



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЛАДИМИРСКИЙ
ИНВЕСТИЦИОННЫЙ
КОНГРЕСС
СУЗДАТЬ
1 - 3 ДЕКАБРЯ 2022



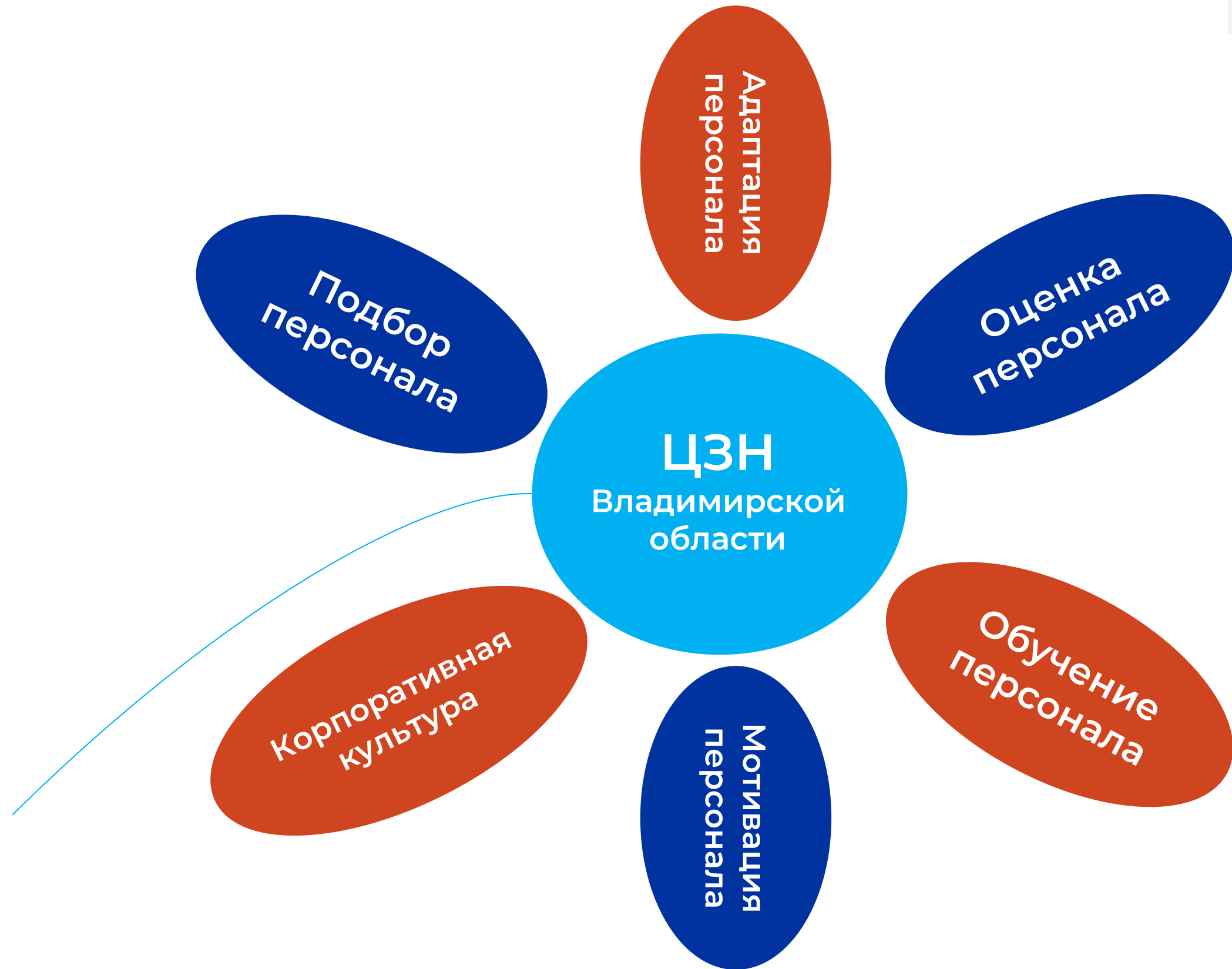
Об организации HR-процессов в службе занятости населения Владимирской области

Мария Мальцева

Заместитель директора Департамента труда и
занятости Владимирской области



От отдельных элементов к системе управления персоналом



Основные трудности	Возможные пути решения
<p>Количество претендентов на вакантные должности ограничено, затруднен качественный подбор кандидатов на вакантные места (часто профессиональные качества у претендентов не соответствуют требованиям)</p> 	<p>ЧТО СДЕЛАНО: Анализ конкурентных преимуществ вакансии 10 причин «Почему я выбираю работу в ЦЗН» Продвижение вакансий, видеоролик</p> <p>ЧТО ПРЕДСТОИТ:</p> <ul style="list-style-type: none">- Разработать портфолио рабочих мест- Организовать профориентационные мероприятия для школьников и студентов-выпускников (экскурсии по центру занятости, мастер-классы, профпробы на рабочих местах специалистов центров занятости)- Дипломные проекты в ВЛГУ и Владимирском филиале РАНХиГС, практика студентов- Видеоролики для посетителей, пропагандирующие работу в ЦЗН



Основные трудности	Возможные пути решения
<p>Отсутствие контроля за процессом адаптации нового сотрудника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проблема «вхождения в коллектив» нового специалиста (субъективное негативное ощущение «новичка», что он брошен) - проблема «вхождения в должность» - непосредственное выполнение специалистом своих профессиональных обязанностей: непонимание, частые ошибки 	<p>ЧТО СДЕЛАНО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Книга сотрудника (разработана в 2021 году) - подборка самой важной информации об организации, актуальной для сотрудника в первые дни работы. - разработано положение о наставничестве - проведена учеба наставников <p>ЧТО ПРЕДСТОИТ</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка программы адаптации нового специалиста (четкое разделение полномочий участников адаптации. Ключевую роль в процессе адаптации занимает именно непосредственный куратор - наставник (работа по выявлению потенциальных наставников должна быть постоянной: отбор и подготовка наставников) - клуб молодых специалистов - группа в телеграм-мессенджере «Молодой специалист. Вопросы и ответы. Советы наставников»



19 наставников и 20 стажеров



Основные трудности	Возможные пути решения
<p>Отсутствие планомерности и последовательности проведения оценочных мероприятий</p> 	<p>ЧТО СДЕЛАНО</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение об аттестации директоров ЦЗН - анализ профессионально-квалификационного состава сотрудников - психологическое исследование, в котором приняли участие 378 человек. (Исследование проводилось в формате <u>тестирования</u> (Методика оценки готовности к инновациям сотрудников организаций И.О. Загашева и Шкала толерантности к неопределенности, MSNAN-I (МакЛейна)). <p>ЧТО ПРЕДСТОИТ</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведения оценки на протяжении всего «жизненного цикла» сотрудника - разработка методики оценки, чек-листы

Опрошены 378 сотрудников из 17 ЦЗН



	Готовность принять изменения и инновации, %	Отношение к сложным задачам, %	Предпочтение неопределенности (инициатива), %
Высокий	31	24	21
Средний	64	70	69
Низкий	5	6	10

ВЫВОДЫ	РЕКОМЕНДАЦИИ
Высокий	Включить в рабочие группы по проектам изменений
Средний	<ul style="list-style-type: none"> - Обучить поведению в ситуации перемен. - Обучить и закрепить за агентами изменений/максимально медленно и не значительно изменить функционал.
Низкий	Разработать мероприятия по позитивной мотивации сотрудников и поощрению дружественного отношения к изменениям

Основные трудности	Возможные пути решения
<p>Наличие незаинтересованных сотрудников в обучении, отсутствие желания профессионально развиваться, слабая самоорганизация обучающихся работников</p> <p>Отсутствие мотивации к профессиональному развитию, карьерному росту</p> 	<p>ЧТО СДЕЛАНО:</p> <ul style="list-style-type: none">- методические площадки;- привлечение специалистов к проведению областных семинаров, тренингов, деловых игр) <p>ЧТО ПРЕДСТОИТ</p> <ul style="list-style-type: none">- продвижение системы внутренних тренеров для проведения внутреннего обучения- создание системы контроля уровня компетенций сотрудников- создание системы периодической (регулярной) профессиональной подготовки, повышения квалификации- стимулирование самообразования сотрудников



Мотивация персонала

Основные трудности

Возможные пути решения

Слабая мотивация сотрудников, отсутствие личной заинтересованности в результатах своей работы, что приводит к снижению качества оказываемых услуг

ЧТО СДЕЛАНО

1. Мероприятия в области нематериальной мотивации: профессиональные конкурсы, внешние знаки отличия для награждения победителей.

ЧТО ПРЕДСТОИТ

- включение обратной связи со стороны руководства (поддержка ключевых специалистов ЦЗН, являющихся сильно мотивированными работниками через и это может быть примером для других сотрудников.)

- внедрение системы мотивации сотрудников к инновационной деятельности, поощрения за разработку, апробацию и внедрение идей, предложений и проектов по повышению эффективности и качества работы, элементов бережливого производства



Основные трудности	Возможные пути решения
<p>Отсутствие сопричастности общему делу (большой процент текучести кадров), сотрудники не успевают проникнуться общими традициями, идеями, правилами</p>	<p>ЧТО СДЕЛАНО - разработан Кодекс этики сотрудника службы занятости, - в отдельных ЦЗН тренинги командообразования, участие в субботниках, уборка памятников к Дню Победы, совместные досуговые мероприятия (Мозгобойни), поздравление ветеранов службы занятости</p> <p>ЧТО ПРЕДСТОИТ Организация во всех ЦЗН демонстрации посетителям нашей миссии, ценностей, корпоративной культуры, знаков уважения к своим сотрудникам и оценки их деятельности</p>

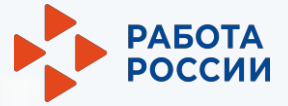




МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЛАДИМИРСКИЙ
ИНВЕСТИЦИОННЫЙ
КОНГРЕСС
СУЗДАЛЬ
1-3 ДЕКАБРЯ 2022



Спасибо за внимание!



ул. Фейгина, д. 4, г. Владимир, 600009
Тел. 8 (4922) 77-91-54

trudvsem.ru
Vladzan.ru