

Описание проекта

1. Общие сведения

1.1.	Субъект Российской Федерации, в котором реализуется проект	Томская область
1.2.	Наименование проекта	Акселератор карьерных смыслов «Новый Я»
1.3.	Краткая аннотация проекта (не более 100 слов)	<p>Проект направлен на помощь человеку в профессиональном самоопределении посредством сервиса «Акселератор карьерных смыслов»</p> <p>Акселератор карьерных смыслов – это сервис, помогающий человеку выявить свой профессиональный потенциал, оценить имеющийся опыт, наличие актуальных компетенций и понять, что и как необходимо «усилить» для дальнейшего профессионального развития и выбора места работы.</p> <p>К реализации сервиса привлекаются работодатели и образовательные организации.</p> <p>У работодателей появляются новые возможности притока квалифицированных кадров через участие в акселерационной сессии, образовательных программах.</p> <p>Технология акселератора карьерных смыслов используется при оказании услуг по профессиональной ориентации граждан, содействию в открытии собственного дела (Бизнес-акселератор), обеспечении работодателей кадрами (Открытый отбор) и иных услуг и сервисов.</p>
1.4.	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))	<p><b>Цель:</b> Создание условий для самоопределения человека на рынке труда</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать технологию акселератора карьерных смыслов</li> <li>2. Сформировать культуру ориентации граждан на рынке труда</li> <li>3. Создать систему подготовки региональной команды</li> <li>4. Оптимизировать процесс оказания услуг не менее чем в 2 раза</li> <li>5. Повысить уровень трудоустройства граждан до 75%</li> <li>6. Распространить практику на большинство регионов страны</li> </ol>

1.5.	Целевая аудитория проекта	1. Экономически активное население, имеющее запрос на самоопределение и трудоустройство 2. Работодатели, заинтересованные в квалифицированных сотрудниках
1.6.	Система организации ЦЗН в субъекте Российской Федерации, в котором реализован проект (централизованная, смешанная, децентрализованная)	Смешанная
1.6.1.	Общее количество территориальных подразделений ЦЗН субъекта Российской Федерации при централизации	19
1.6.2.	Количество ЦЗН либо территориальных подразделений ЦЗН, участвующих в реализации проекта	4
1.7.	Наименование ЦЗН (территориальных подразделений ЦЗН), участвующих в реализации проекта, с указанием ЦЗН (территориальных подразделений ЦЗН) и адреса (адресов)	1. ОГКУ «Центр занятости населения города Томска и Томского района», г. Томск, ул. Фрунзе, 103Д 2. ОГКУ «Центр занятости населения города Асино», г. Асино, ул. Партизанская, 72 3. ОГКУ «Центр занятости населения ЗАТО город Северск», ЗАТО Северск, ул. Лесная, 7а 4. ОГКУ «Центр занятости населения Каргасокского района», п. Каргасок, ул. Культурная, 52
1.8.	Дата начала внедрения проекта	Январь 2022 год
1.9.	Дата завершения внедрения проекта и перехода к работе в штатном режиме	Июнь 2022 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	Сохранение населения, здоровье и благополучие людей  Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство (Указ о национальных целях развития России до 2030 года)  Ключевые смысловые линии для региона: «Благополучие людей», «Развитие региона»
2.2.	Проблема, решаемая с помощью проекта, или улучшение, внедряемое с помощью проекта	Проблемы, выявленные у граждан (по результатам проведенных фокус групп): 1. Соискатели не умеют формулировать свои навыки и знания 2. Низкий уровень трудоустройства граждан после прохождения обучения 3. Неосознанный выбор

		образовательной программы 4. Неумение выстраивать собственные карьерные траектории на перспектив 5. Отсутствие навыков трудоустройства
2.3.	Материалы, подтверждающие наличие проблемы (статистические данные, иное)	Проведенные интервью и фокус-группы с целевыми аудиториями (Приложение № 1,2,3)
2.4.	Описание вклада проекта ЦЗН в достижение приоритета развития	Увеличение доли занятого населения приведет к сокращению бедности, повышению индекса благополучия и удовлетворенности от профессиональной самореализации
2.5.	Материалы, подтверждающие влияние внедрения проекта ЦЗН (статистические данные, результаты независимой оценки, результаты научных исследований, иное - прикладываются отдельно)	Результаты анкетирования участников Акселератора карьерных смыслов (Приложение № 4)

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

Технология «Акселератор карьерных смыслов» основана на содействии человеку в осознании образовательных и карьерных потребностей и понимании возможных способов их реализации.

Групповая работа участников содержит этапы, в результате которых происходит:

- реконструкция личного и профессионального опыта;
- осмысленно-мотивированное картирование рынка труда/профессии/отрасли (соотнесение своих профессиональных возможностей с потребностями рынка труда);
- определение собственных дефицитов (компетенции) при решении вопроса трудоустройства;
- знакомство с программой обучения с участием образовательных организаций;
- прямой контакт с работодателями, предложение вариантов трудоустройства с учетом новых компетенций;
- осознанный выбор образовательной программы для последующего эффективного трудоустройства.

Акселератор реализуется командой сотрудников в следующих ролях: ведущий акселератора, модератор, эксперт по ситуации на рынке труда, эксперт по образовательным программам, эксперт по сервисам трудоустройства (специалист ЦЗН), работодатель.

#### **Акселератор карьерных смыслов, как технология используется:**

- при проведении **профориентации граждан**, при выборе образовательной программы в рамках НП «Демография»
- **бизнес-акселератор** при оказании услуг по организации собственного дела
- **открытых отборов** при обеспечении кадровой потребности работодателя (вместо традиционных ярмарок вакансий).

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

#### 3.1.1. Профориентация граждан, при выборе образовательной программы в рамках НП «Демография»

Было	Стало
Индивидуальная консультация инспектором ЦЗН с гражданином (время 40 мин.)	Групповая консультация с привлечением экспертов по рынку труда, представителя образовательной организации, Мой бизнес, работодателей. (время групповой работы 120 - 180 мин – кол-во участников от 5 до 150 чел.)
	В ЦЗН 2,3 уровня к групповой консультации привлекаются эксперты дистанционно



Групповая работа с гражданами позволяет получать широкую экспертизу: от РОИВ, образовательных организаций, работодателей, институтов развития, участников групповой работы.

Сокращение трудозатрат на оказание услуг по профориентации в 8 раз (повышение производительности труда инспектора ЦЗН).

### 3.1.2. Бизнес-акселератор при оказании услуг по организации собственного дела

Было	Стало
Индивидуальные консультации инспектора ЦЗН (время от 60 до 480 мин)	Групповая консультация с привлечением экспертов по рынку труда, представителей Мой бизнес, институтов развития, осуществляющих финансовую и инфраструктурную поддержку территориальных органов ФНС, ПФР, банков, успешных предпринимателей.  (время групповой работы 120 мин – кол-во участников от 5 до 20 чел.)
Оказание услуг сторонними организациями по консультированию открытия собственного дела (выбор поставщика по 44-ФЗ, разное качество услуг)	
Сбор отчетов от предпринимателей, получивших финансовую поддержку	Сопровождение граждан при открытии собственного дела и первого года реализации бизнес-проекта (применяя технологию Акселератора)

Групповая работа с гражданами позволяет получать широкую экспертизу: экспертов по рынку труда, представителей Мой бизнес, институтов развития, территориальных органов ФНС, ПФР, банков, успешных предпринимателей, участников групповой работы.

Сокращение трудозатрат на оказание услуг по профориентации в 10 раз (повышение производительности труда инспектора ЦЗН).

### 3.1.3. Открытые отборы при обеспечении кадровой потребности работодателя

Было	Стало
<b>Ярмарка вакансий</b>	<b>Открытый отбор</b>
Соискатель самостоятельно (интуитивно) оценивая свои профессиональные возможности и опыт обращается к работодателю в целях получения предложения о работе.  (время посещения ярмарки вакансий соискателем от 15 до 180 мин)	Групповая консультация с участием работодателей, экспертов по рынку труда, карьерных консультантов, представителя образовательной организации и иных экспертов.
Краткая презентация предприятия (в форме анонса, раздаточный материал)	Обзорная презентация предприятия (планы развития, условия труда, оплаты, карьерного развития)
Собеседование пройдено (46% соискателей)	Собеседование пройдено (100%)

На ярмарке вакансий соискатели имели «одностороннее» взаимодействие: вакансия – соискатель.

Открытый отбор (по технологии акселератор) – это работа в группе с широкой экспертизой от работодателя, образовательной организации, экспертов рынка труда, карьерных консультантов в результате соискатель получает осознанное понимание своего профессионального потенциала и предложения работы от работодателя, либо индивидуальный план развития карьеры.



### 3.2. «Дорожная карта» внедрения проекта

№ п/п	Мероприятие	Срок	Ответственный (должность, структурное подразделение)	Результат
1.	Создание команды проекта (проектный офис)	Февраль 2022	Грузных С.Н., начальник Департамента труда и занятости населения Томской области	Создана команда
2.	Проведение проектного семинара по разработке технологии Акселератора карьерных смыслов	Февраль 2022	Грузных С.Н., начальник Департамента труда и занятости населения Томской области	25.02.2022 проведен проектный семинар, определены основные этапы
3.	Описание методологии акселератора карьерных смыслов	Март-апрель 2022	Терехова Ю.А., председатель комитета содействия занятости Департамента труда и занятости населения Томской области	Приняты НПА
4.	Проведение обучающих тренингов для модераторов	Апрель/июнь	Кудашкина Л.А., директор центра кадровых технологий НИ ТГУ, эксперт проекта	Новые роли (компетенции) сотрудников ЦЗН
5.	Внедрение и апробация акселератора карьерных смыслов при оказании услуг профориентации в ЦЗН г.Томска и Томского района	Апрель-май 2022	Кравченко О.И., директор ОГКУ «Центр занятости населения города Томска и Томского района»	Проведено 6 акселераторов
6.	Разработка медиа плана сопровождения проекта	Май 2022	Гомозова А.Б., заместитель начальника Департамента труда и занятости населения Томской области по развитию	Медиаплан принят
7.	Подведение промежуточных итогов акселератора, доработка	Июнь 2022	Дмитриева Л.Г., заместитель директора ОГКУ «Центр занятости населения города Томска и Томского района»	Аналитика полученных данных
8.	Передача технологии Акселератора, апробация и сопровождение в ЦЗН г. Асино, Северск, Кургасок	Июнь 2022	Гомозова А.Б., заместитель начальника Департамента труда и занятости населения Томской области по развитию Кравченко О.И., директор ОГКУ «Центр занятости населения города Томска и Томского района»	Проведено 9 акселераторов
9.	Внедрение и апробация технологии акселератора карьерных смыслов при оказании услуг по организации собственного дела и открытых отборов в ЦЗН г.Томска и Томского района	Июль 2022	Кравченко О.И., директор ОГКУ «Центр занятости населения города Томска и Томского района»	Проведено: 2 бизнес-акселератора, 6 открытых отборов
10.	Проведение опроса	Постоянно	Дмитриева Л.Г., заместитель	Аналитика

	соискателей		директора ОГКУ «Центр занятости населения города Томска и Томского района»	полученных данных, непрерывное улучшение сервиса
11.	Разработка учебной программы обучения модераторов	Октябрь 2022	Кудашкина Л.А., директор центра кадровых технологий НИ ТГУ, эксперт проекта Терехова Ю.А., председатель комитета содействия занятости Департамента труда и занятости населения Томской области	В разработке

**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**

N 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 Томской области от 02.02.2022 № 21/1 «О создании рабочей группы по разработке и внедрению проекта «Акселератор карьерных смыслов» в рамках мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию» (Приложение № 5)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Создание рабочей группы по разработке и внедрению проекта «Акселератор карьерных смыслов»</li> <li>Определение состава рабочей группы</li> </ol>	Создана рабочая группа, заседания которой проводятся еженедельно (по четвергам)
2.	Распоряжение Департамента труда и занятости населения Томской области от 05.04.2022 № 67/1 «Об организации проведения «Акселератора карьерных смыслов» в рамках мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию» (Приложение № 6)	<p>Описание технологии проведения «Акселератора карьерных смыслов»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Вводная часть</li> <li>Основные положения</li> <li>Требования к материально-техническому оснащению</li> <li>Организационные мероприятия</li> <li>Этапы проведения Акселератора</li> <li>Аналитическая часть</li> <li>Заключительная часть</li> </ol>	Утверждена технология проведения «Акселератор карьерных смыслов»

**4.2. Измененные документы**

N п/п	Наименование документа (документы прикладываются отдельно)	Изменения, внесенные в документы	Результат внесения изменения
-------	--	----------------------------------	------------------------------



1.	Распоряжение Департамента труда и занятости населения Томской области от 06.06.2022 № 103/1 «О внесении изменений в распоряжение Департамента труда и занятости населения Томской области от 05.04.2022 №67/1» (Приложение № 7)	Тиражирование в 3 ЦЗН	Реализация Акселератора карьерных смыслов в ОГКУ ЦЗН города Асино, ЗАТО город Северск, Каргасокского района
----	---	-----------------------	---

## 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.	Кадровые	Команда проекта: сотрудники РОИВ, ЦЗН, образовательные организации, работодатели и иных представители в зависимости от специфики региона. Модераторы акселератора - инспекторы ЦЗН с новыми компетенциями
2.	Материально-технические	- Современные пространства (ЦЗН/Кадровый центр Работа России, Точки кипения (в т.ч. ВУЗы), Центры опережающей подготовки, Мой бизнес) - наличие проектора/экрана для демонстрации презентации - наличие достаточного количества столов с возможностью размещения граждан для работы в малых группах - наличие обеспечивающего оборудования
3.	Методические	Раздаточный материал для участников (бланки тестов и заданий, анкета обратной связи) методический пакет ведущего и модератора (презентация для пошагового ведения Акселератора, инструкции для организации работы в группах) презентационные материалы от экспертов (тематические)
4.	Информационная поддержка	Партнерские отношения со СМИ с целью повышение информированности граждан об акселераторе
5.	Финансовые	Обучение модераторов 300 тыс. руб.; создание мотивирующих видеороликов 100 тыс. руб.; информационное сопровождение 200 тыс. руб.

### 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, млн. рублей, в том числе		Указать внебюджетный источник финансирования
		бюджетных	внебюджетных	
1.	Обучение модераторов	300 000	0	
2.	Создание	100 000	0	

	мотивирующих видеороликов			
3.	Информационное сопровождение	200 000	0	
	ВСЕГО	600 000	0	

**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):**

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

Повышение уровня информированности граждан о ситуации на рынке труда в Томской области.  
Участники научились анализировать свой профессиональный опыт и осознанно выбирать образовательные программы и выстраивать дальнейшие карьерные траектории.

Большинство участников отметили профессионализм модераторов.

Повышение уровня экспертности специалистов центра занятости (новые профессиональные роли).

Повышение имиджа Кадрового центра «Работа России» и лояльности соискателей, работодателей.

Удовлетворенность качеством предоставляемых государственных услуг в области содействия занятости.

Установление деловых связей с работодателями, образовательными организациями.

**89,7%** участников Акселератора отметили качественно высокий уровень проведения мероприятия Кадрового центра «Работа России».

**78 %** граждан отметили, что акселератор оказался для них полезным.

**38%** получили новую полезную информацию о вакансиях на рынке труда.

**15%** отметили возможность задать вопросы.

Каждому **10-ому** мероприятию помогло с самоопределением относительно обучения в НП Демография.

**6.2. Количественные результаты**

**6.2.1. Профориентация граждан, при выборе образовательной программы в рамках НП «Демография»**

№ п/п	Показатель	Единица измерения показателя	Значение показателя до начала внедрения проекта	Фактическое значение показателя
1.	Кол-во проведенных акселераторов карьерных смыслов при проведении профориентации с целью выбора образовательных программ в рамках НП «Демография»	Ед.	0	30
2.	Численность граждан, посетивших акселератор	Чел.	0	1299
3.	Численность граждан, сменивших программу обучения после акселератора	Чел.	0	104
4.	Уровень трудоустройства граждан после обучения	Процент	62	74
5.	Трудозатраты специалистов ЦЗН на оказание услуги по	Раз	-	Сокращение трудозатрат в 8 раз



	профориентации (групповая/индивидуальная)			
--	---	--	--	--

### 6.2.2. Бизнес-акселератор при оказании услуг по организации собственного дела

№ п/п	Показатель	Единица измерения показателя	Значение показателя до начала внедрения проекта	Фактическое значение показателя
1.	Кол-во проведенных Бизнес-акселератор	Ед.	0	2
2.	Численность граждан, посетивших акселератор	Чел.	0	36
3.	Численность граждан открывших собственное дело	чел	21	28
4.	Трудозатраты специалистов ЦЗН на оказание услуги по профориентации (групповая/индивидуальная)	Раз	-	Сокращение трудозатрат в 10 раз

### 6.2.3. Открытые отборы при обеспечении кадровой потребности работодателя

№ п/п	Показатель	Единица измерения показателя	Значение показателя до начала внедрения проекта	Фактическое значение показателя
1.	Кол-во проведенных (Ярмарка вакансий/открытый отбор)	Ед.	6	6
2.	Численность граждан, посетивших (Ярмарка вакансий/открытый отбор)	Чел.	403	314
3.	Количество работодателей участников	чел	67	21
4.	Уровень трудоустройства по результатам мероприятия (Ярмарка вакансий/открытый отбор)	%	9	34

## 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)	Презентация сервиса «Акселератор карьерного смысла» осуществлялась на площадке Кадрового центра «Работа России» в рамках:
------	--	---

		<p>1. Экспертно-дискуссионных площадок для HR-сообщества и проектных семинаров:  - <b>16 февраля 2022</b>, «Идеальный шторм. Рынок труда в России, СФО, Томской области»  - <b>15 апреля 2022</b>, «Стратегия будущего. Карьерные сценарии развития поколения Z»  - <b>31 мая 2022</b>, «Непрерывное обучение как главный тренд образования будущего»  - <b>30 июня 2022, проектный семинар</b> «Диалог бизнеса и власти: Кадры настоящего и будущего»</p>
7.2.	Ссылки на информацию о проекте в открытом доступе	<p>Материал РИА:  1. <a href="https://www.riatomsk.ru/article/20220422/pereobuchenie-sluzhba-zanyatosti-tomskaya-oblastj/">https://www.riatomsk.ru/article/20220422/pereobuchenie-sluzhba-zanyatosti-tomskaya-oblastj/</a>  2. <a href="https://www.riatomsk.ru/article/20210720/trudoustrojstvo-trening-tgu/">https://www.riatomsk.ru/article/20210720/trudoustrojstvo-trening-tgu/</a>  <a href="https://www.riatomsk.ru/article/20220602/zavodi-tomska-provedut-7-iyunya-otkritij-otbor-na-vakansii/">https://www.riatomsk.ru/article/20220602/zavodi-tomska-provedut-7-iyunya-otkritij-otbor-na-vakansii/</a></p> <p>Томский обзор  1. <a href="https://obzor.city/article/664209">https://obzor.city/article/664209</a>  2. <a href="https://obzor.city/news/663118---bolee-300-tomichej-podali-zajavki-na-pereobuchenie-po-nacproektu-demografija">https://obzor.city/news/663118---bolee-300-tomichej-podali-zajavki-na-pereobuchenie-po-nacproektu-demografija</a>  3. <a href="https://obzor.city/article/662807---kadry-na-meste.-kak-rabotodateli-i-specialisty-nahodjat-drug-druga-v-tomske">https://obzor.city/article/662807---kadry-na-meste.-kak-rabotodateli-i-specialisty-nahodjat-drug-druga-v-tomske</a></p> <p>ТГУ:  1. <a href="https://ido.tsu.ru/novosti-ido/proforientatsiya-grazhdan-akselerator-karenykh-smyslov-/">https://ido.tsu.ru/novosti-ido/proforientatsiya-grazhdan-akselerator-karenykh-smyslov-/</a></p> <p>ИАП, АТО  1. <a href="https://tomsk.gov.ru/news/front/view?id=103540">https://tomsk.gov.ru/news/front/view?id=103540</a>  2. <a href="https://rabota.tomsk.ru/News/Detail?id=d2ba5b77-dbff-4ef4-aa2c-df932c2c3da8">https://rabota.tomsk.ru/News/Detail?id=d2ba5b77-dbff-4ef4-aa2c-df932c2c3da8</a>  3. <a href="https://rabota.tomsk.gov.ru/news/front/view/id/85176">https://rabota.tomsk.gov.ru/news/front/view/id/85176</a>  4. <a href="https://rabota.tomsk.gov.ru/news/front/view?id=85585">https://rabota.tomsk.gov.ru/news/front/view?id=85585</a></p> <p>Соц сети:  1. <a href="https://ok.ru/dtznnyumen72/topic/154298393242438">https://ok.ru/dtznnyumen72/topic/154298393242438</a></p> <p>Иные:  1. <a href="https://tomsk.bezformata.com/listnews/pereobuchenie-na-akseleratorah/107381990/">https://tomsk.bezformata.com/listnews/pereobuchenie-na-akseleratorah/107381990/</a>  2. <a href="https://национальныепроекты.рф/news/okolo-800-zhiteley-tomskoy-oblasti-">https://национальныепроекты.рф/news/okolo-800-zhiteley-tomskoy-oblasti-</a></p>



		proshli-pereobuchenie- 3.https://rabota.tomsk.gov.ru/news/front/ view/id/84364
--	--	--

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.	Обучение модераторов	Новые компетенции
2.	Создание Центра компетенций на базе Кадрового центра «Работа России» г. Томск для тиражирования опыта проведения другим центрам занятости населения Томской области и РФ	Сопровождение/ усовершенствование технологии
3.	Всероссийская конференция по продвижению проекта 26-27.10.2022г., обмен опытом	Заключение соглашений с регионами о сотрудничестве по передаче технологии акселератора карьерных смыслов
4.	Привлечение новых экспертов, партнеров, представителей HR-сообщества	Повышение уровня качества
5.	Размещение проекта на платформе АСИ «Смартека»	Тиражирование проекта субъектами РФ

9. Контактные данные лиц, ответственных за реализацию проекта ЦЗН

№ п/п	Ответственный (ФИО, должность, структурное подразделение)	Телефон	Электронная почта
1.	Гомозова Анна Борисовна, заместитель начальника Департамента труда и занятости населения Томской области по развитию	Мобильный - 8 913 817 68 64 Рабочий - 8 (3822) 46 94 13	<a href="mailto:gab@rabota.tomsk.ru">gab@rabota.tomsk.ru</a>

Начальник Департамента труда  
и занятости населения  
Томской области



Грузных С.Н.

**«Проведение «Фокус-группы с  
представителями населения категории  
«Граждане 50+»».**

## Проведение «Фокус-группы с представителями населения категории «Граждане 50+».

### Основные характеристики портрета Граждане 50+:

- Надежный работник-профессионал при стабильном функционале.
- Неготовность к изменениям, освоению новых методов / областей работы.
- Невостребованность обучения без дополнительной мотивации / очевидной привязки к последствиям.
- Работа в «ожидании» пенсии, но неготовность на нее уходить.
- Переориентация на семью после рождения внуков.

Рассмотрим подробнее выделенные параметры.

Надежный работник-профессионал. Плюс Граждан 50+ в том, что они обычно характеризуются работодателями как надежные сотрудники, профессионалы своего дела (при условии того, что они работают в своей профессии / организации достаточный срок).

*«Никаких проблем нет с предпенсионным возрастом, абсолютно никаких» (работодатель).*

В отличие от вчерашних выпускников, которые получают значительное число критических замечаний от работодателей относительно завышенных требований, низкой мотивации, и молодых родителей, у сотрудников старшего возраста меньше отвлекающих от работы факторов, они обычно уже реализовали себя в семье.

*«Сотрудник предпенсионного возраста, который проработал у нас от 5 и выше лет, он уже профессионал, сомнений в нем нет, потому что он не уйдет в декрет, он будет работать» (работодатель).*

К тому же в отличие от вчерашних выпускников они не отличаются амбициозностью, не ищут себя, с легкостью бросая работу или переходя на другой вид занятости, и имеют значительно более скромные требования к условиям труда, в частности – заработной плате.

Что касается оценки отлынивания от труда через оформление больничных листов, оценки работодателей противоположные: одни отмечают «больничные каждый месяц», другие, напротив, говорят, что это большая редкость в данной группе («пенсионеры практически, на больничный не ходят, в основном ходит молодежь на больничный бесконечно и мамочки»).

Неготовность к изменениям. Существенным минусом Граждан 50+ выступает их неготовность к изменениям, касается ли это смены областей работы или новых методов



работы. Будучи значительно консервативными, значительная часть из них предпочитает выполнять уже привычные функции. Учитывая динамику развития современных отраслей экономики, отмеченный выше плюс оборачивается минусом. Работодатели отмечают, что сотрудники предпенсионного возраста предпочитают более простую работу, при этом с увеличением пенсионного возраста и законодательным введением гарантий для них этот запрос является фактически требованием.

*«Для меня в основном трудность найти легкое место, ну нет легкого труда, но тем не менее находим. Сейчас кажется с введением нового закона они так немного, предпенсионеры почувствовали себя защищённее, то есть никто со мной ничего не сделает, гарантии хлеще чем у беременных, поэтому не трогайте меня, меня все устраивает» (работодатель).*

*«Были сложности, когда вводили новые технологии, нам было сложно их перестроить, иногда кто-то уходил по той причине, что они не готовы были перестраиваться, привыкли работать по-старому» (работодатель).*

Косвенно нежелание изменений связано с тем, что для ряда сотрудников этого возраста характерна работа в «ожидании» пенсии.

*«Есть те, которые после 55 сейчас дорабатывают до пенсии, но тоже ничего хорошего нет: они уже понимают, что им карьеру строить не надо, им досидеть вот спокойненько пять лет и уйти на пенсию» (работодатель).*

*«Проблемы возникают, когда уже нужно изменить функционал немного, работа меняется, деятельность меняется, начинается: «дайте мне доработать до пенсии спокойно, найдите мне такое место» (работодатель).*

Невостребованность обучения. Выявленная неготовность к изменениям определяет и отношение к обучению. Дополнительное обучение и повышение квалификации для данной целевой группы имеют низкую актуальность. С другой стороны, сами предпенсионеры полагают, что работодатели не готовы их обучать (и для некоторых работодателей это действительно характерно), поскольку они также «держат в голове» близкий выход данных сотрудников на пенсию. Можно констатировать, что непонимание необходимости обучения имеется как у сотрудников предпенсионного возраста, так и ряда работодателей.

*«Послать на обучение, это трудности возникают, мы не можем. Из наших вот 150 предпенсионеров, два уговорила!! Остальных будем добровольно принудительно. Нет им не надо это просто, они работают и зачем им это» (работодатель).*

*«С какой целью их переучивать, чтобы они чувствовали себя комфортно на рынке труда, когда они уйдут на пенсию, вот для чего это?» (работодатель).*

Для предпенсионеров неочевидно, что может им дать такое обучение. Соответственно, востребованность обучения сотрудников-предпенсионеров может увеличиваться при дополнительной мотивации, в том числе очевидной привязки к последствиям.

Среди факторов, способствующих мотивации к обучению:

- страх потерять работу, который может быть связан с конкуренцией с другими:

*«Хочешь оставаться на плаву, иди, изучай это оборудование, тебе предоставляют возможность, не хочешь – ну тогда 25-летний коллега обучится, и он тебя заменит рано или поздно, тут, извините, капитализм в нашей стране уже 25 лет» (предпенсионер).*

В частности, проблем с обучением, которое обязательно требуется для выполнения функционала, не возникает:

*«У нас вот обязательно обучение охране труда по безопасности, то есть все и учатся, на самом деле это необходимо» (работодатель).*

*«В образовательной организации все намного проще, у педагогов есть аттестация на квалификационную категорию раз в пять лет, вы обязательно должны пройти курсы повышения квалификации» (работодатель).*

- сложившаяся культура организации, включающее постоянное повышение квалификации.

*«Если культивировать это в организации – обучение, то я думаю, проблем будет возникать меньше, все-таки человек предпенсионного возраста он уже отработал в организации лет 5 точно, и проникся культурой организации, если организация постарается, то это постепенно улучшится» (работодатель).*

*«[Если принято, что] необходимо обучаться, повышать свою квалификацию профессиональную или другую поведенческую, то это нужно делать не зависимо от возраста» (работодатель).*

- индивидуальный подход в привязке к целям, или прямая связь между достижением результатов / заработной платой и обучением.

*«В начале периода перед работниками ставятся конкретные цели, которые необходимо достичь. После будет оценка, где работник и руководитель в формате диалога выясняют, что сделано, что не сделано и почему. И, соответственно, на этом этапе рождается то необходимое обучение, которое необходимо сотруднику, чтобы следующий период он достиг этих целей» (работодатель).*

*Внутреннее обучение, оно более эффективно. У нас как: делаем программу для рабочей категории [...]. Потом хочешь получить выше заработную плату, то есть*



*категории, разряды, у каких разрядов установили мотивацию, аттестация, решаешь, соображаешь математически и практически, вот и получишь разряд повышенный» (работодатель).*

Работа в «ожидании» пенсии, но неготовность на нее уходить. Одновременно, работодатели отмечают, что хотя предпенсионеры работают в ожидании пенсии, ставя именно это своей текущей задачей, при достижении пенсионного возраста они не торопятся уходить на пенсию. При этом частью работодателей сотрудники пенсионного возраста отмечаются как неплохой контингент.

*«Их не надо гнать на работу. Что их гнать то, пенсионеров» (работодатель).*

*«Их не надо гнать на работу. Да, это очень хороший контингент» (работодатель).*

Переориентация на семью после рождения внуков. Предпенсионеры отмечают произошедшее смещение ценностных ориентаций с работы на семью. Это происходит у многих, особенно у женщин, даже в случае своей удовлетворенностью работой и нежеланием ее оставлять.

*«С годами почему-то всё больше хочется заниматься детьми, собой... мужем там, путешествия... уже немножко круг сместился в сторону себя, наверное, и всё, что с этим связано» (предпенсионер).*

Особенно значимым фактором является появление внуков и, соответственно, смещение интересов в сторону семьи. Т.е. до их появления женщины видят большой смысл в работе, то с появлением – приоритеты меняются значимым образом.

*«Раньше стояла на первом месте, но сейчас приоритеты немного поменялись, сейчас семья на первом, с появлением внучки» (предпенсионер).*

*«Поэтому работа всегда на первом месте... А тем более сейчас, когда дети уже выросли. Как бы им сильно-то ничего и не надо — состоятельные уже, так что тут вообще — только работай» (предпенсионер).*

В отдельных случаях предпенсионеры (в первую очередь, женщины) используют разрешенный по законодательству отпуск по уходу за ребенком-своим внуком.

*«Вчера столкнулся с уникальной ситуацией: женщина 50+ приносит заявление: «Прошу декретный отпуск вместо дочери» (работодатель).*

#### Обучение, востребованное для предпенсионеров

- Цифровая грамотность

*«Мы для себя увидели, так, некий опрос провели, это информационные технологии: разные туда [навыки] включались чтобы, и Excel, потому что он нужен для работы, и даже просто приложения, работающие на телефоне, потому что сейчас они*



*[сотрудники], ну, некоторые отстают. То есть эти вещи некоторые они сами нам заявили, ну в общем то на этом акцентируем внимание (работодатель).*

- Бережливое производство

*«Много [нужно] по бережливому производству, потому что чем больше они будут про это знать, меньше сопротивление будет там при внедрении, понимать, что это вообще такое (работодатель).*

### **Общие выводы по итогу работы фокус-группы:**

Целевая группа преимущественно однородна. Женщины в данной целевой категории явно преобладают и определяют запрос на поддержку со стороны органов власти. Низкий уровень мотивации к сохранению трудовой активности, мотивация на завершение карьеры.

Выявлен относительный потенциал к обучению. Однако область интересов – мотивационные программы, курсы, направленные на развитие личностной сферы. Целевая группа не использует потенциал социальных сетей для реализации своих образовательных потребностей.

Явно фиксируется запрос на обучение, связанное с оказанием палиативной помощи, навыков ухода и воспитания детей, навыков здорового образа жизни. Поскольку целевая группа ориентирована на решение вопросов по уходу за престарелыми родителями, внуками и накопившихся проблем личного здоровья.

**«ПРОВЕДЕНИЕ «ФОКУС-ГРУППЫ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ  
КАТЕГОРИИ «ЖЕНЩИНЫ В ПЕРИОД ВРЕМЕННОЙ  
НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ ПО УХОДУ ЗА РЕБЁНКОМ»».**

## **Содержание работы.**

Для проведения фокус-группы был сформирован Гайд, в соответствии с которым было организовано обсуждение.

«Здравствуйте! В первую очередь благодарим, что Вы выделили время и откликнулись на приглашение. Понимаем, что многим было сложно бросить свои дела, но Ваше мнение очень важно для нас.

Тема нашей беседы – положение отдельных групп на рынке труда. Обсуждение организовано Томским государственным университетом по заказу Департамента труда и занятости Томской области.

Важно подчеркнуть: здесь нет попытки вас проверять, экзаменовать. Нам важно знать, что вы думаете на самом деле. При этом то, что скажете именно Вы, не будет передаваться третьим лицам. Все данные будут использоваться в обобщенном виде, мы сделаем все для обеспечения конфиденциальности и анонимности.

Запись ведется исключительно с исследовательскими целями: очень сложно запомнить все высказывания, а нам важно ничего не упустить при анализе, как и не исказить мнения.

Просим отключить телефоны. Наша беседа продлится около 1,5-2 часов.

Прежде чем перейти к вопросам, давайте познакомимся. Прошу каждого представиться, назовите свое имя, как к Вам обращаться и скажите сколько у Вас детей и какого возраста.

### **= Особенности жизненной ситуации**

Как давно Вы находитесь в т.н. декретном отпуске?

Что изменилось в Вашей жизни, жизни семьи с выходом в декретном отпуске?

Как изменилось материальное положение?

Ваш выход на работу серьезно или нет повлиял бы на финансовое положение семьи?

Когда Вы планировали выйти на работу?

Планировали ли Вы вернуться на прежнее место?

### **= Дополнительные виды занятости**

Чем Вы сейчас еще занимаетесь?

Есть ли у Вас постоянные дополнительные виды занятости?

Есть ли у Вас дополнительные источники дохода? Если да, насколько эти источники устойчивы и прибыльны?

### **= Видимые препятствия**

Что мешает Вам сейчас выйти на работу?

Какие проблемы необходимо решить, чтобы Вы решились выйти на работу в ближайшее время?

### **= Помощь для выхода**



Представьте, что Вы приняли решения выйти на работу, как Вы думаете, насколько легко будет приступить к своим рабочим обязанностям?

Думали ли Вы о смене работы?

Какие знания и навыки Вы считаете было бы нужно/полезно восстановить или приобрести для успешной работы?

Хотели бы Вы пройти дополнительное обучение, прежде, чем приступить к работе?

Каким должно быть

Как Вы видите свою дальнейшую работу, развитие карьеры?

### **Анализ результатов обсуждения с участием целевой группы.**

В отличие от мнения о предпенсионерах у многих работодателей сохраняется отношение к женщинам как к «ненадежным» сотрудникам, тем, кто может «подвести», уйдя в декрет, а также после рождения детей будет значительно меньше вовлечен в работу, чем другие работники. Декретный отпуск сотрудницы типично описывается как нежелательная и неудобная ситуация для трудового процесса, которую желательно бы свести к минимуму.

*«Ну конечно, а кому охота, чтобы отсутствовал работник, там в цехе или у станка, трудности возникают» (работодатель).*

*«У нас скажем так 300 декретниц на 1 500 и с каждой какие-то проблемы. И выходят тоже рано. Выходят вообще, когда захочется с отпуска по беременности, то есть таких случаев тоже много» (работодатель).*

Одновременно, ряд работодателей оценивают такое обстоятельство как естественное и нормальное, подчеркивая, что на законодательном уровне существует возможность решения кадрового вопроса на время отсутствия сотрудницы.

*«Закон позволяет брать в место человека, который ушел в декрет другого на работу, никто же не запрещает, поэтому здесь я не вижу никаких проблем» (работодатель).*

При этом эти работодатели отмечают положительные качества сотрудников женского пола:

*«Я среди прочих равных всегда выберу женщину, девушку, женщину как работника, потому что мой личный опыт говорит о том, что женщина всегда более ответственна, более дисциплинирована, быстрее обучается как переменам, она понимает, чувство ответственности у женщины намного развито чем у мужчин» (работодатель).*

При этом прямо говорить о сотрудниках-женщинах готовы не все работодатели:

*«Сегодня, учитывая, что на законодательном уровне дискриминация запрещена, не все готовы откровенно обсуждать данный вопрос» (работодатель).*

Хотя формально, согласно законодательству уходить в отпуск по уходу за ребенком могут и мужчины, и некоторые из работодателей сталкивались с такими случаями, все же данные случаи крайне редки (что видно из оценок подобных ситуаций: «беременный инкасатор»), хотя понятны в связи с экономической выгодой семьи.

*«У кого меньше зарплата сидит просто с ребенком, вот и все, сейчас так» (работодатель).*

Несколько чаще работодатели сталкиваются с ситуацией, когда больничные в случае болезни ребенка оформляет отец («еще папочек сейчас стало модным тянуть на больничный»), опять в ситуации большей экономической выгоды для семьи («мама больничный не ходит, ходит папа, потому что у мамы зарплата больше»). Однако все же данная ситуация не является типичной. В этой связи говоря о молодых родителях ниже, речь в первую очередь, безусловно, будет идти про женщин.

Оценка ненадежности молодых женщин как сотрудников распространяется не только на факт ухода в декрет, но и последующего ухода и воспитания детей: руководители структурных подразделений опасаются брать женщин с детьми порой до 5 лет в связи с возможностью больничных.

*«Да, и не работают они: вышли из первого декрета и тут же рожают второго» (работодатель).*

*«Они в полтора годика выйдут, а у ребенка там ни иммунитет не сформировался, ничего. Он три дня сходит, три недели на больничном» (работодатель).*

*«И в 3 года дети болеют, и в 4 года хуже, чем в 2,5» (работодатель).*

Альтернативное мнение работодателя: вовсе неверно выделять «мамочек» в отдельную группу, поскольку имеется не меньшее влияние иных факторов, связанных с жизненными ситуациями, влияющих на работу

*«Я, наверное, другое от себя скажу, про то, что женщины до полутора лет прям не работницы. Слушайте, это такая женщина, как любой другой вообще работник. У одной вообще муж болеет, тоже знаете, можно сравнить с ребенком, которого она воспитывает до полутора лет, чем у нее ситуация отличается от этой? У третьей там не знаю, сын наркоман, ну это тоже ситуация, которая ее тоже там гложет на работе. Но про них почему-то не говорим, почему то мы выделяем мамочке до полутора и до трех лет, я с этим категорически не согласна (работодатель).*

*Информант 9 – «сезон пошел, развернулся и на больничный».*



*Информант 8 – «да, да или там охота началась, и поэтому вот я абсолютно согласна, что мамочек выделять как зло в организации, ну это точно нельзя»*

Одновременно, в целом говоря о женщинах с детьми как о работниках, необходимо отметить дифференциацию этой группы (а также понимание данной дифференциации среди работодателей):

- Женщины, работающие почти исключительно для материального обеспечения семьи.

*«[Выход на работу после рождения ребенка] это финансовый вопрос, конечно» (работодатель).*

- Женщины, стремящиеся к самореализации в работе (высококвалифицированные и мотивированные сотрудницы).

*«Чем выше должность, понятно тем выше зарплата, они не хотят по каким-то причинам дома сидеть, но мы на входе договаривались: давай ты будешь решать вопрос с больничным. То есть ли бабушки, есть ли няни, у некоторых, там говорят, папа будет на больничном, потому что папа там работает на самозанятости, может себе позволить. И скажем так, злоупотреблений со стороны мам, в целом нет. Поэтому не боимся. Я сама вышла, ребенку был год, и ни разу не ходила на больничный и здесь вопрос» (работодатель).*

Вторых – меньше, однако их вклад в работу достаточно высок, поэтому работодатели стремятся поддержать и удержать таких сотрудниц, в том числе готовы предоставлять дополнительные бонусы и особые условия труда.

*«Пытались даже предоставлять транспорт, чтобы кормить [ей ребенка], ну если ребенок еще совсем [маленький]. Возили, нужен был хороший специалист» (работодатель).*

Переоценка ценностей, происходящая при появлении детей, свойственна многим женщинам. У женщин меняются приоритеты в сторону семьи. С другой, они нередко задумываются о смене работы. Среди базовых требований, выдвигаемых к работе: наличие гибкого графика, высокооплачиваемая

*«Меня декрет изменил кардинально, меня и мою жизнь. Три года исполнилось ребенку, я поняла, что не пойдет, этот банк, нафиг он мне, что всё совершенно по-другому, время больше ценится, кажется, жить когда, если работать каждый день. Я не готова к офисной работе, если бы можно было там пол дня, пару раз в неделю прийти в банке поработать, я бы сходила, а вот так, не готова я к такой работе. Мне нравится, что я свободна, что я шью и я уволилась» (мама 3 детей)*



В это же время происходит поиск дополнительных источников дохода, которая может быть связана с монетизацией собственного хобби, а также работой на фрилансе и пр.

При этом работодатели отмечают, что в этот период женщины значительно меньше вовлечены в работу.

*«Женщина, которая готовится стать мамой и какое-то время после того, на нее не стоит сильно рассчитывать в плане какого-то роста профессионального, она несколько оторвана от работы» (работодатель).*

*«А мне кажется, современная молодежь не такая, они не отрываются сейчас от работы» (работодатель).*

Готовность учиться мамочек до выхода из декретного отпуска работодатели оценивают невысоко. Прежде всего по причине необходимости присмотра за ребенком

*«А как? Она по сути дома с ребенком сидит, как ее обучать то? Отрывать от ребенка? Это тоже самое, что выйти на работу» (работодатель).*

*«Но у нас был опыт, собрать мам очень тяжело. То есть ребенка оставить не с кем, то есть собирали на какие-то разные мероприятия корпоративные, специально для мамочек создавали такой контент, ну и потом в итоге пустой зал» (работодатель).*

Однако, в случае если профессия подразумевает необходимость обновления профессиональных знаний, такое обучение предусматривается, но обычно за неделю-две до выхода на работу

*«Опять же, если мы говорим о работнике, который работает с клиентами, она не сможет работать, опять же, если она не пройдет обучение, и поэтому опыт такой есть. За неделю как минимум приходят как правило обучаются, смотрят, и потом мы пускаем только» (работодатель).*

Что касается самих женщин, то они, напротив, готовы. Среди востребованных курсов:

- Направленные на получение новых профессиональных знаний и навыков
- Развивающие предпринимательские навыки (бизнес-планирование, знания налоговой сферы и пр.)
- Курсы, развивающие правовую и финансовую грамотность
- Направленные на личностное развитие, общие навыки (тайм-менеджмент, коммуникативные навыки и др.)
- Дающие углубленную компьютерную грамотность (в т.ч программирование)

Отдельно необходимо отметить выделенную данной группой потребность в коучинге, консультациях, помощи со стороны людей, которые являются профессионалами или уже имеют опыт в конкретной сфере деятельности.

*«Было бы хорошо, если бы была какая-то система поддержки, каких-то людей, которые могли бы задать правильные вопросы. Потому что под действием гормонов ты себе картину как-то нерационально видишь, и кроме фактических знаний тебе нужно иметь место, где с тобой своим опытом поделится, вопросы задаст, навеет на какие-то идеи...». (мама)*

*«Если мамам на старте кто-нибудь хоть на одной встрече рассказывал про подводные камни, куда стоит идти, что делать, будет меньше шишек. И в каждой сфере, такого спикера можно найти, потому что у нас реально очень много примеров успешного бизнеса, а есть случаи, где люди пробовали много раз какие-то бизнесы. И университет или, я не знаю, центр занятости, кто-то должен искать таких спикеров» (мама).*

*«Ещё была бы полезна профориентация, потому что многие свой трек карьерный кардинально меняют о время декрета. И если можно было каких-то ошибок избежать, какие-то поддержки получать, было бы очень полезно» (мама).*

#### **Общие выводы по итогу работы фокус-группы:**

Неоднородность представлений внутри целевой группы «мамы».

Высокая степень дифференциации по уровню образования, особенно между городом и селом.

При невысоком объёме целевой группы в целом, расширение линейки услуг со стороны ДТЗ возможно преимущественно через опосредованные формы и развитие рынка услуг (не только услуги ЦЗН). Обучение является значимым фактором поведения участников рынка труда.

## **Проведение «Фокус-группы с представителями работодателей»**



## Проведение «Фокус-группы с представителями работодателей».

### Содержание и анализ работы.

Оценивая работодателей как целевую группу, можно говорить о значительной дифференциации в представлениях: по многим вопросам они придерживаются противоположных позиций. Это видно, как при оценке описанных выше параметров относительно предпенсионеров и «мамочек», так можно наблюдать и при общей оценке экономической ситуации. Так, при определении ситуации на рынке труда часть работодателей полагают, что они находятся в тяжелой ситуации в связи с наличием серьезных кадровых проблем, в то время как другая часть полагает, что, напротив, значительно больше трудностей имеется у наемных сотрудников.

*«Рынок труда, в моем понимании, он перекошен в одну сторону, потому что есть люди, которые готовы работать, и есть возможности, которые очень небольшие для этих людей» (работодатель).*

*«И даже выпускники, которые есть, они не соответствуют тем требованиям, которые предъявляются на предприятии. Это, по-моему, уже обсуждается много-много лет подряд на разных совещаниях. Второе у нас направление – это лесозаготовка. Там уже просто проблема существует в принципе в отрасли, потому что их [работников] нет практически уже. Мы выходили в прошлый год на Алтай, на Алтайский регион, уже оттуда привлекаем людей. В этом году на Казахстан в том числе расширяемся, выходим. Зарплаты достойные, прям достойные, но это надо ехать на лесозаготовительный сезон, а людей мы найти не можем» (работодатель).*

Дифференциация во мнениях зависит как от отрасли, в которой работает предприятие и, соответственно, условий его функционирования (например, сезонное производство определяет больше сложностей с поиском кадров), специальностей требуемых работников (отмечалось, что есть сложности с поиском специалистов в сфере IT, охраны труда, музыкантов, токарей, других узких специалистов), а также экономическими возможностями компаний обеспечить рыночную заработную плату и широтой решаемых задач («задачи не те, задачи маленькие, люди хотят участвовать в больших проектах»).

Общая проблема для многих работодателей – необходимость конкурировать с другими регионами, в первую очередь Москвой, за высококвалифицированные/редкие кадры, а также сложности с удержанием высокопотенциального массового персонала. В качестве сложностей отмечалось введение профстандартов с 2020 года, к чему работодатели подходят с разной степенью готовностью, а также общая необходимость

«доучивания» приходящих устраиваться специалистов, особенно, сразу после вуза. Опять же здесь обнаруживается неоднородность: часть работодателей склонны винить вузы в «неправильном образовании», другие полагают, что естественный процесс:

*«Вспомните себя. Я в 93 окончил вуз, пришел, и ничего не знал. И мы все учимся на рабочем месте. Но так было всегда, во всем мире, так и будет. Вуз дает базовые знания. Он дает возможность учиться мыслить, он не дает конкретики, он не дает тех вещей. Каждое предприятие имеет свою специфику. Задача вузу дать людей, которые способны обучаться быстро, задача работодателя найти этих людей и обучить их в короткий срок, вы никогда не найдете готовых специалистов. Это мечта, которая несбыточная. (работодатель).*

Соответственно, работодатели также дифференцированы относительно необходимости специальных программ по обучению сотрудников. Не нуждаются или мало нуждаются в дополнительных программах предприятия, где имеется собственная разработанная система повышения квалификации.

*«Та система обучения, которая сейчас у нас есть в компании, она достаточна для того, чтобы давать людям те знания и навыки, которые нужны в работе» (работодатель).*

*«у нас аналогичная ситуация, мы так же обучаем, также цели у нас есть, на обучение у нас очень много средств затрачивается, система большая по всей России поэтому» (работодатель).*

При этом потребности работодателей в обучении, в первую очередь, напрямую связаны с узкопрофессиональным выполнением задач сотрудниками.

*«Для изготовления какого-то изделия сварщик должен на высоте. Как вариант: приварить крышу контейнера, здесь он у нас не как сварщик идет уже, а еще как и как сварщик, и как слесарь металлоконструкций. То есть опять обучение, потому что инженер по охране труда идет, проверяет. То есть с обучением на самом деле проблем нет: все обучены, все абсолютно» (работодатель).*

Вопросы обучения, связанные с личностным развитием своих работников, которые также могут влиять на производительность труда, судя по всему, поднимает не очень значительное число работодателей.

#### Участие в национальном проекте

Среди работодателей на фокус-группе были те, кто участвует и ценит возможность участия в национальном проекте, в т.ч. полагает значимыми возможности обучения своих сотрудников.



*«Мы участники национального проекта повышения производительности труда, конечно, мы вступили в проект для того, чтобы... повысить производительность труда. {В результате проекта}, верим. Если бы не верили, не вступали бы. (работодатель).*

Были и те, кто ничего не знал про проект. А также те, кто знает, то не считает необходимым участвовать, в т.ч. с одной стороны, из-за непонимания необходимости для организации (в т.ч. по причинам собственной системы обучения), а с другой, сопротивления сотрудников. Кроме того, имеются общие опасения относительно включения в государственные программы, в т.ч. из-за прошлого негативного опыта, связанного с большой бюрократической работы.

*«За любую господдержку, помощь, нужен огромный пакет документов, я это озвучу, потому что мы с этим уже сталкивались, это к большому сожалению плюс, есть положительные стороны, так и отрицательные. Это буквально одна не та оформленная бумажка и нас привела к тому, что мы не получали, были вынуждены вернуть эти средства» (работодатель).*

Наиболее мотивированные к сотрудничеству представители работодателей

1. Бунтина Ирина Константиновна - начальник отдела кадров «Коместра-Томь»
2. Волкова Ольга Васильевна - предприниматель
3. Гамеза Екатерина Викторовна - «Коместра-Томь»
4. Добрынин Валерий Викторович - зам. ген. директора по управлению персоналом ООО «Межениновская птицефабрика»
5. Жевлакова Оксана Валерьевна - начальник управления по работе с персоналом ООО «Томлесдрев»
6. Жукова Елена Александровна - начальник отдела подбора развития и оценки персонала ООО «Томскнефтехим»
7. Кириллова Марина Рашидовна - начальник отдела по работе с персоналом ООО «Телекор»
8. Кузнецова Марина Николаевна - заведующая детским садом с. Воронино
9. Которова Ирина Александровна - главный специалист по работе с персоналом томского отделения ЦБ РФ
10. Мирзозоева Светлана Владимировна - управляющая магазином Interspar «ГК ЛАМА»
11. Позднякова Юлия Эрвиновна - hr-партнёр томского отделения ПАО «Сбербанк»
12. Попова Ирина Валерьевна - начальник отдела кадров областного Дома ребенка
13. Семёнова Наталья - начальник отдела кадров ООО «Газпромнефть-Восток»



### **Общие выводы по итогу работы фокус-группы:**

Неоднородность представлений внутри целевой группы «работодатели». Высокая степень дифференциации представлений и поведения работодателей. При небольшом объеме рынка трудовых ресурсов региона есть работодатели, определяющие тренд поведения в отношении целевых групп с низкой конкурентоспособностью на рынке.

Обучение является значимым фактором поведения участников рынка труда.

Выявлена дифференциация представлений разных ЦГ. Выявлен потенциал.

Неоднородность мотивационных факторов. Тенденция на финансовую мотивацию при невысоком объеме рынка. Риск миграции в регионы с большим объемом рынка для наиболее активных возрастных групп. Требуется развитие форм взаимодействия, расширяющих мотивационные профили. Потенциал развития сферы услуг профессионального развития, социального предпринимательства.

## Результаты анкетирования участников Акселератора Карьерных смыслов

По итогам проведения акселератора участники мероприятия заполняют анкету, задачи которой получить обратную связь относительно мероприятия и выяснить установки на обучение. Часть вопросов были закрытыми – с возможными вариантами ответов, часть – открытыми, когда опрашиваемые самостоятельно формулируют и записывают все ответы. Открытые вопросы обрабатывались методом контент-анализа, для чего был разработан классификатор. Данные анкетирования, полученные в период с 12 мая по 18 августа 2022 года, были обработаны с использованием компьютерной программы SPSS. Выборка составила 745 человек. В результате были проанализированы: основные мотивы обучения участников; причины выбора образовательных программ; наличие перспективы трудоустройства после прохождения образовательной программы. А также отзывы участников непосредственно после прохождения акселератора: желание сменить образовательную программу после прохождения акселератора; полезность и недостатки мероприятия; предложения по улучшению программы мероприятия.

Среди мотивов обучения одними из главных участники называют мотивы, направленные на повышение уровня жизни – возможность получения хорошего заработка (26% ответивших) и перспективность работы (22%), также актуальными являются мотивы самореализации – возможность проявить свои способности (15%) и соответствие работы склонностям и способностям (14%), наименее значимыми мотивами оказались познавательные, альтруистические, социальные.

Основными причинами выбора определенных образовательных программ являются: желание научиться применять свои знания в соответствии с собственным интересом/хобби (24%), желание сменить сферу деятельности/освоить новую профессию (22%), улучшить компетенции в текущей сфере своей деятельности (20%), получить востребованную и перспективную профессию (19%).

В качестве основных перспектив трудоустройства после прохождения программ участники чаще всего указывают – трудоустройство в организацию, где есть спрос на их новую специальность (45%), перспективу удаленной работы/фриланса (22%) и возможность подработки/работы как самозанятый (17%).

Стремление сменить выбранную образовательную программу появилось у 8% участников акселератора.

О положительном восприятии акселератора участниками мероприятия свидетельствует то, что подавляющее большинство (78%) смогли самостоятельно сформулировать, чем именно акселератор оказался для них полезным. При этом часть участников отметили не один, а несколько положительных аспектов. Среди плюсов акселератора чаще всего опрошенные указывали, что они получили новую полезную информацию (в т. ч. о вакансиях на рынке труда) (38%). На мероприятии была описана и составлена программа обучения в проекте или ознакомление с другими образовательными программами (16%). Часть отметили возможность задать вопросы (15%), а каждому десятому мероприятие помогло с самоопределением относительно обучения в проекте (10%). Таким образом, акселератор выполняет именно те задачи, на которые был нацелен. Одновременно подавляющее большинство участников не указали каких-либо минусов мероприятия (84%). Среди тех, кто все-таки отметил недостатки, часть сочли, что мероприятие несколько затянуто (5% участников) или иным образом не очень хорошо организовано (например, проводится слишком рано) (3%), а также оказались недовольны информацией, например, что она слишком общая, мало конкретики по выбранным программам или дублируется (3%). Большая часть опрошенных не дали каких-либо рекомендаций по улучшению акселератора. Среди пожеланий изменение организационных условий мероприятия (например, сокращение времени, перенос на вечернее время, уменьшение числа участников) (3%), а также более подробная предварительная информация об акселераторе, в т.ч. месте и времени (3%). Небольшое число участников рекомендовали сделать возможность организовать акселератор в онлайн-формате (2%).





## ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

### РАСПОРЯЖЕНИЕ

02.02.2022

№ 21/1

О создании рабочей группы по разработке и внедрению проекта «Акселератор карьерных смыслов» в рамках мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию

В целях повышения эффективности мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, повышения уровня трудоустройства/занятости граждан:

1. Создать рабочую группу по разработке и внедрению проекта «Акселератор карьерных смыслов» в рамках мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, в составе согласно приложению к настоящему распоряжению (далее – рабочая группа).

2. Определить, что заседания рабочей группы проводятся еженедельно (по четвергам).

3. Рабочей группе обеспечить разработку дорожной карты по внедрению проекта «Акселератор карьерных смыслов» в срок до 15.02.2022.

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Начальник Департамента

С.Н. Грузных



Приложение  
к распоряжению  
Департамента труда и занятости  
населения Томской области  
от 02.02.2022 № 21/1

## СОСТАВ

рабочей группы по разработке и внедрению проекта «Акселератор карьерных смыслов» в рамках мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Грузных<br>Светлана Николаевна       | - начальник Департамента труда и занятости населения Томской области - председатель рабочей группы  |
| Гомозова<br>Анна Борисовна           | - заместитель начальника Департамента труда и занятости населения Томской области по развитию - заместитель председателя рабочей группы   |
| Дмитриева<br>Людмила Геннадьевна     | - заместитель директора областного государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Томска и Томского района» - начальник отдела профессиональной ориентации и карьерного развития   |
| Жураковская<br>Анжелика Владимировна | - генеральный директор ООО «Управляющая компания «Лама» (по согласованию)   |
| Кравченко<br>Оксана Ивановна         | - директор областного государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Томска и Томского района»   |
| Кудашкина<br>Людмила Алексеевна      | - директор Центра кадровых технологий ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет» (по согласованию)   |
| Огуречева<br>Ольга Владимировна      | - директор областного государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Каргасокского района»  |
| Попова<br>Лариса Юрьевна             | - директор областного государственного казенного учреждения «Центр занятости населения ЗАТО город Северск»  |
| Смышляева<br>Лариса Германовна       | - директор научно-образовательного междисциплинарного центра педагогических технологий развития человеческого потенциала, профессор кафедры социальной педагогики, советник при ректорате ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет» (по согласованию) |
| Терехова<br>Юлия Александровна       | - председатель комитета содействия занятости Департамента труда и занятости населения Томской области   |
| Ударцева<br>Оксана Сергеевна         | - директор областного государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Асино»  |
| Шаманина<br>Ольга Викторовна         | - заместитель начальника Департамента труда и занятости населения Томской области-председатель комитета развития рынка труда  |



## ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

### РАСПОРЯЖЕНИЕ

05. 04. 2022

№ 67/1

Об организации проведения Акселератора карьерных смыслов в рамках мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию

В целях повышения эффективности мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, повышения уровня трудоустройства/занятости граждан:

1. Утвердить технологию проведения Акселератора карьерных смыслов согласно приложению к настоящему распоряжению.

2. Директору областного государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Томска и Томского района» (далее – центр занятости населения) приступить к реализации проведения Акселератора карьерных смыслов в соответствии с технологией, утвержденной настоящим распоряжением.

3. Заместителю начальника Департамента по развитию оказать методическую помощь работникам центра занятости населения по вопросам проведения Акселератора карьерных смыслов.

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя начальника Департамента по развитию.

Начальник Департамента

С.Н. Грузных

Заместитель начальника Департамента по  
развитию



А.Б. Гомозова

Председатель комитета содействия  
занятости



Ю.А. Терехова

И.о. председателя комитета правового и  
кадрового обеспечения



Е.Е. Хоружик



УТВЕРЖДЕНА  
распоряжением Департамента  
труда и занятости населения  
Томской области  
от 05.04.2022 № 67/1

## Технология проведения Акселератора карьерных смыслов

### 1. Вводная часть

#### **Антропологический подход к организации трудоустройства**

Федеральный проект «Содействие занятости» в рамках национального проекта «Демография» нацелен на встраивание человека в трудовые процессы в тех или иных профессиональных сферах. Образовательные организации сегодня предлагают широкую линейку образовательных программ по различным направлениям. Однако зачастую случается так, что получив самые современные компетенции, у гражданина не всегда получается эффективно реализоваться на рынке труда.

Возникшие проблемы вызвали необходимость пересмотра сложившихся методов работы с населением и подходов к их реализации. Трансформация методов и подходов (на концептуальных и технологических уровнях) к содействию трудовой занятости населения осуществлялась на основе проектирования индивидуальных карьерных сценариев средствами новых, антропоцентрированных (нацеленных на развитие человеческого потенциала) практик служб занятости населения. Где ЦЗН становится экосистемным интегратором процессов развития человеческого капитала региона/страны. В концептуальном плане обретается новое понимание социально-психологического статуса гражданина (клиента ЦЗН) как человека с уникальным опытом и уникальной индивидуальностью, трудовой потенциал которого не в полной мере реализован и капитализирован. Соответственно, ключевым смыслом и результатом деятельности ЦЗН становится обнаружение и актуализация уникальной трудовой ресурсности человека.

Традиционно «стандартными» причинами незанятости населения считаются: отсутствие желаемых рабочих мест, недостаток у кандидатов необходимых для работодателей компетенций, существование «профессиональной безработицы» и теневая занятость. Существуют и другие причины, по которым люди не устраиваются на работу – антропологические или чисто «человеческие».

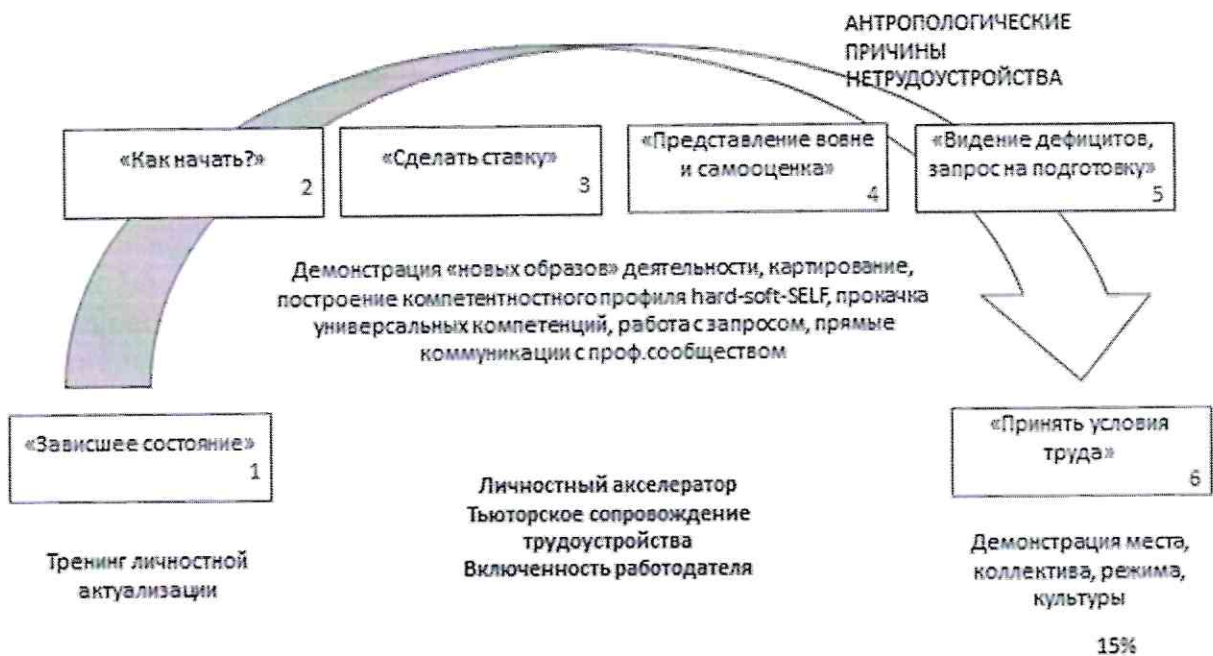


Рисунок № 1

Первая: «Зависшее состояние» как недостаток жизненной энергии, чтобы приступить к реальному поиску работы, начав с трезвой оценки ситуации и самого себя.

Вторая причина: отсутствие ответа на вопрос «Как начать?». Есть люди, желающие работать, но не имеющие представлений об устройстве рынка труда, о наиболее востребованных профессиях и направлениях трудовой деятельности в их городе и регионе, о потенциальных работодателях и тому подобном.

Третья причина – неспособность сделать выбор. Именно большое количество потенциальных возможностей и собственных интересов к разным видам деятельности мешает человеку сделать правильный выбор. Иными словами, есть информация, но нет понимания того, что больше всего подходит именно тебе.

Четвертая причина – неумение критически оценивать свои сильные и слабые стороны и как следствие – неумение выстраивать эффективные стратегии самопрезентации, то есть адекватно представлять себя на рынке труда.

Пятая причина – отсутствие в силу тех или иных обстоятельств необходимых профессиональных знаний и навыков, позволяющих претендовать на наиболее подходящую работу.

Шестая причина – неудовлетворенность существующими условиями труда, стремление к поиску «идеальной» для себя работы (лучшей должности, лучшей организации, более подходящей корпоративной культуры).

Для эффективного решения вопросов профессиональной реализации разработана методика проведения Акселератора карьерных смыслов.

## 2. Основные положения

Понятие Акселератор с латинского языка переводится как «ускоритель». В образовательных и бизнес процессах понимается как образовательная и практическая площадка, в рамках которой команды-участницы получают экспертные знания, наставничество и импульсы к действию при помощи специалистов из разных областей.



Использование данного понятия относительно методики работы с гражданами, стимулирующей процессы осмысления при принятии решения, не случайно. Акселератор карьерных смыслов (далее - Акселератор) - это сервис, помогающий человеку выявить свой профессиональный потенциал, оценить имеющийся опыт, наличие актуальных компетенций и понять, что и как необходимо «усилить» для дальнейшего профессионального развития.

#### **Цели и задачи Акселератора**

Акселератор нацелен на создание условий для самоопределения человека в направлении личностного развития, погружение участника в ситуацию смены и выбора своей карьерной траектории, прохождения образовательных программ обучения для выбора места трудоустройства.

Технология Акселератора основана на содействии человеку в осознании образовательных и карьерных потребностей и понимании возможностей способов их реализации. Для достижения цели выделяются следующие задачи:

- проведение реконструкции личного и профессионального опыта участников;
- осмысленно-мотивированное картирование рынка труда/профессии/отрасли (соотнесение своих профессиональных возможностей с потребностями рынка труда);
- определение собственных дефицитов (компетенции) при решении вопроса трудоустройства;
- знакомство с программой обучения с участием образовательных организаций;
- прямой контакт с работодателями, предложение вариантов трудоустройства с учетом новым компетенций;
- осознанный выбор образовательной программы для последующего эффективного трудоустройства.

#### **Участники Акселератора**

Участниками Акселератора являются граждане, относящиеся к наиболее уязвимым категориям на рынке труда, ввиду низкой конкурентоспособности: женщины, находящиеся в декрете; граждане предпенсионного возраста или достигшие 50 лет и старше; безработные граждане; молодежь в возрасте до 35 лет; работники, находящиеся под риском увольнения и иные.

#### **Команда Акселератора**

Акселератор реализуется командой сотрудников в следующих ролях.

*Ведущий Акселератора* - выполняет координацию команды Акселератора и его участников, обеспечивает целевые установки на каждом этапе реализации программы мероприятия. От ведущего требуется высокая коммуникативность, управление эмоциональным состоянием участников, готовность быстро корректировать программу не теряя смысловой связанности элементов Акселератора.

Особая задача ведущего в организации обратной связи и личной включенности участников в работу с самим собой. Поэтому он руководствуется заявленными принципами, демонстрируя их своим поведением и коммуникативными паттернами.

*Модератор* - в его задачи входит организация работы в группах, помощь участникам в самопрезентации и высказывания личных суждений, удержание фокусировки по теме работы группы, направление участников к экспертам за консультациями. Для организации групповой работы на Акселераторе привлекается необходимое количество модераторов (1 модератор на группу, состоящую из 6-8 человек).

*Эксперт по ситуации на рынке труда* - обеспечивает выступление, в которых отражает актуальную информацию о ситуации на рынке труда, наиболее востребованных отраслях экономики, текущей и потенциальной потребности работодателей, в том числе в



высококвалифицированных специалистах, возможности трудоустройства за пределами региона проживания.

*Эксперт по образовательным программам* - дает обзор направлений программ в регионе проведения Акселератора и возможностей дальнейшей профессиональной реализации, навигация по этапам образовательной программы, стимулирует процесс утверждения участника акселератора в правильности выбора образовательной программы.

*Эксперт по сервисам трудоустройства (специалист ЦЗН)* - информирует по сервисам трудоустройства и занятости в регионе и РФ, выступает консультантом по данному вопросу, осуществляет навигацию карьерных возможностей.

*Работодатель* - предоставляет информацию о востребованности в компании, возможности профессиональной реализации по выбранной компетенции, дает представление об условиях труда, организации трудового процесса, объеме выполняемой работы, возможности профессионального роста.

### **Базовые формы работы Акселератора**

Взаимодействие на Акселераторе предполагает гибридный формат работы: работа со всеми участниками (до 100 человек), работа в малых группах по 6-8 человек. Взаимодействие личности и группы способствуют самоанализу личного опыта, выявлению ценных качеств, повышению самооценки для потенциального трудоустройства и правильного выбора образовательной программы.

#### **Формы работы в группе:**

*Индивидуальное самоопределение* с проблемой личного трудоустройства, которую участник считает необходимым решить.

*Индивидуальная самопрезентация* в неоднородной группе сменного состава (6-8 человек), которая позволяет проанализировать свой опыт и выделить ценные качества и деятельностные характеристики для трудовой реализации.

*Обсуждение в малой группе* (6-8 человек), в которой прорабатываются личные проблемные ситуации и возможные варианты ее разрешения.

*Обсуждение в большой группе* всех участников Акселератора (20-100 человек), которое позволяет участнику получить обзор всех типовых задач для трудоустройства, уточнить возможные проблемы и самоопределиться в своей ситуации, увидеть альтернативные варианты решения у других групп.

### **Принципы (нормы) работы на Акселераторе**

#### *Принцип личной активности.*

Этот принцип задает необходимость в каждой форме работы совершать личное действие, предъявляя личное мнение, опыт, версию решения, суждение или оценку, которые становятся обсуждаемым содержанием.

#### *Общение по принципу «Здесь и теперь».*

Принцип задает необходимость высказывать суждения о тех вопросах или высказываниях, или сообщенной информации, которые заданы и сообщены здесь. А также обсуждать жизненные ситуации, которые предложены участниками здесь и в данный момент жизненного выбора.

#### *Принцип «Я-высказываний».*

Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: «я чувствую...», «мне кажется...». Запрещается использовать рассуждения типа: «мы считаем...», «у нас мнение другое...» и т. п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное «мы».

#### *Принцип сотрудничества.*

Общение на равных, уважение друг к другу (не перебивать, обращаться по имени).

Принимается любая личная версия без критики.

*Принцип обратной связи.*

Для организации осознания личных вариантов, границ принятия решений, допустимых поступков, позволяющих участнику проявлять свои ограничения и находить новые варианты решения своих задач трудоустройства, обеспечивается обмен суждениями, впечатлениями, версиями и оценками.

### 3. Требования к материально-техническому оснащению

#### **Помещение:**

свободное от лишней мебели  
хорошо проветриваемое (кондиционер)

#### **Оснащение помещения:**

наличие проектора/экрана для демонстрации презентации  
наличие достаточного количества столов с возможностью размещения граждан для работы в малых группах

наличие микрофонов (при необходимости)

наличие канцелярских принадлежностей (бумага, ручки, карандаши)

наличие бэйджиков для всех участников Акселератора

#### **Методические материалы:**

раздаточный материал для участников (бланки тестов и заданий, анкета обратной связи)

методический пакет ведущего и модератора (презентация для пошагового ведения Акселератора, инструкции для организации работы в группах)

презентационные материалы от экспертов (тематические)

### 4. Организационные мероприятия

#### **Сбор и подготовка группы участников**

Организаторы Акселератора информируют участников посредством: индивидуального приглашения в ходе телефонного разговора средств массовой информации, социальных сетей цифровых сервисов

При информировании уточняется, что формат Акселератора будет отличаться от индивидуальных консультаций. Это групповой формат работы, который поможет ему с выбором образовательной программы и дальнейшего профессионального самоопределения. Участник информируется о продолжительности участия в Акселераторе в течение 1,5 – 2 часов.

#### **Оценка готовности к проведению Акселератора**

На завершающем подготовительном этапе ведущий Акселератора проводит оценку готовности к проведению мероприятия. Для оценки готовности заполняется чек-лист (Приложение № 1), по результатам которого дается оценка степени готовности к проведению Акселератора, его наполнения, понимание состава участников мероприятия.

### 5. Этапы проведения Акселератора



### **1. Вводная часть.**

Информация о Кадровом центре (ведущим Акселератор дается обзорная информация о центре занятости, его роли, миссии, предоставляемых услугах и иная информация, относящаяся к данной тематике).

Цель – информирование участников о том, что такое служба занятости сегодня.

Время выполнения – *до 3 минут.*

Информация о проекте «Содействие занятости» (ведущий Акселератора дает общую информацию о цели проекта, роли службы занятости в реализации проекта, установленных сроках для участников проекта, обязательства сторон участия в проекте, иная информация, относящаяся к данной тематике).

Цель – информирование участников о смыслах федерального проекта «Содействие занятости».

Время выполнения – *до 3 минут.*

Определение целей и задач проведения Акселератора, его этапов, форматов работы, краткий инструктаж, ожидаемые результаты, установление тайминга проведения мероприятия.

Цель - установка на эффективную работу в группах.

Время выполнения – *до 3 минут.*

### **2. Знакомство.**

Работа в малых группах при участии модераторов. Участники представляются, кратко рассказывают о себе, уровне имеющейся квалификации, своем профессиональном опыте и выбранной образовательной программе.

Цель – снятие психоэмоционального напряжения, создание комфортного микроклимата.

Время выполнения – *до 5 минут.*

### **3. Практические задания на мотивацию и выявление профессиональных интересов.**

Работа в группах при участии модераторов:

участниками выполняется упражнение «Лучший мотив» для определения ведущего мотива обучения (Приложение № 2), по результатам которого осуществляется разбор результатов выполнения упражнения. Цель - помочь участникам на практике понять особенности осознанного выбора профессии;

участниками заполняется анкета «Ориентация» И. Л. Соломина» для определения профессиональной направленности личности к определенной сфере деятельности (Приложение № 3), по результатам которого дается анализ результатов. Цель - самостоятельная оценка участником истинных профессиональных интересов и способностей.

Время выполнения – *до 20 минут.*

### **4. Краткий обзор рынка труда.**

Эксперт по рынку труда предоставляет в презентационном виде актуальную информацию о ситуации на рынке труда, наиболее востребованных отраслях экономики, текущей и потенциальной потребности работодателей, в том числе в высококвалифицированных специалистах в регионе/районе. Информация предоставляется в виде презентационных материалов.

Цель – довести до участников Акселератора информацию о реальной ситуации на региональном рынке труда для запуска процесса осмысления и оценки себя как профессионала.

Время выполнения – *до 7 минут.*



## **5. Порядок организации обучения.**

Ведущий Акселератора предоставляет подробную информацию об этапах организации обучения, сроках выполнения необходимых административных процедур, подтверждении соответствующей категории участника федерального проекта «Содействие занятости».

Цель – проинформировать участников Акселератора о правилах участия в федеральном проекте «Содействие занятости», ответственности, которую несут все заинтересованные стороны.

Время выполнения – *до 3 минут.*

## **6. Презентация программ обучения**

Эксперт по образовательным программам (представитель федерального оператора) предоставляет информацию о направлениях обучения в регионе и возможностях дальнейшей профессиональной реализации, осуществляет навигацию по этапам образовательного процесса. Ответы на вопросы участников Акселератора.

Цель – дать информацию о конкретных образовательных программах снять все имеющиеся вопросы относительно процесса обучения.

Время выполнения – *до 20 минут.*

## **7. Экспертная информация от работодателя**

Работодатель информирует участников Акселератора о планах развития предприятия, имеющейся кадровой востребованности в компании, возможности профессиональной реализации по выбранной компетенции, дает представление об условиях труда, организации трудового процесса, возможности профессионального роста. Ответы на вопросы участников Акселератора.

Цель – показать возможности трудоустройства после обучения.

Время выполнения – *до 15 минут.*

## **8. Информационный блок об услугах центра, анонс мероприятий**

Эксперт по сервисам трудоустройства информирует об услугах, оказываемых центром занятости, сервисах по трудоустройству, дополнительных мероприятиях, направленных на решение вопросов занятости отдельных категорий граждан.

Цель – проинформировать участников о возможностях центра занятости при поиске работы/занятости.

Время выполнения – *до 5 минут.*

## **9. Практическое задание**

Работа в группах при участии модераторов:

участники заполняют анкету «Ваши цели и приоритеты», которая направлена на структурирование информации по выбранной образовательной программе обучения (Приложение № 4). Цель – основываясь на результатах заполнения анкеты, помочь участникам принять окончательное решение о верном выборе образовательной программы/о рассмотрении иных вариантов обучения.

Время выполнения – *до 10 минут.*

## **10. Заполнение анкеты обратной связи участника Акселератора**

Участникам предлагается заполнить анкету, содержащую вопросы по оценке проведения мероприятия, с точки зрения необходимости и эффективности при выборе образовательной программы (Приложение № 5).

Цель – получение обратной связи для проведения анализа и совершенствования технологии проведения Акселератора.

Время выполнения – *до 3 минут.*

## **11. Подведение итогов**

Резюмируются итоги проведенного мероприятия, дается навигация по следующему этапу участия в федеральном проекте «Содействие занятости», информирование о возможности получения личной консультации.

Цель – подвести итог мероприятия, дать навигацию.

Время выполнения – до 2 минут.

## 6. Аналитическая часть

### **Обработка результатов**

По итогам проведения акселератора формируется аналитическая информация. По итогам каждого мероприятия ведущий Акселератора (иной ответственный сотрудник Кадрового центра) заполняет форму «Анализ проведения Акселератора карьерных смыслов», в которой отражается информация в разрезе категорий граждан, посетивших мероприятие и результатах работы (Приложение 6). После формируется сводная накопительная таблица итогов проведения Акселератора (Приложение 7).

По итогам проведения мероприятия осуществляется обсуждение с модераторами результатов работы на Акселераторе и осуществляется обработка результатов обратной связи от участников Акселератора.

### **Принятие решений**

С учетом анализа статистической информации по результатам проведения Акселератора, обратной связи участников Акселератора, экспертного мнения модераторов вырабатываются решения по расстановке акцентов мероприятия, необходимости получения освоения новых навыков и компетенций для команды Акселератора, усовершенствованию технологии проведения Акселератора.

## 7. Заключительная часть

Акселератор является универсальной технологией работы с карьерными смыслами гражданина, решающего вопросы своего трудоустройства/занятости. Данная технология позволяет гражданину получить всестороннюю и объективную картину рынка труда, в процессе групповой работы увидеть и понять свое положение как участника рынка труда, оценить свою конкурентоспособность и узнать какие в данный момент имеются инструменты и механизмы ее повышения, структурировать свои карьерные устремления и реализовать свои профессиональные возможности.

Применение технологии акселератора можно встроить в любой сервис центра занятости населения, предполагающий групповой формат работы, например, при групповой работе с гражданами, желающими открыть собственный бизнес, гражданами, рассматривающими вопрос о профессиональном обучении, гражданами, испытывающими сложности при самостоятельном определении дальнейших шагов при построении карьерной траектории, для работодателей – при проведении открытых отборов и иные варианты.



ЧЕК-ЛИСТ по подготовке проведения Акселератора карьерных смыслов  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№ п/п	Задача	Отметка о выполнении/ внесение информации
1	<b>Определены участники команды Акселератора</b>	
	<i>образовательные организации</i>	
	<i>работодатели</i>	
	<i>иные</i>	
2	<b>Определены слушатели Акселератора</b>	
	<i>из них, выбравшие образовательные программы, чел.:</i>	
	<i>федерального оператора ТГУ</i>	
	<i>федерального оператора Ворлдскиллс (ЦОПП)</i>	
	<i>из общего числа приглашенных относящиеся к категориям, чел.:</i>	
	<i>лица в возрасте 50-ти лет и старше</i>	
	<i>граждане предпенсионного возраста</i>	
	<i>женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им</i> <i>возраста 3 лет</i>	
	<i>женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей</i> <i>дошкольного возраста в возрасте от 0 до 7 лет включительно</i>	
	<i>безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости</i>	
	<i>работники, находящиеся под риском увольнения, включая введение</i> <i>режимов..., проведение мероприятий по высвобождению работников</i>	
	<i>молодежь в возрасте до 35 лет включительно:</i>	
	<i>граждане, которые с даты окончания военной службы по призыву не</i> <i>являются занятыми в течение 4 месяцев и более</i>	
	<i>граждане, не имеющие СПО или ВО и не обучающихся по</i> <i>образовательным программам СПО или ВО</i>	
	<i>граждане, которые с даты выдачи им документа об образовании и (или) о</i> <i>квалификации не являются занятыми в течение 4 месяцев и более</i>	
	<i>граждане, находящиеся под риском увольнения</i>	
	<i>граждане, завершающие обучение по образовательным программам СПО</i> <i>или ВО в текущем календарном году, обратившиеся в ОСЗ, для которых</i> <i>отсутствует подходящая работа по получаемой профессии (специальности)</i>	
3	<b>Определен ведущий Акселератора</b>	
	<i>специалист Кадрового центра «Работа России»</i>	
	<i>приглашенный специалист</i>	
4	<b>Проведена работа по материально-техническому обеспечению Акселератора</b>	
	<i>определена аудитория</i>	
	<i>подготовлена необходимая мебель</i>	
	<i>подготовлена необходимая техника для презентаций (компьютер, экран,</i>	



	<i>микрофон)</i>	
	<i>подготовлены бланки для тестирования слушателей</i>	
	<i>подготовлены бланки анкет для обратной связи</i>	
	<i>подготовлены ручки, карандаши</i>	
<b>5</b>	<b>Подготовлены презентации организаторов и партнеров Акселератора:</b>	
	<i>образовательных программ федеральных операторов</i>	
	<i>работодателей</i>	
	<i>Кадрового центра «Работа России»</i>	
	<i>иные</i>	

Приложение № 2  
к Технологии проведения  
Акселератора карьерных смыслов

Бланк упражнения «Лучший мотив»

Фамилия \_\_\_\_\_

Имя \_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_

*Следуя инструкции модератора, выберите лучший мотив обучения:*

А	1	Возможность получить известность, прославиться
	2	Возможность продолжать семейные традиции
Б	3	Возможность продолжать учебу со своими друзьями
	4	Возможность служить людям
В	5	Возможность получения хорошего заработка
	6	Экономическое, общественное и государственное значение профессии
Г	7	Легкость трудоустройства на работу
	8	Перспективность работы
Д	9	Возможность проявить свои способности
	10	Возможность активно общаться с людьми
Е	11	Обогащение знаниями
	12	Соответствие работы склонностям и способностям
Ё	13	Разнообразие по содержанию
	14	Творческий характер труда, возможность делать открытия
Ж	15	Трудная, сложная профессия
	16	Легкая, спокойная работа

Приложение № 3  
к Технологии проведения  
Акселератора карьерных  
СМЫСЛОВ

Бланк анкеты «Ориентация» И.Л. Соломина»

Выберите и выделите цифру, соответствующую степени вашего желания заниматься этим видом деятельности:

0 – вовсе нет, 1 – пожалуй так, 2 – верно, 3 – совершенно верно.

<b>Я хочу (мне нравится, меня привлекает, я предпочитаю)</b>			<b>Я могу (способен, умею, обладаю навыками)</b>		
1	Обслуживать людей	0 1 2 3	1	Знакомиться с новыми людьми	0 1 2 3
	Заниматься лечением	0 1 2 3		Быть чутким и доброжелательным	0 1 2 3
	Обучать, воспитывать	0 1 2 3		Выслушивать людей	0 1 2 3
	Защищать права и безопасность	0 1 2 3		Разбираться в людях	0 1 2 3
	Управлять людьми	0 1 2 3		Хорошо говорить и выступать публично	0 1 2 3
2	Управлять машинами	0 1 2 3	2	Искать и устранять неисправности	0 1 2 3
	Ремонтировать оборудование	0 1 2 3		Использовать приборы, машины, механизмы	0 1 2 3
	Собирать и налаживать технику	0 1 2 3		Разбираться в технических устройствах	0 1 2 3
	Обрабатывать материалы, изготавливать предметы и вещи	0 1 2 3		Ловко обращаться с инструментами	0 1 2 3
	Заниматься строительством	0 1 2 3		Хорошо ориентироваться в пространстве	0 1 2 3
3	Редактировать тексты и таблицы	0 1 2 3	3	Быть сосредоточенным и усидчивым	0 1 2 3
	Производить расчеты и вычисления	0 1 2 3		Хорошо считать в уме	0 1 2 3
	Обрабатывать информацию	0 1 2 3		Преобразовывать информацию	0 1 2 3
	Работать с чертежами, картами и схемами	0 1 2 3		Оперировать знаками и символами	0 1 2 3
	Принимать и передавать сигналы и сообщения	0 1 2 3		Искать и исправлять ошибки	0 1 2 3
4	Заниматься художественным оформлением	0 1 2 3	4	Создавать красивые, со вкусом сделанные вещи	0 1 2 3
	Рисовать, фотографировать	0 1 2 3		Разбираться в литературе и искусстве	0 1 2 3
	Создавать произведения искусства	0 1 2 3		Петь, играть на музыкальных инструментах	0 1 2 3
	Выступать на сцене	0 1 2 3		Сочинять стихи, писать рассказы	0 1 2 3
	Шить, вышивать, вязать	0 1 2 3		Рисовать	0 1 2 3
5	Ухаживать за животными	0 1 2 3	5	Разбираться в животных или растениях	0 1 2 3
	Заготавливать продукты	0 1 2 3		Разводить растения или животных	0 1 2 3
	Работать на открытом воздухе	0 1 2 3		Бороться с болезнями, вредителями	0 1 2 3
	Выращивать овощи и фрукты	0 1 2 3		Ориентироваться в природных явлениях	0 1 2 3
	Иметь дело с природой	0 1 2 3		Работать на земле	0 1 2 3



Бланк анкеты «Ваши цели и приоритеты»

Укажите полное наименование выбранной ВАМИ образовательной программы		
Укажите федерального оператора по ВАШЕЙ образовательной программе: ТГУ; РАНХиГС; Ворлдскиллс		
Появилось ли у вас желание сменить выбранную ВАМИ образовательную программу?	ДА	НЕТ
Если ДА, то укажите другое направление обучения (сферы возможной профессиональной самореализации)		
Почему вы выбрали данную образовательную программу?		
Ваш опыт работы (кем вы работали, какие обязанности выполняли):		
Ваши навыки, умения, знания и компетенции, которые помогут вам работать по данной специальности после обучения:		
Какими вы видите перспективы вашего трудоустройства после прохождения образовательной программы?		

### Анкета обратной связи

Просим вас принять участие в опросе, с целью улучшения мероприятия. Отвечайте искренно, так как опрос анонимен и все результаты будут приводиться в обобщенном виде. При заполнении анкеты, отвечая на вопросы, выберите вариант ответа, наиболее близкий вашему мнению, или укажите свой вариант ответа.

**1. Ваш пол:**

Мужской

Женский

**2. Ваш возраст (количество полных лет):** \_\_\_\_\_

**3. Какой ваш уровень образования?**

Основное общее образование (9 классов)

Среднее профессиональное образование

Высшее образование

Среднее общее образование (11 классов)

Неполное высшее (не менее 2-х полных курсов)

Учёная степень (кандидат наук; доктор наук)

**4. Трудоустроены ли вы на данный момент?**

Да

В процессе трудоустройства

Нет

**5. Насколько вам понравилось мероприятие?**

Полностью понравилось

Отчасти понравилось, отчасти нет

Совсем не понравилось

Скорее понравилось

Скорее не понравилось

Затрудняюсь ответить

**6. Оцените, насколько информация, полученная на данном мероприятии, была для Вас новой.**

Шкала от 1 до 5, где 1 – ничего нового, 5 – абсолютно новая информация

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**7. Оцените, насколько интересно Вам было принимать участие в данном мероприятии.**

Шкала от 1 до 5, где 1 – совсем неинтересно, 5 – очень интересно

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**8. Оцените, насколько полученная информация была для Вас полезна.**

Шкала от 1 до 5, где 1 – совсем бесполезна, 5 – очень полезна

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**9. Оцените, вся ли информация на мероприятии была Вам понятна.**

Шкала от 1 до 5, где 1 – совсем непонятна, 5 – полностью понятно

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**10. Какова вероятность, что Вы порекомендуете прохождения данного мероприятия своим друзьям и знакомым?**

Шкала от 0 до 10, где 0 – точно нет, 10 – безусловно, да

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**11. Стало ли Вам понятно, что необходимо делать дальше, чтобы начать обучения?**

Да

Отчасти да, отчасти нет

Нет

Скорее да

Скорее нет

Затрудняюсь ответить

**12. Остались ли у Вас вопросы, на которые не удалось получить ответы во время мероприятия?**

Да

Трудно ответить

Нет

**Чем было полезно данное мероприятие?**

1	
---	--

2	
---	--

**Что не понравилось в данном мероприятии?**

1	
---	--

2	
---	--

**Ваши предложения по улучшению данного мероприятия**

1	
---	--

2	
---	--









## ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

### РАСПОРЯЖЕНИЕ

06.06.2022

№ 103/1

О внесении изменений в распоряжение Департамента труда и занятости населения  
Томской области от 05.04.2022 № 67/1

Внести в распоряжение Департамента труда и занятости населения Томской области от 05.04.2022 № 67/1 «Об организации проведения Акселераторов карьерных смыслов в рамках мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию» следующие изменения:

1) в пункте 2 слова «Директору областного государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Томска и Томского района (далее – центр занятости населения)» заменить словами «Директорам областных государственных казенных учреждений центров занятости населения города Томска и Томского района, города Асино, ЗАТО город Северск, Каргасокского района (далее – центры занятости населения)»;

2) в пункте 3 слово «центра» заменить словом «центров».

Начальник Департамента

С.Н. Грузных