

Владимирский кадровый форум

Организация процессов управления персоналом в условиях проведения мероприятий по комплексной модернизации ЦЗН

Напалкова Ирина Викторовна

Начальник отдела анализа рынка труда
управления по труду и занятости
населения Нижегородской области

Суздаль, Декабрь 2022



Проблемная область в деятельности службы занятости – отсутствие организованной работы с персоналом (кадровой политики)



Самый ценный капитал – это люди!

Без них нельзя выстроить работу службы занятости на высоком организационном уровне с использованием современных цифровых и управленческих технологий



Низкий кадровый потенциал

- Нехватка квалифицированного персонала, способного выполнять современные задачи, стоящие перед службой занятости (слабая профессиональная компетентность)



Низкий уровень заработной платы

- Низкий уровень мотивации персонала
- Нет возможности привлекать лучшие профессиональные кадры



Отсутствие кадрового резерва руководителей

- Нет «скамейки запасных» на случай увольнения ключевых сотрудников (в т.ч. руководящих должностей)
- Нет профессиональной преемственности



Преобладание сотрудников 55+

- Текучесть молодых кадров
- Отсутствие заинтересованности в обучении, в профессиональном росте и саморазвитии



Высокая текучесть молодых кадров

- Низкая заработная плата
- Производственные сложности в связи с трансформацией службы занятости и обновлением форматов деятельности (изменения законодательства, переход в онлайн работу)



Отсутствие системы управления персоналом

- Базовые процессы управления персоналом не организованы
- Оценка персонала не проводится
- Отсутствие корпоративной культуры

Кадровый состав до комплексной модернизации

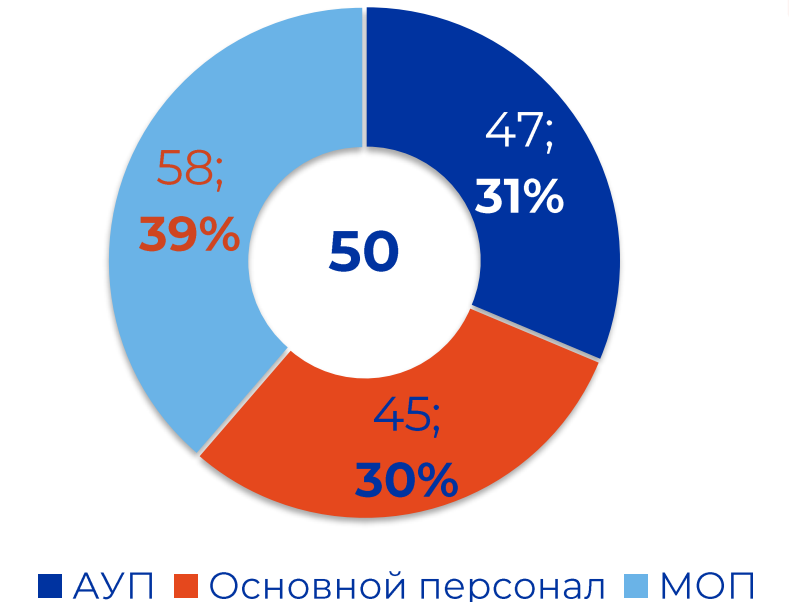
Общая численность персонала, чел.



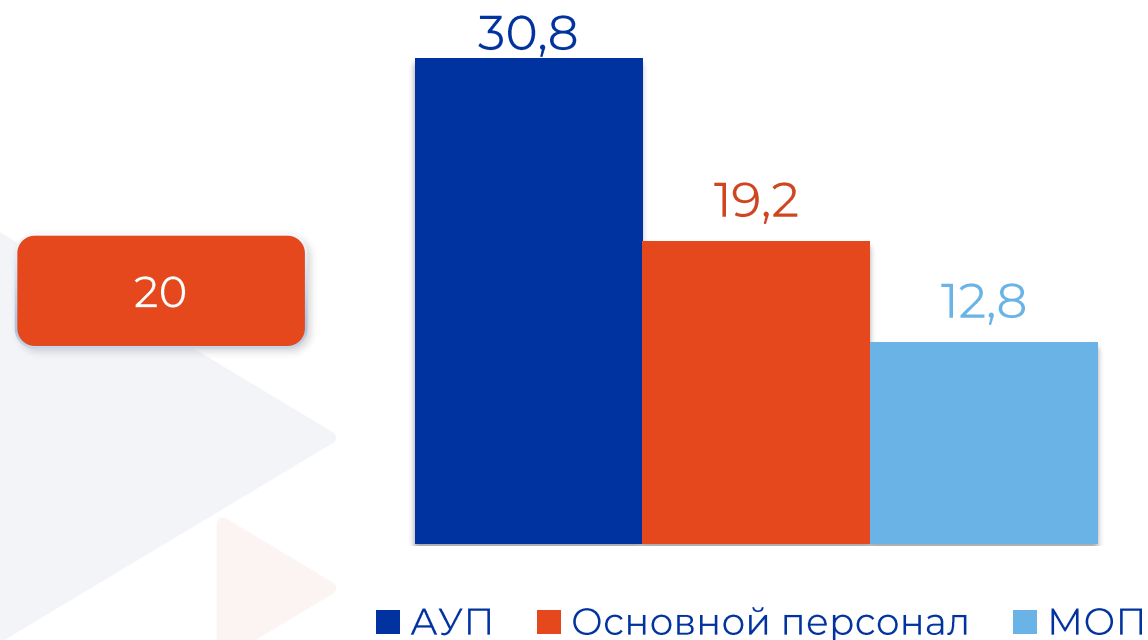
Портрет
сотрудника ЦЗН



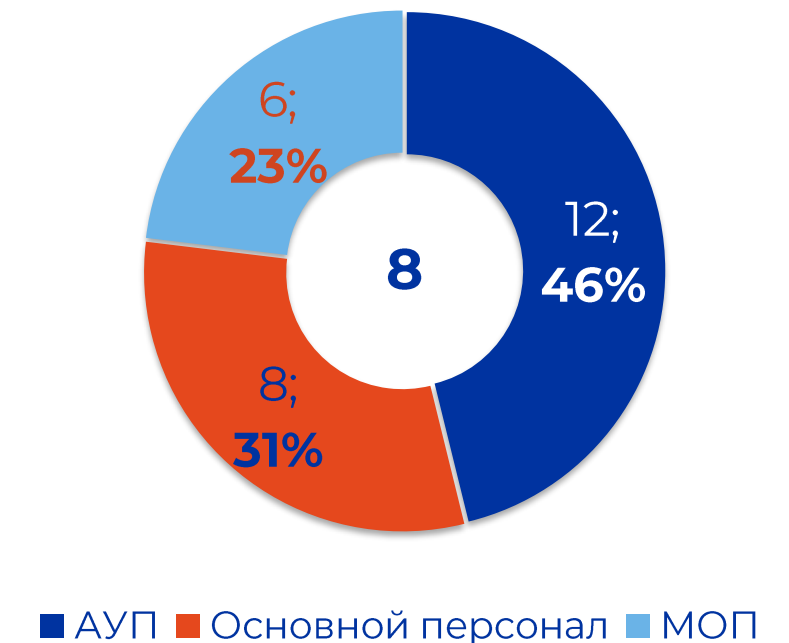
Средний возраст персонала, лет



Средняя заработная плата сотрудников
ЦЗН, тыс. руб.



Средний период работы в ЦЗН, лет



Реестр проблем глазами губернатора

С какими проблемами Вы столкнулись во взаимодействии с региональной службой занятости населения?

Проблемы Устаревшая материально-техническая база (здания и помещения требуют ремонта, рабочие места – переоборудования и переоснащения)

Низкий кадровый потенциал (сотрудники 55+, отсутствие корпоративной культуры, низкая оплата труда, слабая профессиональная компетентность, отсутствие кадрового резерва руководителей)

Устаревшие технологии работы (требуется личное посещение ЦЗН, очереди, бумажный документооборот, неактуальный набор услуг, низкая цифровизация)

Невысокий престиж: восприятие населением службы занятости как исключительно социальной службы

Неэффективное взаимодействие с работодателями, низкое качество заявленных в службу занятости вакансий

Что необходимо изменить в работе региональной службы занятости населения?



Губернатор Нижегородской области Глеб Сергеевич Никитин

«Сегодня перед службой занятости ставятся новые задачи.

Чтобы служба занятости была способна эффективно противостоять безработице и напряженности на рынке труда, успешно взаимодействовать с социальными партнерами, **необходимо создать эффективно работающую команду профессионалов**, которая, используя передовые технологии, знания и навыки, готова оказывать квалифицированную и качественную помощь гражданам, совершенствовать и укреплять надежные отношения с партнерами на рынке труда».

Риски реализации проекта

«Дорожная карта»

Система управления и организационная структура

Оказание государственных услуг

Управление клиентским опытом

Контроль и оценка качества деятельности

Управление персоналом

Информационное сопровождение деятельности

Информатизация и автоматизация

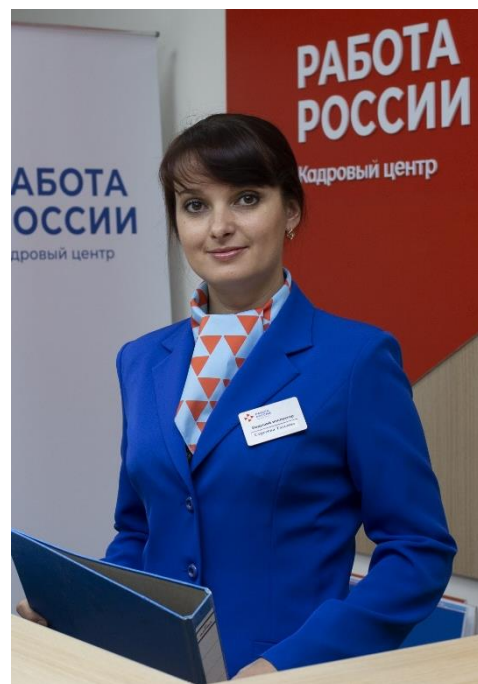
Материально-техническое обеспечение (ремонт и брендинг)

Финансирование, бухгалтер

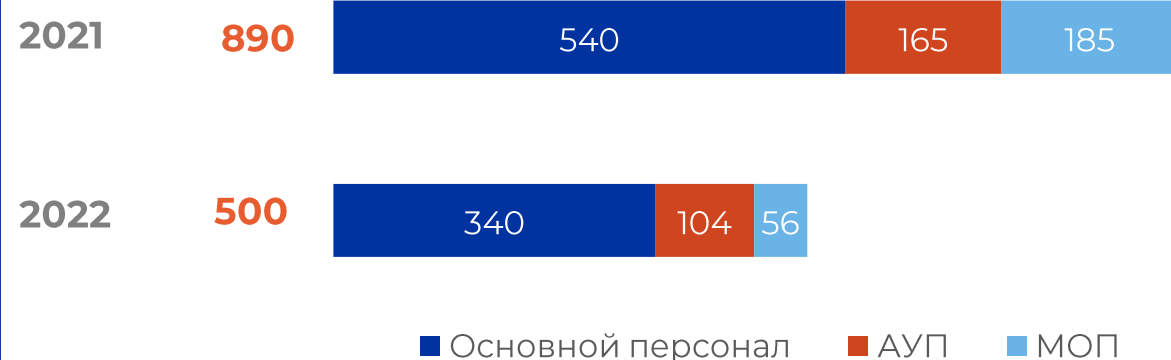
№	Риск	Ожидаемые последствия	Мероприятия по преодолению риска
1	Некомпетентность персонала ЦЗН, способного проводить реорганизационные мероприятия	1. Срыв мероприятий по комплексной модернизации ЦЗН и сроков их проведения 2. Некачественная подготовка документов	1. Регламентация трудовых функций работника 2. Обучение 3. Методическое сопровождение 4. Консультации 5. Контроль
2	Увольнения по собственному желанию персонала центров занятости населения до завершения реорганизационных мероприятий	Срыв мероприятий по комплексной модернизации ЦЗН и сроков их проведения	Мотивация (доведение информации о «новых» должностях и размерах «новой» заработной платы до персонала)
3	Низкая мотивация оставшихся сотрудников	1. Срыв мероприятий по комплексной модернизации ЦЗН и сроков их проведения 2. Сопротивление работе в новых условиях	1. Проведение комплекса мероприятий по повышению корпоративной культуры 2. Регламентация трудовых функций работника 3. Обучение персонала работе в новых условиях 4. Материальное и нематериальное стимулирование сотрудников 5. Разъяснение последствий в случае неисполнения должностных обязанностей в полном объеме

Изменение кадрового состава (текущий статус)

Портрет сотрудника ЦЗН



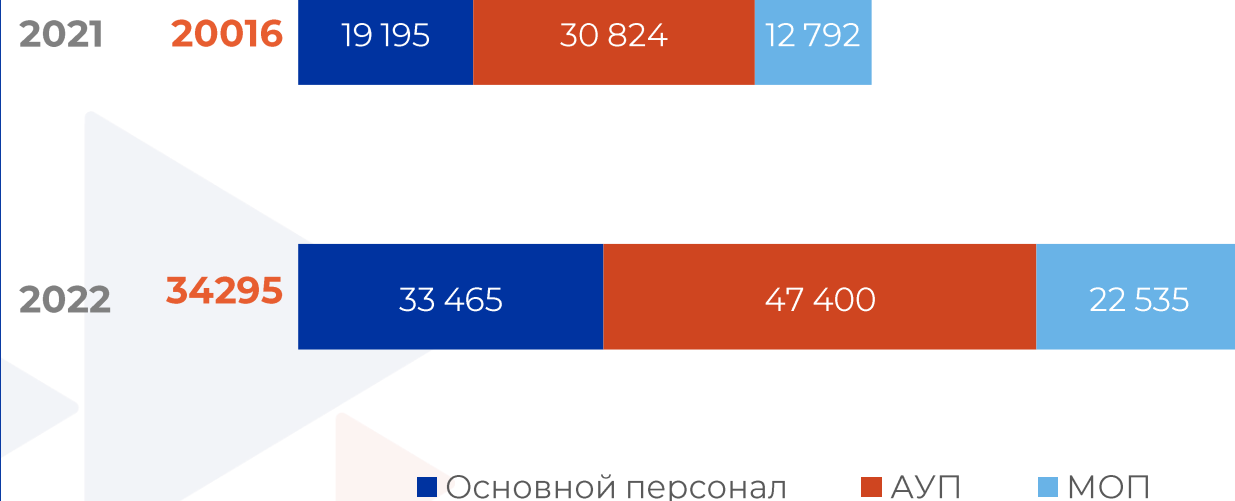
Общая численность персонала ЦЗН, чел.



Средний возраст персонала ЦЗН, лет

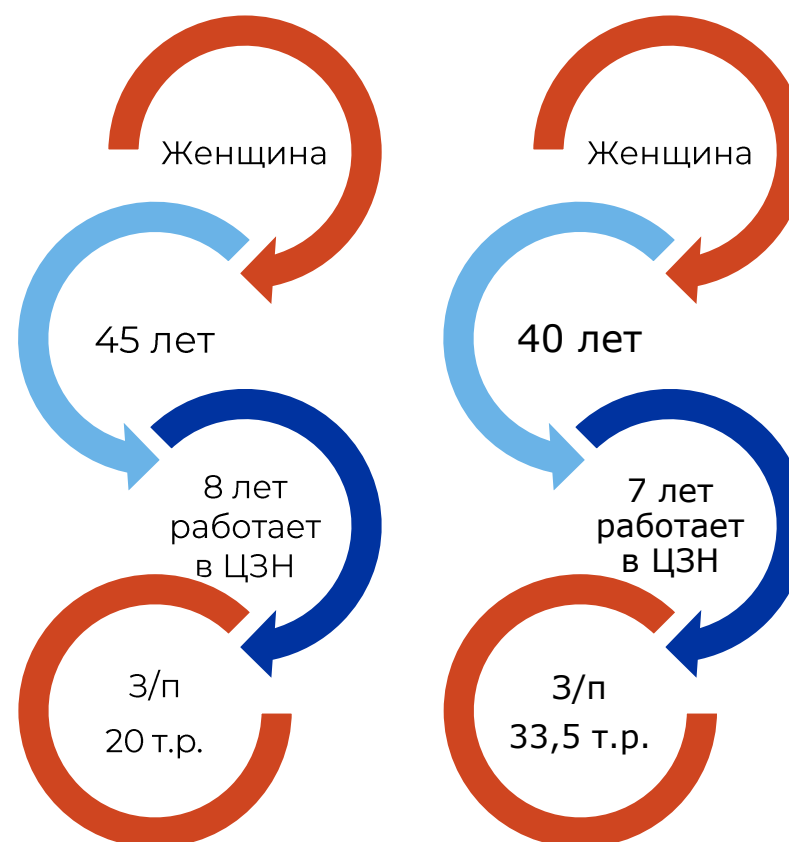


Средняя заработная плата, руб.

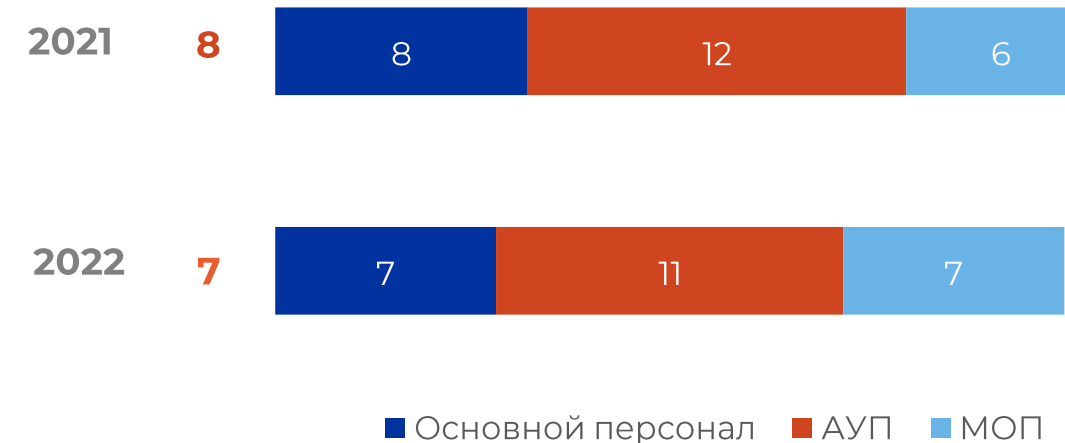


БЫЛО

СТАЛО

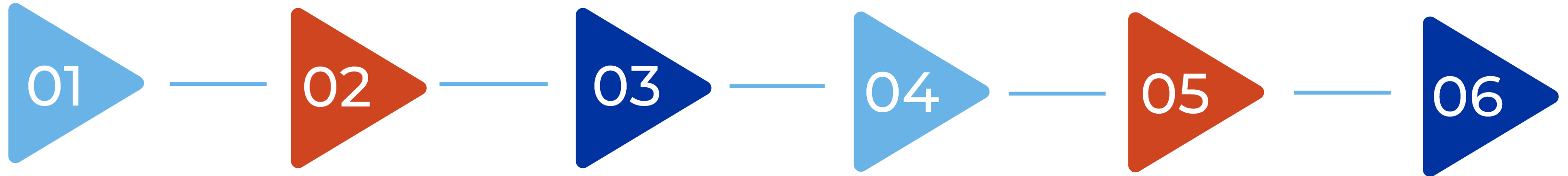


Средний период работы в ЦЗН, лет



Комплексная модернизация

Основные процессы в сфере управления персоналом



2022 год

2023 год

Подбор:

- ▶ Оставили лучших
- ▶ Освободились от балласта
- ▶ Релокация

Адаптация:

- ▶ Быстрое вхождение в должность
- ▶ Наставничество
- ▶ Книга нового сотрудника

Обучение:

- ▶ РАНХиГС – 161 чел.
- ▶ КУПНО – 26 чел.
- ▶ Мининский университет – 16 чел.
- ▶ Внутрикорпоративное обучение – весь персонал

Мотивация:

- ▶ Оплата труда
- ▶ Кодекс корпоративной этики и культуры
- ▶ План корпоративных мероприятий

Оценка:

- ▶ Единые требования
- ▶ Матрица компетенций

Формирование внутреннего кадрового резерва:

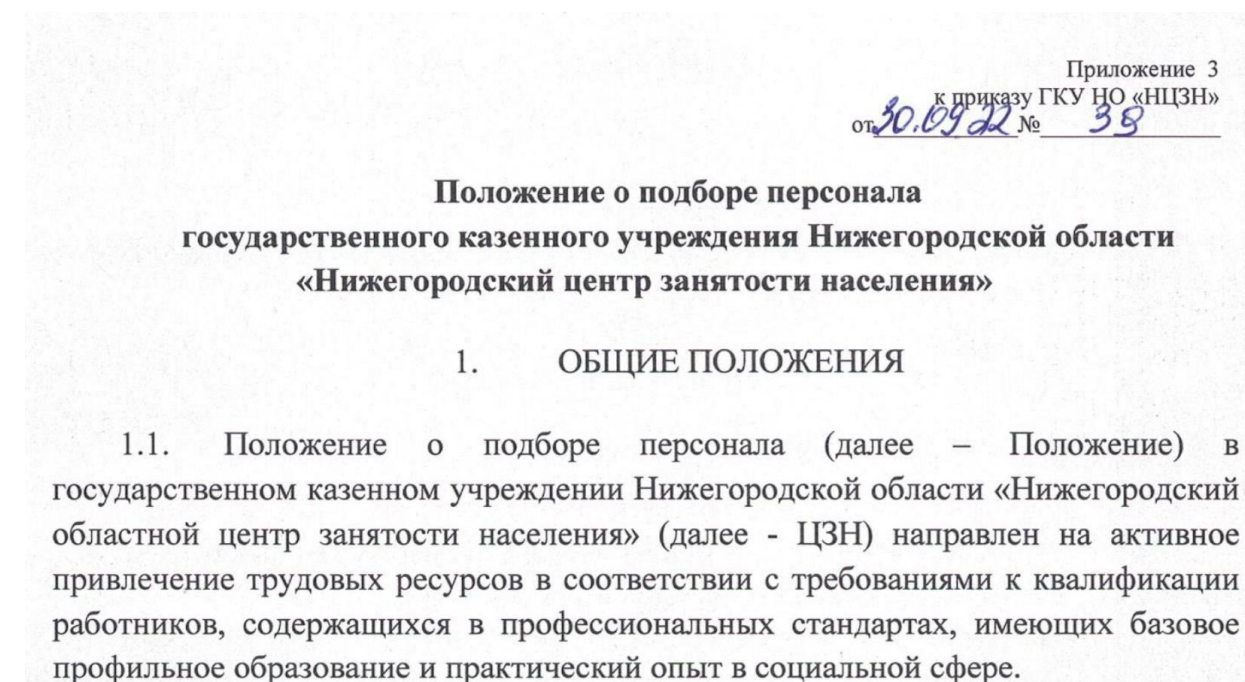
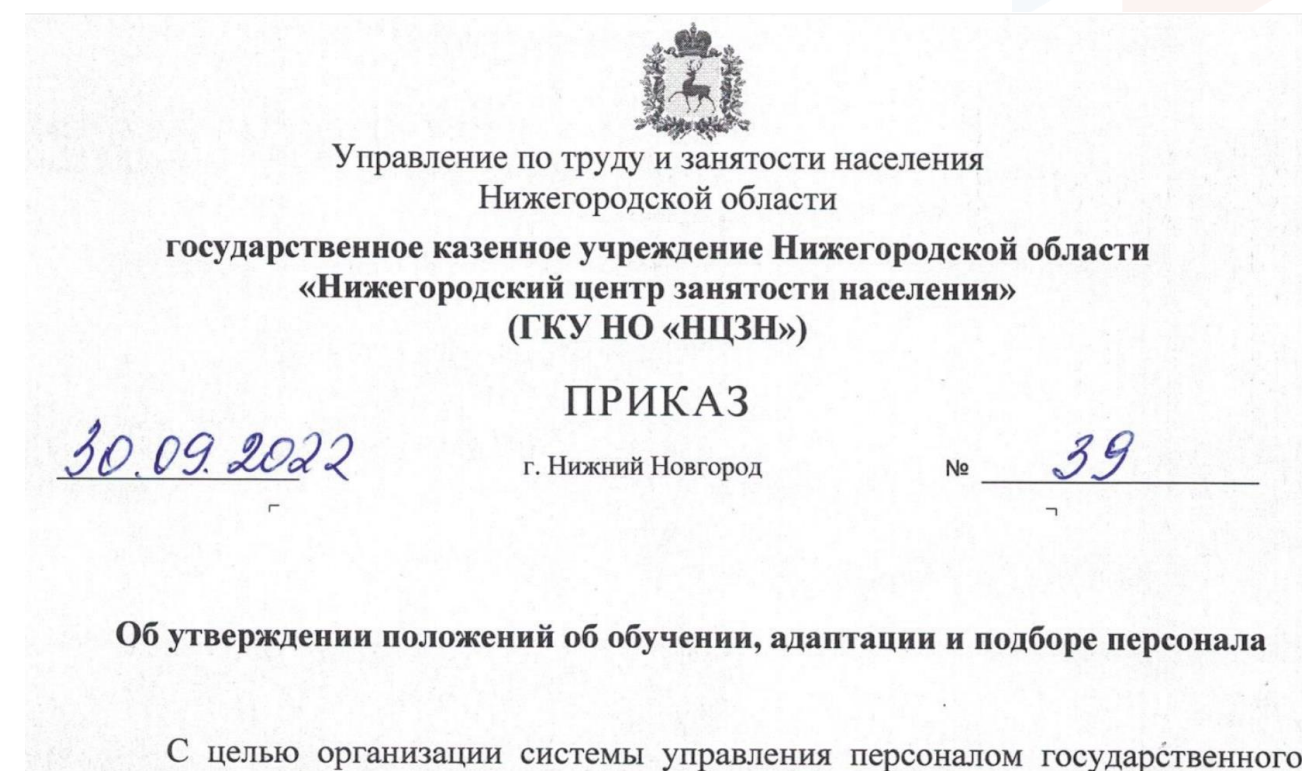
- ▶ Списки претендентов в кадровый резерв
- ▶ Системное обучение

Основные процессы в сфере управления персоналом

01

Подбор персонала

- ▶ Оставили лучших
- ▶ Освободились от балласта
- ▶ Релокация

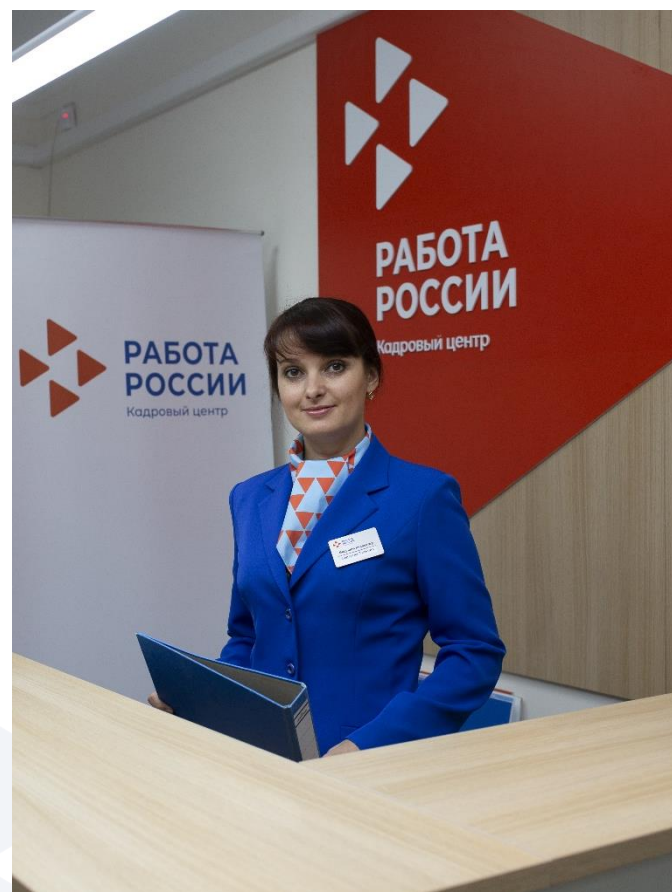


Основные процессы в сфере управления персоналом

02

Адаптация персонала

- ▶ Быстрое вхождение в должность
- ▶ Наставничество
- ▶ Книга нового сотрудника



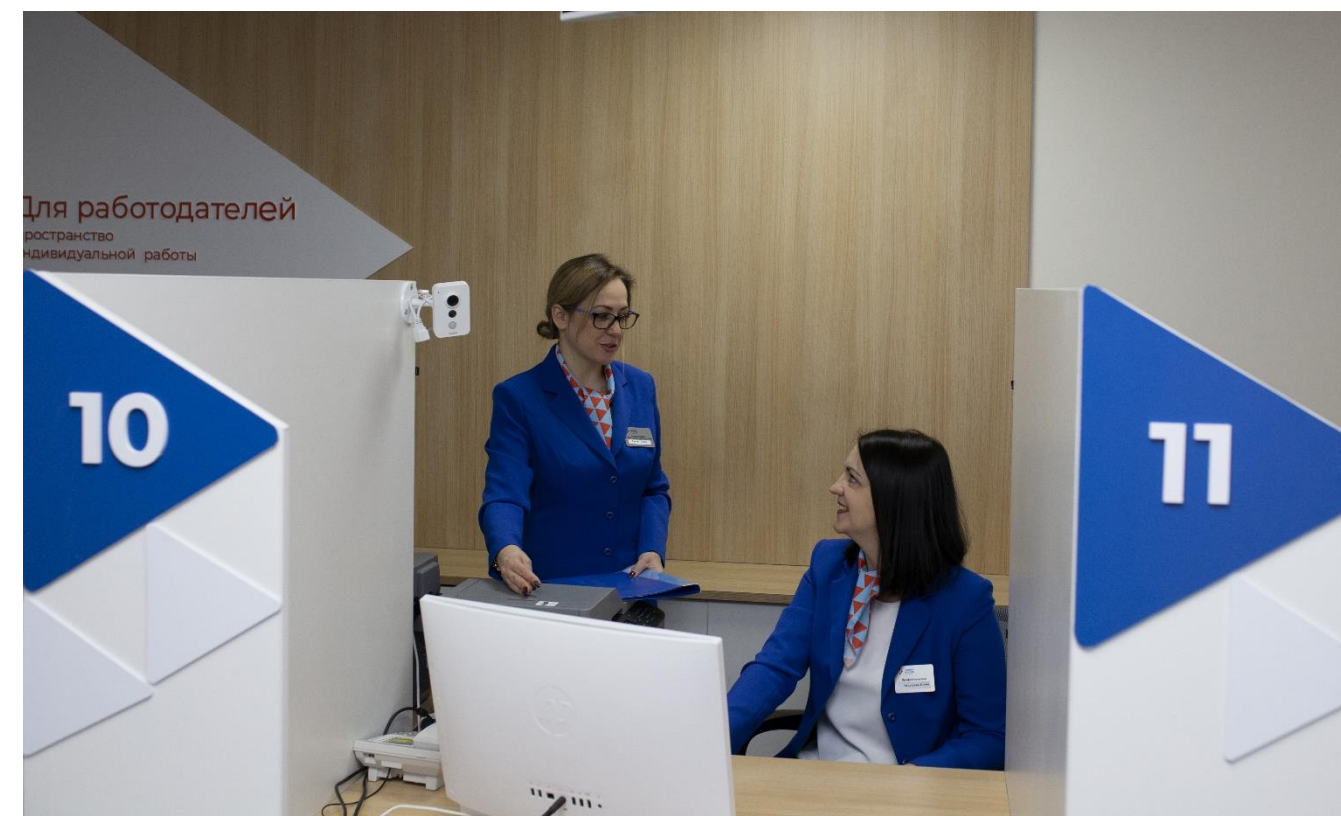
Приложение 2
к приказу ГКУ НО «НЦЗН»
от 30.09.22 № 39

**Положение об адаптации персонала
государственного казенного учреждения Нижегородской области
«Нижегородский центр занятости населения»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи и порядок организации адаптации вновь принятых сотрудников в государственное казенное учреждение Нижегородской области «Нижегородский центр занятости населения» (далее – НЦЗН).

1.2. Целью процесса адаптации является обеспечение быстрого вхождения в должность нового сотрудника, минимизация его возможных ошибок, связанных с освоением функциональных обязанностей, уменьшение дискомфорта первых



03

Обучение персонала

- ▶ РАНХиГС – 161 чел.
- ▶ Корпоративный университет Правительства Нижегородской области – 26 чел.
- ▶ Мининский университет (педагогический) – 16 чел.
- ▶ Внутрикорпоративное обучение – весь персонал



Управленческая подготовка

внедрение целевой модели ЦЗН

управление внедрением изменений в службе занятости населения

сопровождение трансформации в службе занятости населения

Технологическое сопровождение инноваций

использование ЕЦП «Работа в России» и внедрение цифровых сервисов

проектирование комплексов услуг по принципу жизненных ситуаций и бизнес-ситуаций

управление качеством

внедрение технологий «бережливого производства»

Развитие софт-компетенций работников

клиентоориентированность и проактивность

эмоциональная компетентность и коммуникативные навыки

навыки анализа, принятия решений и организации деятельности



Основные процессы в сфере управления персоналом

04 Мотивация персонала

- ▶ Оплата труда
- ▶ Кодекс корпоративной этики и культуры
- ▶ План корпоративных мероприятий



План обучающих и мотивационных мероприятий для работников НЦЗН на IV квартал 2022 года



Внедрение практики ежедневной мотивации работников (у Scrum-доски)



Проведение семинара с использованием технологии SWOT-анализа для выявления сильных и слабых сторон работников с целью их положительной корреляции



Проведение семинара-тренинга, направленного на командообразование и внедрение культуры обслуживания клиентов



Организация и проведение мастер-класса по формированию чувства стиля (парикмахерское искусство/make-up или выработка стилистических навыков)



Организация и проведение корпоративного мероприятия «Новый год – новый старт!»



Правительство Нижегородской области ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.08.2022

№ 656

О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 466

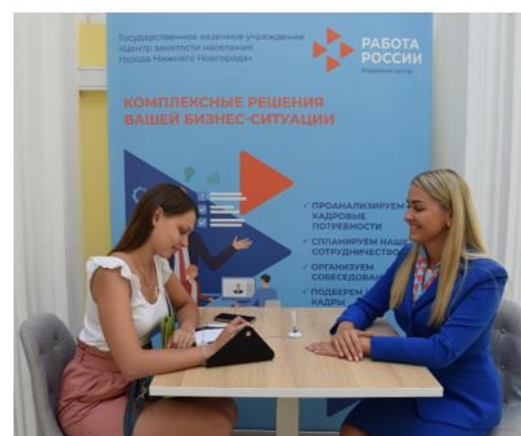
Правительство Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 466 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность агентств по подбору персонала» (код 78.10) следующие изменения:



Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
ГКУ НО «Центр занятости населения города Нижнего Новгорода»

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И КУЛЬТУРЫ РАБОТНИКА КАДРОВОГО ЦЕНТРА «РАБОТА РОССИИ» ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА



Основные процессы в сфере управления персоналом



05

Оценка персонала



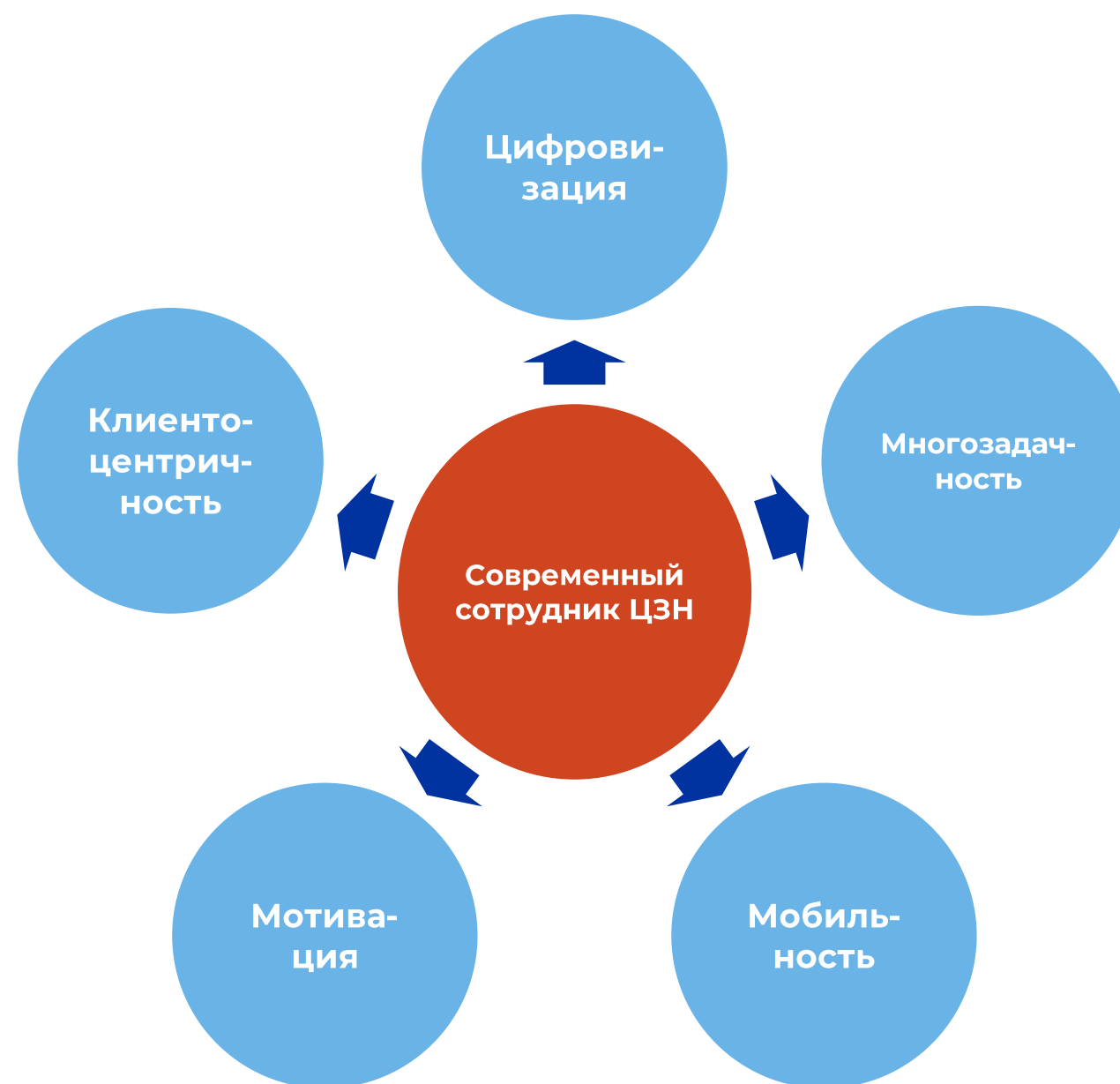
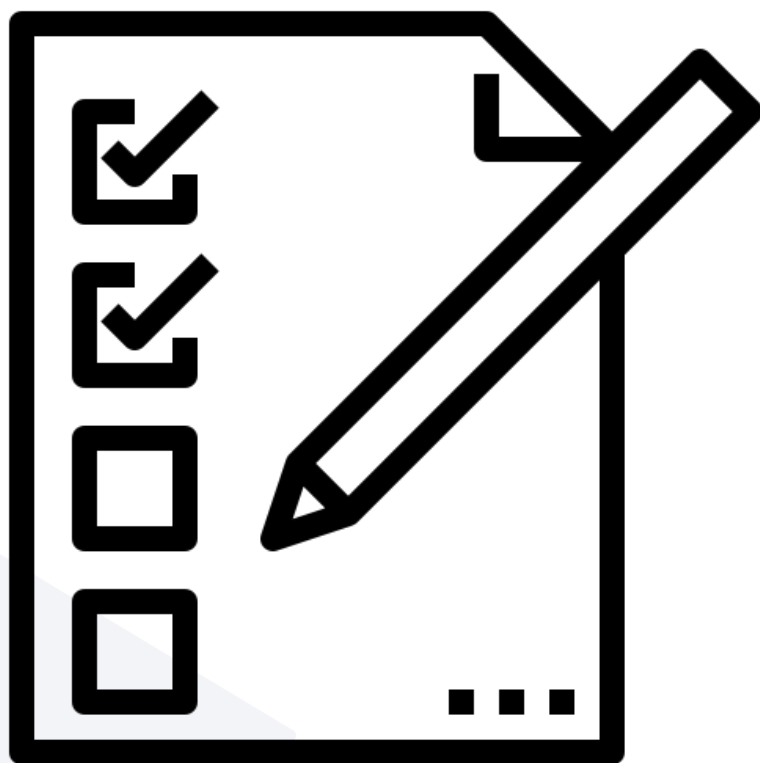
- ▶ Единые требования
- ▶ Матрица компетенций

Компетенции		Первичный прием граждан (в том числе дистанционный)	Перерегистрация безработных граждан	Корректировка социальных выплат	Формирование исходящих документов по запросам граждан	Оказание услуг гражданам с ограниченными возможностями здоровья	Организация оплачиваемых общественных работ	Временное трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности	Регистрация ЕСИА	Содействие гражданам в использовании цифровых сервисов	Оказание услуг гражданам предпенсионного возраста, в том числе досрочный выход на пенсию	Основы бережливых технологий	Организация рабочего места по принципу 5С
1	Рукавишникова Любовь Михайловна Начальник отдела	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2	Ульянова Ольга Николаевна Заместитель начальника отдела	●	●	●	●	●	●	●	●	◐	●	●	◐
3	Мудрак Татьяна Борисовна Заместитель начальника отдела	●	●	●	●	●	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐
4	Лебедева Любовь Ивановна Консультант по развитию карьеры	●	●	●	●	●	◐	◐	○	◐	●	◐	◐
5	Патина Юлия Викторовна Главный специалист	●	●	●	●	●	◐	◐	○	◐	●	◐	◐
6	Дмитриева Татьяна Юрьевна Главный специалист	●	●	●	●	●	◐	◐	●	●	●	◐	◐
7	Сомкова Галина Геннадьевна Главный специалист	●	●	●	●	●	◐	◐	◐	◐	●	◐	◐
8	Иосько Людмила Васильевна Главный специалист	●	●	●	●	●	◐	◐	○	◐	●	◐	◐
9	Башкирова Ольга Эдуардовна Ведущий инспектор	◐	◐	◐	●	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐
10	Боровикова Дарья Александровна Ведущий инспектор	◐	◐	◐	●	◐	◐	◐	●	●	◐	◐	◐
11	Кирилина Маргарита Ивановна Ведущий инспектор	◐	◐	○	●	◐	◐	◐	○	○	○	◐	◐
12	Мокрышова Ирина Михайловна Ведущий инспектор	●	●	●	●	●	◐	◐	○	◐	●	◐	◐
13	Логинова Милитина Владимировна Ведущий инспектор	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	○	◐	◐	◐	◐
14	Шарова Александра Алексеевна Ведущий инспектор	◐	◐	◐	●	◐	◐	◐	◐	●	◐	◐	◐
15	Шубенкова Наталья Васильевна Ведущий инспектор	●	●	●	●	●	◐	◐	○	◐	●	◐	◐
16	Шульц Ева Викторовна Ведущий инспектор	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐

○ Не обучался
◐ Прошел Обучение
◑ Может использовать в работе
◒ Регулярно применяет в работе
● Может научить другого

06 Формирование внутреннего кадрового резерва

- ▶ Списки претендентов в кадровый резерв
- ▶ Системное обучение





**РАБОТА
РОССИИ**