



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Владимирский кадровый форум

# Новые подходы в управлении службой занятости – условие успешной модернизации

**Андрей Николаевич Репников**

Директор Федерального центра компетенций в сфере  
занятости Минтруда России

Суздаль, 2 декабря 2022



# Комплексный подход к организации деятельности ЦЗН на основе стандартизации основных и вспомогательных процессов

СЗН страны

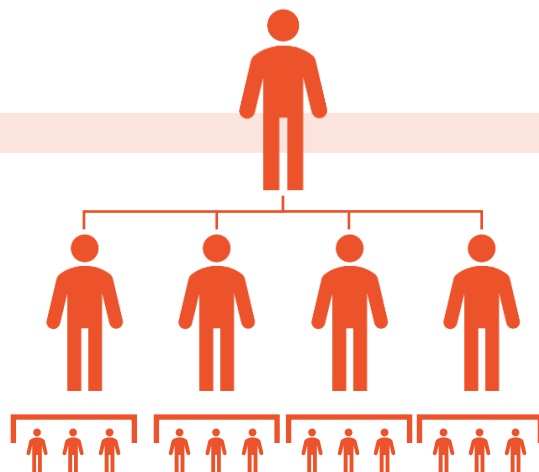
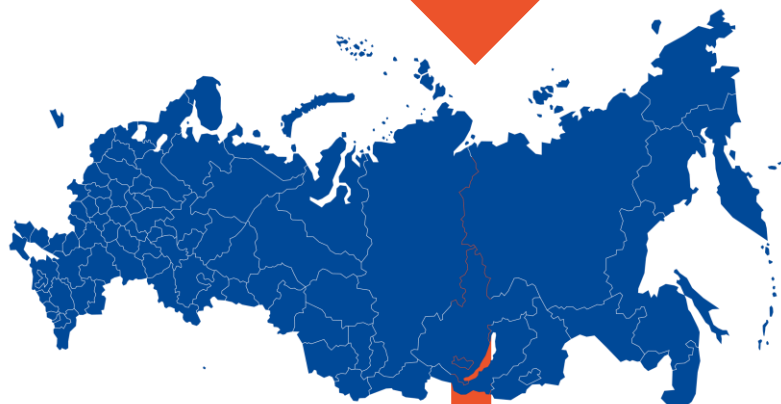
ЦЗН

Целевая модель организации

Субъекты – **89\***

Точки присутствия – **2 382**

АУП + основной персонал – **26 700**



АИС ЦМП

Лучшие практики

\* включая Байконур и новые территории

# Новые стандарты деятельности ЦЗН

задан **Постановлением Правительства РФ от 21.12.2021 № 2377**

«О формировании стандартов деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения, включая общие требования к содержанию указанных стандартов, и мониторинге их исполнения».



**Стандарты деятельности органов службы занятости  
по осуществлению полномочий в сфере занятости населения**



**Стандарты процессов осуществления  
органами службы занятости полномочий в  
области содействия занятости населения**



**Стандарт организации деятельности  
органов службы занятости в субъектах  
Российской Федерации**

# Целевая модель организации (ЦМО) в сфере занятости

- ❑ **Целевая модель организации** (ЦМО) в сфере занятости является комплексом документов, определяющих и регламентирующих различные виды процессов, функциональных зон и ролевых структур, и обеспечивающих полноту достижения целей Центров занятости населения.
- ❑ ЦМО включает **документированные процессы и процедуры**, являющиеся составными частями процессов управления ЦЗН вне зависимости от региональных особенностей организаций.

## ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

### СТАНДАРТ

Стандарт организации деятельности органов службы занятости населения в субъектах Российской Федерации

### ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ КАРТЫ

Документы:

- регулирующие внедрение и применение требований стандарта;
- устраняющие имеющиеся пробелы в правовом поле;
- разрабатываемые в целях повышения эффективности применения стандарта

### МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОСОБИЯ

Издания, включающие в себя материал, раскрывающий содержание, особенности и детали реализации процесса.

# Стандарт организации деятельности органов службы занятости населения в субъектах РФ

Стандарт представляет собой набор требований, последовательное выполнение которых позволит обеспечить единообразное функционирование региональных ЦЗН при оказании государственных услуг (осуществлении полномочий).

## Стандарт содержит требования:

- а) к **основным направлениям деятельности** государственных учреждений службы занятости населения;
- б) к **организационной структуре** государственных учреждений службы занятости населения;
- в) к **деятельности** государственных учреждений службы занятости населения **при взаимодействии с гражданами и организациями;**
- г) к **формированию** (разработке) и внедрению **новых региональных сервисов;**
- д) к системе **управления клиентским опытом;**
- е) к **организации процессов управления персоналом** государственных учреждений службы занятости населения;
- ж) к **информационному сопровождению** деятельности государственных учреждений службы занятости населения.
- з) к **расположению** структурных подразделений государственных учреждений СЗН и помещениям, в которых они функционируют;
- и) к **системам информатизации и автоматизации** государственных учреждений службы занятости населения;
- к) к **финансовому обеспечению**
- л) к **системе контроля и оценки качества** деятельности государственных учреждений службы занятости населения;

## Для оценки соответствия деятельности СЗН требованиям стандарта он должен содержать информацию о:

- **системе показателей** исполнения стандарта организации деятельности органов СЗН в субъектах РФ;
- **данных**, необходимые для расчета показателей,
- **порядке их представления;**
- **методике расчета** показателей.

# Целевая модель организации процессов управления персоналом



## ЦЕЛЬ

Раздел вводит требования, обеспечивающие системность в организации работы с персоналом

Система управления персоналом - совокупность взаимосвязанных процессов по работе с персоналом, направленных на обеспечение соответствия параметров человеческих ресурсов стратегическим целям и задачам развития ГУ ЦЗН

## Общие требования к системе

- 1 Создание отдельного структурного подразделения (служба персонала)
- 2 Ежегодная разработка единого плана мероприятий по процессам работы с персоналом



## Процессы и результаты

### Поиск и отбор персонала

- ✓ Настроен подбор персонала с опорой на партнерство с учебными заведениями

### Адаптация персонала

- ✓ Организован и ведется процесс адаптации персонала
- ✓ Обеспечена подготовка наставников
- ✓ Проводится вводное обучение для новичков

### Обучение персонала

- ✓ Выстроено регулярное обучение персонала (фокус на внутреннее обучение)
- ✓ Приоритет внешнего обучения – курсы, рекомендованные ФЦК СЗ

### Мотивация персонала

- ✓ Регулярно исследуются факторы трудовой мотивации и причины увольнения
- ✓ Развивается система нематериальной мотивации персонала

### Оценка персонала

- ✓ Оценочные мероприятия организованы и проводятся для принятия управленческих решений в соответствии с целями оценки

### Развитие корпоративной культуры

- ✓ Сформирована система ценностей в ГУ ЦЗН в соответствии с принципами клиентоцентричности, нормами и традициями учреждения

### Формирование и развитие кадрового резерва

- ✓ Проводится анализ потребности в кадровом резерве
- ✓ Сформирован внешний и внутренний (при необходимости) кадровый резерв

## ПРИНЦИПЫ

- Ориентация на стратегию
- Целостность
- Прозрачность
- Адаптивность

# Технологические карты

- **детализируют требования** Стандарта;
- **задают алгоритм** или раскрывают методику исполнения требований Стандарта;
- **учитывают наличие** и необходимость исполнения иных **федеральных НПА** в соответствующей сфере  
или
- **носят справочный характер**, или являются реестром дополнительной информации (гlossарий, реестр действующих нормативных актов и т.п.)

## Основания для разработки технологических карт:



Требуется детализация (более подробное изложение) требований, изложенных в стандарте в общем виде.



Требуется задание регламента исполнения требований стандарта или разработка алгоритма действий, необходимых для установления процедуры, требования к которой содержатся в стандарте.



# Методические пособия

- описывают **рекомендованные методы достижения** соответствия требованиям стандарта;
- **содержат примеры из лучших практик**, облегчающих исполнение требований Стандарта или повышающих эффективность его исполнения.

## Основания для разработки методических пособий:



Необходимы разъяснения, рекомендации и описания путей достижения соответствия стандарту.



Имеется набор лучших практик, пригодный для тиражирования во всех регионах РФ.





# Практика синергии – обмен опытом с работодателями-партнерами

Берем лучшее от бизнеса

Предлагаем свои наработки партнерам

РАЗВИВАЕМСЯ ВМЕСТЕ

