



как мотивировать работодателя к взаимодействию со службой занятости

Имидж и репутация СЗН

Положительный облик ЦЗН: от нового бренда до внедрения стандартов общения с клиентами, а также стандартами общения между сотрудниками. Клиенты должны видеть профессионализм специалистов - это повысит уровень доверия к службе

Обучение сотрудников

Качественный состав сотрудников, занимающий проактивную позицию во всем, нацеленный на результат и предлагающий помощь работодателю на каждом этапе взаимодействия. Высокие стандарты обслуживания и высокий профессионализм команды ЦЗН

Внедрение новых сервисов

Внедрение новых инструментов в подборе, обновление инфраструктуры. Упаковка вакансий, оценка персонала, предварительный отбор кандидатов в базах РВП, НН, SJ и др. Коворкинг-зона, проведение коучингов с работодателями

Индивидуальное сопровождение

Персональный подход к каждому клиенту, закрепление карьерного консультанта, ответственного за полное сопровождение. Работодатель должен знать, к кому ему стоит обращаться для решения своих вопросов, иметь удобные каналы для взаимодействия.

Открытость и доступность

Открытость службы касательно грядущих перемен: клиенты должны не только видеть изменения, но и узнавать об этом от сотрудников. При каждом взаимодействии озвучивать клиенту - какие изменения планируются к реализации, какие улучшения грядут, и как эти перемены положительно скажутся на взаимодействии с ЦЗН. Освещение информации в медиа-сфере, общих группах и мессенджерах с работодателями.