



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЛАДИМИРСКИЙ
ИНВЕСТИЦИОННЫЙ
КОНГРЕСС
СУЗДАЛЬ
1-3 ДЕКАБРЯ 2022



Владимирский кадровый форум

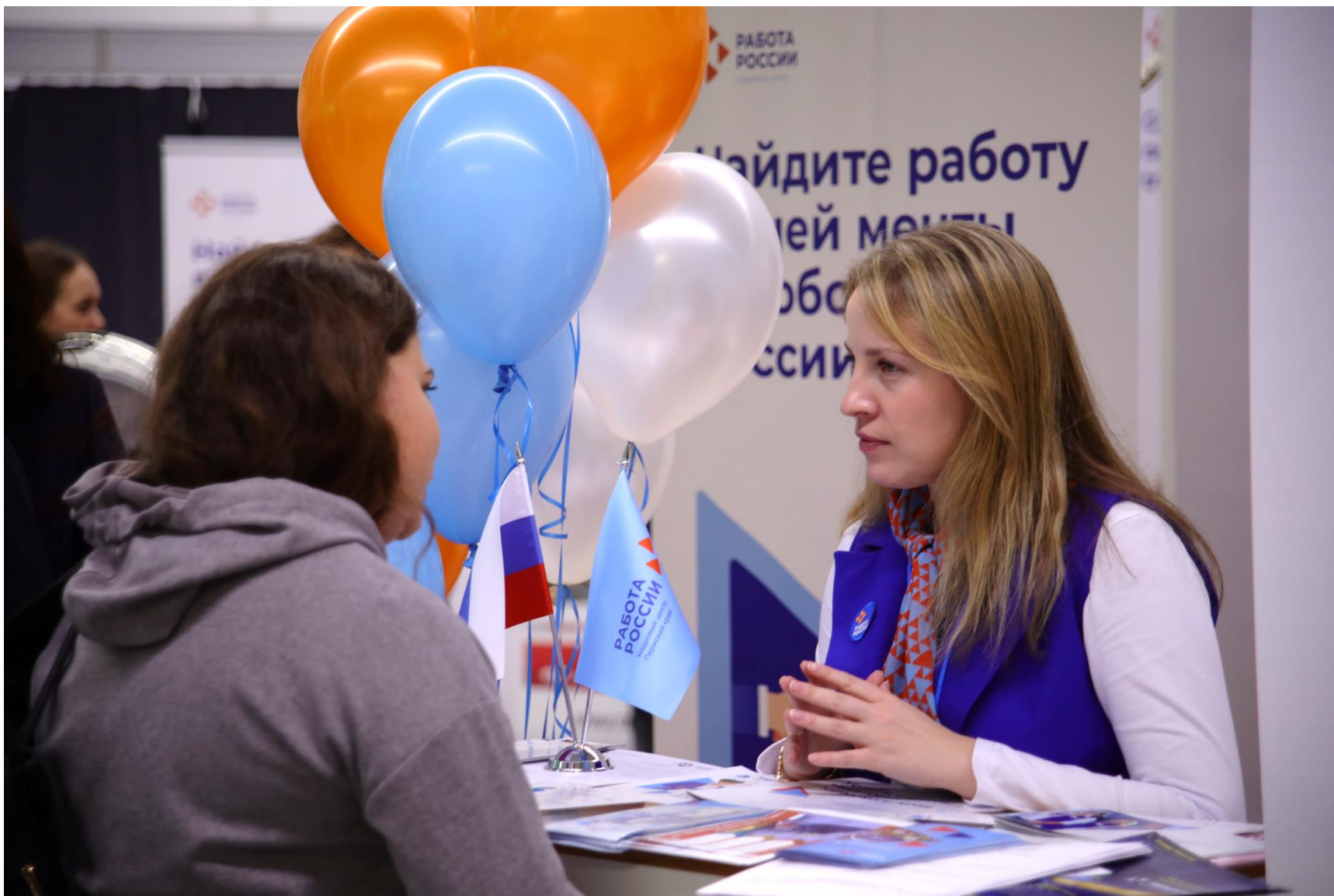
Организация работы Центра занятости населения Пермского края по управлению персоналом

Ольга Баклушина

Директор Центра занятости населения
Пермского края

Суздаль, Декабрь 2022

О центре занятости населения Пермского края



≈ 70 000
обращений соискателей
ежегодно



> 110 000
размещаемых вакансий
ежегодно



≈ 32 000
трудоустроенных
соискателей ежегодно



≈ 7 000
обученных соискателей
ежегодно

1 юридическое
лицо **46** территориальных
отделов **28** удаленных рабочих
мест в МФЦ

525 профильных
специалистов

Основные процессы управления персоналом ЦЗН

Изменение организационной структуры ЦЗН



- ✓ УПРАВЛЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТЬЮ, КВАЛИФИКАЦИЕЙ, ОТНОШЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ, КАРЬЕРНЫМ РАЗВИТИЕМ
- ✓ ЕДИНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРАВИЛА РАБОТЫ
- ✓ ЕДИНАЯ СИСТЕМА КОНТРОЛЯ И МОНИТОРИНГА
- ✓ ЕДИНЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ (КАДРОВЫЙ, КАРЬЕРНЫЙ КОНСУЛЬТАНТ, СПЕЦИАЛИСТ УРМ МФЦ)

Формирование новой системы мотивации и стимулирования труда



- ✓ УСТАНОВИЛИ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ;
- ✓ ОПРЕДЕЛИЛИ СТЕПЕНЬ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
- ✓ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КОМПЛЕКСА УСЛУГ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОДНИМ СПЕЦИАЛИСТОМ
- ✓ ПРЕМИЯ ЗАВИСИТ ОТ РЕЗУЛЬТАТА
- ✓ РЕЙТИНГ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОТДЕЛОВ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Определение маркеров эффективности работы



- ✓ КОЛИЧЕСТВО ТРУДОУСТРОЕННЫХ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ (БЫЛО 11 %, СЕЙЧАС 42%, ЦЕЛЬ НЕ МЕНЕЕ 62%);
- ✓ СОКРАЩЕНИЕ СРЕДНЕГО ПЕРИОДА БЕЗРАБОТИЦЫ (БЫЛО 6,5-7 МЕС., СЕЙЧАС 5,5 МЕС., ЦЕЛЬ НЕ БОЛЕЕ 3 МЕС.);
- ✓ УВЕЛИЧЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА ПОРТАЛЕ РАБОТА В РОССИИ (БЫЛО 1%, СЕЙЧАС 12%, ЦЕЛЬ НЕ МЕНЕЕ 30%);
- ✓ КОЛИЧЕСТВО ТРУДОУСТРОЕННЫХ, ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ (БЫЛО 40%, СЕЙЧАС 65%, ЦЕЛЬ НЕ МЕНЕЕ 75%)

Обучение персонала



- ✓ ОБУЧЕНИЕ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА РОСТРУДА
- ✓ СЕМИНАРЫ ПО МЕЖВЕДОМСТВЕННЫМ ВОПРОСАМ (МСЭ, ПФ РФ, УФНС И ТД)
- ✓ ПРОВЕДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХ ВЕБИНАРОВ ОТ КОМПАНИЙ-ПАРТНЕРОВ ХЕДХАНТЕР И СУПЕРДЖОБ
- ✓ ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ



Процессная модель ГКУ ЦЗН Пермского края

Стратегическое управление
 Определение стратегии и миссии
 Разработка и утверждение НПА
 Доведение общего объема финансирования
 Утверждение Плана перспективного развития и контрольных показателей
 Контроль исполнения

Процессы руководства

Оперативное управление
 Формирование процессной модели и организационной структуры ЦЗН
 Определение ответственных за процессы
 Разработка штатного расписания
 Разработка и утверждение Положения о материальном стимулировании
 Планирование деятельности и освоение ресурсов
 Формирование положительного имиджа ЦЗН и корпоративной культуры

Процессы жизненного цикла

1 уровень	Регистрация на ЕЦП «Работа в России» (граждане и работодатели)	Содействие трудоустройству граждан	Назначение и выплата пособия по безработице	Содействие работодателю
2 уровень		Организация профессионального обучения в том числе Нацпроект «Демография» Профессиональная ориентация Социальная адаптация Психологическая поддержка Информирование		Подбор необходимых работников Дополнительные меры поддержки Информирование
3 уровень	Сервис «Мое резюме» Профилирование	Трудоустройство через социальный контракт Содействие самозанятости (социальный контракт)		Сервис «Мое собеседование» Сервис «Продвижение вакансии»

Менеджмент ресурсов

- Персонал
- Инфраструктура
- Хоз. Обеспечение
- Финансы
- Информация
- Транспорт

Ресурсные процессы

Процессы измерения, анализа и улучшения

Измерение, анализ, улучшение

- Внедрение программ измерения клиентского опыта (опрос, эл.очередь, жалобы)
- Внутренние тренинги
- Мониторинг основных показателей
- Аудит качества, анализ улучшений

Организационная структура ГКУ ЦЗН Пермского края с 23 января 2023 г.





01

Введение в профессию

Разработан курс (144 часа) для первичной подготовки вновь принятых сотрудников. Оценка знаний, умений и навыков проводится в формате тестов и практических заданий.

02

Методическое сопровождение

Сформирована на каждого «Папка специалиста», которая включает в себя НПА, Алгоритм работы по оказанию услуг, Порядок работы с гражданами и работодателями.

03

Новые компетенции

На регулярной основе проводятся обучающие вебинары специалистами Управляющего ЦЗН.

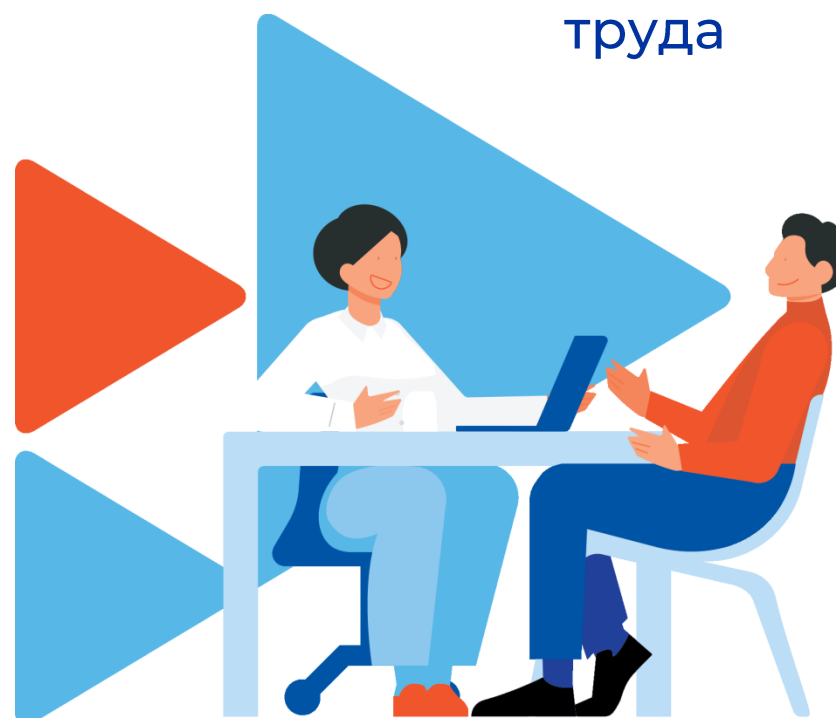
Проблемы организации процессов управления персоналом и пути решения

ПРОБЛЕМЫ

1. Территориальная удаленность структурных подразделений от управляющего ЦЗН
2. Сопротивление и неприятие специалистами новых подходов
3. Недостаточное техническое обеспечение и низкий уровень комфорта
4. Нет профессиональной подготовки кадров для ЦЗН
5. «Одинаковая» заработная плата специалистов

ПУТИ РЕШЕНИЯ

1. Внедрение дистанционных форм консультирования специалистов, использование онлайн-обучения, создание рабочих чатов в соц.сетях
2. Управление внутренним клиентским опытом, информирование о целях преобразований и планируемых достижений
3. Приведение сети ЦЗН к единому фирменному стилю, оснащение и создание комфортных условий труда
4. Организация внешнего и внутреннего обучения
5. Изменение положения об оплате труда (базовая, премиальная и проектная составляющая заработной платы сотрудника)



Вектор движения на 2023 год в рамках Комплексной модернизации



Организация процессов управления персоналом

- ✓ ПРОВЕДЕНИЕ КАДРОВОГО АУДИТА И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА С ЦЕЛЬЮ ДИАГНОСТИКИ КОМПЕТЕНЦИЙ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ПО ТЕМАТИКАМ ОБУЧЕНИЯ
- ✓ РАЗРАБОТКА И УТВЕРЖДЕНИЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ЦЗН ПЕРМСКОГО КРАЯ (ПОДБОР, АДАПТАЦИЯ, ОБУЧЕНИЕ, МОТИВАЦИЯ, ОЦЕНКА, РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ, ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)
- ✓ ПИЛОТНАЯ АПРОБАЦИЯ ВНЕДРЕНИЯ БАЗОВЫХ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (ПОДБОР, АДАПТАЦИЯ, ОБУЧЕНИЕ, МОТИВАЦИЯ)

Повышение компетенций

РАЗРАБОТКА И УТВЕРЖДЕНИЕ:

- ✓ РЕГИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ЦЗН ПО ОКАЗАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ ПО ПРИНЦИПУ «ОДНОГО ОКНА» И ПРОГРАММЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ГКУ ЦЗН ПО ОКАЗАНИЮ ГОС.УСЛУГ;
- ✓ ПРОГРАММЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ЦЗН;
- ✓ МЕТОДИЧЕСКОГО ПОСОБИЯ «КНИГА НОВИЧКА - ВВОДНЫЙ КУРС ДЛЯ ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ»;
- ✓ КОДЕКСА КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТИ В ГКУ ЦЗН ПЕРМСКОГО КРАЯ;



Мотивация персонала

- ✓ ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА ПРИКАЗА ГКУ ЦЗН ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ГКУ ЦЗН, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩЕГО ПОВЫШЕНИЕ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ДО УРОВНЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОГО ДОХОДА ОТ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РЕГИОНУ ПРИ ДОСТИЖЕНИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА КОМПЛЕКСНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ СЕТИ ГКУ ЦЗН НА 2023 ГОД (СОКРАЩЕНИЕ СРЕДНЕГО ВРЕМЕНИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН, ОБРАТИВШИХСЯ В ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ ЗА СОДЕЙСТВИЕМ В ПОИСКЕ ПОДХОДЯЩЕЙ РАБОТЫ (ДНЕЙ); СОКРАЩЕНИЕ СРЕДНЕГО ВРЕМЕНИ СОСТОЯНИЯ НА РЕГИСТРАЦИОННОМ УЧЕТЕ В КАЧЕСТВЕ БЕЗРАБОТНОГО В ЦЕНТРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ БЕЗРАБОТИЦЫ, ДНЕЙ)
- ✓ ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА ПРИКАЗА ГКУ ЦЗН ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНКУРСЕ НА ЗВАНИЕ ЛУЧШЕГО РАБОТНИКА ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПЕРМСКОГО КРАЯ

Спасибо за внимание!