Готов</b> – Отлично! Предлагаю дальше построить диалог следующим образом: я подробнее расскажу о вакансии и компании, а затем задам и Вам несколько уточняющих вопросов.</p> <p><b>Не готов</b> – уточняем причины, делаем пометку в личной карточке</p>
4.	Презентация работодателя и вакансии	<p>Кратко. Факты, подтверждающие надежность и стабильность компании. Условия труда. Социальные гарантии.</p> <p>Если что-то выглядит не привлекательно, стоит тут же назвать преимущество или бонус. Например, заработная плата составит ___ рублей. Возможно, вы рассчитывали на большее, но обратите внимание – у компании организована доставка к месту работы (питание). Или: конечно, полгода назад (как давно работал гражданин?) такая ЗП считалась маленькой, но как эксперт скажу, что последний год по этой должности идет устойчивая тенденция к снижению уровня дохода</p>
5.	Сбор информации о гражданине, подготовка к собеседованию	<p>Теперь я задам Вам несколько вопросов, чтобы понимать, насколько Ваш опыт соответствует требованиям работодателя. Это займет еще 3-5 минут. ...</p> <p>Обязательным требованием является наличие рекомендаций с последнего места работы. К кому я могу обратиться? Это должен быть руководитель кадровой службы, руководитель предприятия или непосредственный Ваш руководитель.</p> <p>И еще вопрос: есть ли у Вас резюме? Как давно обновляли? Насколько уверенно чувствуете себя на собеседованиях? Нужна ли помощь профконсультанта? Если да, приглашаем на групповое занятие</p>
6.	Приглашение гражданина на собеседование с работодателем	<p><b>Если по формальным признакам кандидат не подходит:</b></p> <p>Спасибо, что уделите мне время. К сожалению, требование «___» обязательное. У Вас такого опыта нет, а значит работодатель точно отдаст предпочтение другому кандидату. Желаю удачи в поиске работы. Всего доброго. До свидания.</p> <p>Если опыт и знания кандидата соответствуют требованиям, приглашаем его на собеседование с работодателем. Уместно спросить, нужно ли на электронную почту выслать напоминание</p>

7.	Выход из контакта	<p>Мы обсудили все вопросы. Есть ли у Вас вопросы ко мне?</p> <p>Ждем Вас на собеседовании. Если по каким-то причинам Вы измените свое решение, прошу сразу сообщить мне по телефону_____.</p> <p>До свидания</p>
----	-------------------	---

**Сценарий и скрипт  
переговоров с работодателем при организации  
подбора с привлечением базы ресурсов сторонних  
организаций**



№ п/п	Сценарий	Скрипт
1.	Получение заявления или согласия на подбор кандидатов, используя базу ресурсов сторонних организаций	Добрый день! Для подбора работников предлагаю использовать базу кандидатов сторонних ресурсов. Предлагаю уточнить сведения о вакансии просим Вас предоставить: сведения о вакансии.
2.	Уточнение критериев подбора необходимых работников	Для скорейшего закрытия данной вакансии предлагаю Вам воспользоваться услугой по составлению профиля должности. Он поможет нам более точно подобрать работника с необходимыми для Вас компетенциями и личностными особенностями.
3.	Подбор работодателю необходимых работников, используя базу резюме сторонних организаций	На подготовку списка соискателей под Ваши критерии мне понадобится 1 день. Завтра до ----- часа я вышлю список соискателей на Вашу электронную почту.
4.	Согласование кандидатур граждан	Направляем в Ваш адрес список соискателей, подходящих под критерии вашей вакансии.
5.	Размещение информации о вакансии в СМИ	<p>Также ваша вакансия будет размещена в печатном издании – информационном партнере центра занятости в течение недели.</p> <p>Параллельно вакансия будет размещена на сайте печатного издания - в электронной версии газеты. Публикация будет активна в течение 1 месяца.</p> <p>По вашему звонку размещение о вакансии может быть удалено или размещено повторно.</p>
6.	Предложение кандидатур, соответствующих требованиям работодателя	Я подготовила для Вас список соискателей. Он был направлен Вам по электронной почте. Надеюсь на успешное закрытие вашей вакансии, и предлагаю созвониться через ____ дней. Мне потребуется информация от Вас о закрытии вакансии или о продолжении поиска работника. Наша база соискателей постоянно пополняется, поэтому мы вместе сможем подобрать вам подходящего работника.
7.	Организация собеседования (иных мероприятий: презентация организации, аукцион специалистов)	Приглашаем Вас на мероприятие _____ с целью _____, которое состоится _____ по адресу _____. Прошу Вас подтвердить своё участие прямо сейчас или предупредить не позднее чем за 3 дня по телефону _____
8.	Внесение результатов действий в РПГУ	Я рада, что вместе мы подобрали для вашей организации работника. В случае открытия новых вакансий обращайтесь к нам.

### Перечень кандидатов на вакансию

Район проживания кандидата	Фамилия, имя, отчество	Возраст	Профессия по последнему месту работы	Организация по последнему месту работы	З/плата по последнему месту работы	Дата увольнения с работы	Основание увольнения	Контактный телефон	Профессия по образованию	Дополнительные сведения
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

#### Памятка по запросам

- Блок «Работа с гражданами»
  - Раздел «Реестр личных дел»
  - В запросах расширенного фильтра, категория «Общие по ЦЗН»
- хранится запрос от 03.06.2021 **«Перечень кандидатов на вакансию»**  
(с пометкой в описании: В рамках БС-1)

Условия запроса можно менять по необходимости (пол, профессия и т.д.)

Для печати списка кандидатов необходимо после выполнения запроса нажать кнопку «Печать», выбрать строку «Отчет в Excel». В появившемся окне «Отчет в Excel» нажать кнопку «Операции», далее «Загрузить» и выбрать отчет от 03.06.2021 с названием **«Перечень кандидатов на вакансию»** (с пометкой в описании: В рамках БС-1).



**Чек-лист**  
**«Подготовка и проведение ярмарки вакансий**  
**рабочих мест»**



№ п/п	Мероприятия / действия	Отметка о выполнении / наличии	
		Да	Нет
<b>1.</b>	<b>Подготовка проведения ярмарки вакансий рабочих мест (далее Ярмарка)</b>		
1.1	Категории участников Ярмарки (граждане, работодатели) определены однозначно		
1.2	Анонс Ярмарки доведен до работодателей - потенциальных участников Ярмарки заблаговременно (за 2 недели до начала мероприятия)		
1.3	Информация о целях и сроках проведения Ярмарки доведена до потенциальных участников посредством анонсирования:		
1.3.1	в печатных и(или) электронных изданиях партнеров ЦЗН		
1.3.2	на сайте ЦЗН		
1.3.3	на информационных стендах в районных отделах занятости населения		
1.3.4	в официальных аккаунтах ЦЗН в социальных сетях		
1.3.5	через рассылку электронной почтой		
1.3.6	путем телефонного обзвона работодателей		
1.3.7	на других каналах (указать, каких именно) Например, на сайте, в социальных сетях работодателей – участников Ярмарки, на сайтах информационных партнеров и др.		
1.4	Работодатели-участники заблаговременно (за 2 недели до начала мероприятия) получили рекомендации по подготовке к участию в Ярмарке (примерный перечень расходных материалов, наличие раздаточных информационных материалов, необходимость размещения рекламы и т.д.)		
<b>2.</b>	<b>Проведение ярмарки вакансий рабочих мест</b>		
2.1	Помещение для проведения Ярмарки соответствует требованиям		
2.2	Доставка мебели, информационных стендов, офисной техники и расходных материалов для организации рабочих мест работодателей осуществлялась накануне проведения Ярмарки		
2.3	Своевременная (за 1 час до открытия Ярмарки, окончание за 15 минут до начала Ярмарки) регистрация работодателей – получателей услуги путем заполнения установленной формы		
2.4	Проведение Ярмарки прошло по заранее согласованному плану (начало, окончание, пр.)		

2.5	Бланков анкет и опросных листов для граждан было достаточно, в случае необходимости была возможность размножить бланки		
2.6	Наличие наглядной информации, навигации по Ярмарке, оформления рабочих мест работодателей		
2.7	Регистрация граждан – получателей услуги путем заполнения установленной формы		
2.8	Со стороны инспекторов – своевременное оказание гражданам – получателям услуги консультационной помощи в части расположения работодателей в помещении – месте проведения Ярмарки, решение организационных вопросов.		
2.9	Организация соблюдения общественного порядка участниками Ярмарки		
2.10	Проведение опроса для изучения степени удовлетворенности граждан и работодателей – получателей услуги (анкетирование)		
2.11	Организация фотосъемки Ярмарки		
<b>3.</b>	<b>Подведение итогов</b>		
3.1	Своевременная подготовка результатов по итогам проведения Ярмарки путем обработки опросных листов (анкет) граждан и работодателей		
	уровень удовлетворенности работодателей составил (%)		
	уровень удовлетворенности граждан составил (%)		
3.2	Своевременная подготовка отчета о проведении Ярмарки		
3.3	Написание и своевременное (не позднее следующего дня, за днем проведения Ярмарки) размещение пост-релиза:		
3.3.1	в печатных и(или) электронных изданиях – партнеров ЦЗН		
3.3.2	на сайте ЦЗН		
3.3.3	в официальных аккаунтах ЦЗН в социальных сетях		
3.3.4	на других каналах (указать, каких именно) Например, на сайте, в социальных сетях работодателей – участников Ярмарки, на сайтах информационных партнеров и др.		
3.4	Другие показатели эффективности проведения мероприятия (по истечении 14 дней) составили:		
	трудоустроено безработных граждан, % от числа участников Ярмарки		
	закрыто вакансий работодателя, % от общего числа представленных вакансий		

**Чек-лист**  
**«Подготовка и проведение Аукциона специалистов»**



№ п/п	Мероприятия / действия	Отметка о выполнении / наличии	
		Да	Нет
<b>1.</b>	<b>Подготовка проведения Аукциона специалистов (далее – Аукцион)</b>		
1.1	Категории граждан, работодателей - участников Аукциона определены однозначно		
1.1.1	Отбор граждан - участников Аукциона осуществлен из числа:		
	- квалифицированных специалистов, состоящих на регистрационном учете в службе занятости населения		
	- граждан, окончивших курсы по направлению службы занятости населения		
	- выпускников учебных заведений		
1.1.2	Отобранные работодатели, имеют свободные вакансии, соответствующие выбранному профилю отобранных граждан		
1.2	С каждым гражданином проведена индивидуальная работа по составлению резюме и отработке самопрезентации в беседе с работодателями		
1.3	Сценарий проведения Аукциона подготовлен и согласован с работодателями		
1.4	Анонс Аукциона доведен до работодателей - потенциальных участников Аукциона заблаговременно (за 2 недели до начала мероприятия)		
1.5	Информация о целях и сроках проведения Аукциона доведена до потенциальных участников посредством анонсирования:		
1.5.1	в печатных и(или) электронных изданиях партнеров ЦЗН		
1.5.2	на сайте ЦЗН		
1.5.3	на информационных стендах в районных отделах занятости населения		
1.5.4	в официальных аккаунтах ЦЗН в социальных сетях		
1.5.5	через рассылку электронной почтой		
1.5.6	путем телефонного обзвона работодателей		

1.5.7	на других каналах (указать, каких именно) Например, на сайте, в социальных сетях работодателей – участников Аукциона, на сайтах информационных партнеров и др.		
<b>2.</b>	<b>Проведение Аукциона</b>		
2.1	Организована регистрация граждан, посетивших Аукцион, граждане обеспечены нагрудными табличками с указанием ФИО		
2.2	Организованы рабочие места для работодателей, имеются настольные таблички с наименованием организации		
2.3	Проведение Аукциона прошло по заранее согласованному сценарию (начало, окончание, выступление граждан по графику, пр., жалоб не было)		
2.4	Со стороны инспекторов, присутствующих на Аукционе – своевременное оказание гражданам – получателям услуги консультационной помощи, своевременное решение организационных вопросов		
2.5	Инспектором проведен опрос с целью изучения степени удовлетворенности граждан, работодателей, посетивших Аукцион		
2.5	Организация фотосъемки Аукциона		
<b>3.</b>	<b>Подведение итогов</b>		
3.1	Своевременная подготовка результатов по итогам проведения Аукциона путем обработки опросных листов граждан, работодателей		
	уровень удовлетворенности работодателя составил (%)		
	уровень удовлетворенности граждан составил (%)		
3.2	Написание и своевременное (не позднее следующего дня, за днем проведения Аукциона) размещение пост-релиза		
3.2.1	в печатных и(или) электронных изданиях – партнеров ЦЗН		
3.2.2	на сайте ЦЗН		
3.2.3	в официальных аккаунтах ЦЗН в социальных сетях		
3.2.4	на других каналах (указать, каких именно) Например, на сайте, в социальных сетях работодателей – участников Аукциона, на сайтах информационных партнеров и др.		
3.3	Другие показатели эффективности проведения Презентации составили:		
	закрыто вакансий работодателя, % от общего числа представленных вакансий		

**Чек-лист**  
**«Оценка качества организации собеседований**  
**представителя работодателя с кандидатами на**  
**вакансии**  
**на базе центра занятости населения»**



1.		Общая информация	
1.1	Наименование организации		
1.2	Наименование вакансии, количество штатных единиц		
1.3	Дата размещения вакансии		
1.4	Дата проведения собеседования		
1.5	Куратор мероприятия		
1.6	Другие специалисты, готовившие мероприятие		
2.		Качество подбора	
Критерии оценки		Показатели эффективности	
2.1	Качество заполнения описания вакансии	заполнено менее 50%	
		более 50%	
		полностью	
2.2	Оперативность размещения вакансии в ПК Катарсис	в течении 1 рабочего дня	
		в течении 2 раб/дней	
		более 2 раб/ дней	
2.3	Достаточность выборки кандидатов на 1 вакансию	пришло 3 человека или более	
		пришло менее 3 человек	
	В случае, если пришло менее 3 человек на вакансию, какие сторонние ресурсы привлекались?		
2.4	Воронка закрытия вакансии (в случае, если кандидат не выбран)	количество подходящих кандидатов было в базе ресурсов в ПК Катарсис	
		какое количество граждан обзвонили	
		какое количество граждан пригласили	
		какое количество граждан пришло	
3.		Организация собеседования	

	Критерии оценки	Да	Нет
3.1	Оборудовано место для верхней одежды		
3.2	Специалист встретил работодателя на входе		
3.3	Рабочее место работодателя организовано в соответствии с его пожеланиями. Подготовлены анкеты или резюме кандидатов, необходимые канцтовары и другие расходные материалы, питьевая вода		
3.4	В зоне ожидания граждан представлена презентация работодателя (буклеты, листовки, видеоряд на мониторе)		
3.5	Мероприятие началось в назначенное время		
3.6	Внешний вид соискателей соответствует правилам делового этикета (опрятный, ухоженный)		
3.7	Специалист фиксирует вопросы работодателя		
3.8	Специалист занимает партнерскую позицию во время собеседования		
3.9	Специалист ведет (модерирует) мероприятие		
3.10	Специалист присутствовал во время проведения мероприятия и решал возникающие вопросы		
3.11	Специалист готов заполнить «окна» в расписании собеседований презентациями услуг или кофе-паузой		
<b>4.</b>	<b>Эффективность мероприятия</b>		
	Критерии оценки	Да	Нет
4.1	Вакансия закрыта		
4.2	Специалист запросил обратную связь по качеству подбора кандидатов		
4.3	Специалист запросил обратную связь об организации мероприятия		
4.4	Работодатель удовлетворен		
	Причины частичной удовлетворенности или неудовлетворенности работодателя:		

**Письмо - запрос в стороннюю организацию  
(в кадровые агентства, учебные заведения,  
в общественные организации инвалидов)**



*Уважаемый, \_\_\_\_\_!*

Сообщаем Вам, что в настоящее время в Государственном казенном учреждении Новосибирской области «Центр занятости населения города Новосибирска» есть запрос от работодателя на закрытие вакансии «менеджер продаж». Описание вакансии и перечень требований к соискателям дан в Приложении к настоящему письму.

Предлагаем Вам проинформировать специалистов, чьи опыт и образование соответствуют требованиям указанной вакансии, и они сами готовы принять участие в конкурсе на ее замещение. Свои резюме следует направить по электронной почте: \_\_\_\_\_. Специалист службы занятости по работе с работодателями, курирующий эту заявку, свяжется с кандидатами на вакансию и проинформирует о результатах конкурса на замещение вакансии.

Если у Вас остались вопросы, Вы можете заказать звонок инспектора службы занятости по работе с работодателями, указав в обратном письме контактный телефон и удобное для звонка время.

*Иванова Инна Антоновна  
ведущий инспектор отдела занятости населения  
\_\_\_\_\_ района  
ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска  
тел. 349-00-00 (доб. 2218)*

Сфера деятельности компании	
Общая численность персонала	
Район расположения рабочего места	

### Описание вакантной должности

Наименование должности: \_\_\_\_\_

Подразделение, в котором открыта вакансия: \_\_\_\_\_

Количество сотрудников в подразделении и их должности: \_\_\_\_\_

Кому будет подчиняться: \_\_\_\_\_

Есть ли подчиненные, кто и сколько: \_\_\_\_\_

Ключевые обязанности искомого специалиста и ожидаемые результаты работы:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

### Карьерный рост обучение

Перспективы карьерного роста и его возможные сроки: \_\_\_\_\_

Возможность повышения квалификации / обучения: \_\_\_\_\_

### Условия найма специалиста

Адрес места работы (ориентиры): \_\_\_\_\_

График работы: \_\_\_\_\_

Период испытательного срока: \_\_\_\_\_

Оклад постоянный (вилка): \_\_\_\_\_ (указать, До / После вычета НДФЛ)

Оклад на испытательный срок (вилка): \_\_\_\_\_ (указать, До / После вычета НДФЛ)

Премии / бонусы на данной должности (в месяц, квартал или другое):  
\_\_\_\_\_ (указать, До / После вычета НДФЛ)

Совокупный доход в месяц (вилка): \_\_\_\_\_ (указать, до или после вычета НДФЛ)

Социальный пакет (ТК РФ, корпоративный ДМС или другое): \_\_\_\_\_

Командировки и командировочные: \_\_\_\_\_

Компенсация использования личного автомобиля в служебных целях (если требуется а/м):

\_\_\_\_\_

### Требования к кандидату

Образование (предпочтительные: ВУЗ / колледж, специальность, специализация): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дополнительная профессиональная подготовка (курсы, тренинги или другое – если требуется):

\_\_\_\_\_

Опыт и стаж работы в какой отрасли / секторе предпочтителен (от ... лет): \_\_\_\_\_

В каких должностях (в каких подразделениях) предпочтителен опыт работы (от \_\_\_\_\_ лет):

\_\_\_\_\_

Специальные навыки и знания: \_\_\_\_\_

Дополнительные технические навыки (группа допуска, аттестация или другое – если требуется):

\_\_\_\_\_

Владение ПК (какие программы): \_\_\_\_\_

Дополнительные требования: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Причины появления вакантной должности

Причины появления вакансии: \_\_\_\_\_

Сколько времени вакантна данная должность \_\_\_\_\_

<b>Компании, кандидаты из которых предпочтительны, в которых мог бы работать подходящий кандидат</b>	<b>Компании, кандидаты из которых не желательны</b>