

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования**

**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт Высшая школа государственного управления

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ
по дополнительной профессиональной программе
повышения квалификации
«Трансформация центров занятости населения»

**Тема проекта: «Служба занятости населения Белгородской области -
модель проактивного и клиентоцентричного ЦЗН для граждан
(Трудоустройство выпускников СПО и ВПО в области медицины)»**

Разработчики проекта:

Белгородская область

Оглавление

Аннотация	3
Ключевые пункты основной части	3
Приложение	4
Список литературы	9
Список группы с должностями	13

Аннотация (введение)

С 2019 года в рамках регионального проекта «Производительность труда» осуществляется модернизация центров занятости населения, по итогам которой разработаны портфели бизнес / жизненные ситуации, брендинг центров занятости, оснащение материально технической базы и разработаны клиентские сервисы. В 2020 году в рамках проекта «Кросс-функциональные услуги службы занятости населения Белгородской области» прошла реорганизация службы занятости населения, в результате которой структура представлена из 9 цзн и 13 отделов, центры занятости населения обслуживает Централизованная бухгалтерия, некоторые услуги переданы аутсорсинг. Деятельность МФЦ интегрирована в работу центров занятости т.е. клиент (гражданин) может получить спектр услуг по принципу «Одно окно».

По итогам реализации бережливых проектов (картирование гос.услуг, сервисов) оптимизировано время и устранены потери.

Однако, в целях удовлетворения клиентов оказанием услуг с 2021-2023 гг. служба занятости населения Белгородской области будет претерпевать трансформацию, т.е. формирование модели проактивного и клиентоцентричного ЦЗН для граждан.

Так, в регионе имеются проблемы по трудоустройству выпускников по полученной профессии или специальности в сфере медицины.

Ключевые пункты основной части

Один из важных факторов, влияющим на нехватку медицинских кадров, является низкий процент трудоустройства по специальностям выпускников СПО и ВПО медицинских учебных заведений.

Анализ 3-х летнего периода показателей рынка труда медицинской сферы показывает, что наблюдается тенденция роста количества, заявляемых медицинскими учреждениями вакансий, при снижении обращения соискателей, имеющих медицинское образование. Причинами возникновения данного дефицита, могут служить не только отсутствие кадров, необходимой квалификации, но и «негативный» имидж государственных учреждений на фоне негосударственного сектора (см. Приложение 1- 3).

Цель проекта является создание условий для трудоустройства выпускников СПО и ВПО для области медицины.

Граничные условия проекта - сфера медицины.

Задачей проекта является создание интегрированного сервиса для обучающихся, выпускников и работодателей (потребители) «Региональная система прогноза кадровой потребности на долгосрочный период в медицине».

Целесообразность внедрения данного сервиса отражена в картах эмпатии (см. Приложение № 4-5).

Стейкхолдеры проекта

Правительство области, школьники, студенты, ОМСУ, работодатели

Риски проекта

1. Работодатели внебюджетного сектора не будут предоставлять сведения о прогнозе.

2. Кардинальные изменения в системе здравоохранения.

Изменения в нормативно-правовой базе

В рамках проекта планируется разработка и принятие постановления Правительства Белгородской области «О прогнозировании кадровой потребности».

В ближайшее время планируется разработка технического задания программного продукта.

Ожидаемые результаты

Реализация позволит эффективно формировать КЦП для образовательных организаций, школьникам самоопределение, выпускникам подбор конкретного работодателя. Работодатели смогут формировать плановую потребность и ожидать потенциального специалиста. Служба занятости осуществлять контроль баланса трудовых отношений.

На приобретение электронного ресурса потребуются средства из областного бюджета (уточняется).

Реализация данного проекта позволит обеспечить систему здравоохранения региона медицинскими кадрами, что снизит социальную напряженность среди населения. После успешной апробации данного ресурса в сфере здравоохранения, он будет внедрен в иные отрасли экономики региона.

Картография территории

Картография. Территория



Портрет населения



Крупные предприятия-работодатели области

ГК Агро-Белогорье	Эфко, группа компаний
Агропромышленный холдинг БЭЗРК-Белгранкорм	Славянка, кондитерская фабрика
Стойленская нива, АПК	Лебединский ГОК

Статистика проблем

Один из важных факторов, влияющим на нехватку медицинских кадров, является низкий процент трудоустройства по специальностям выпускников СПО и ВПО медицинских учебных заведений.

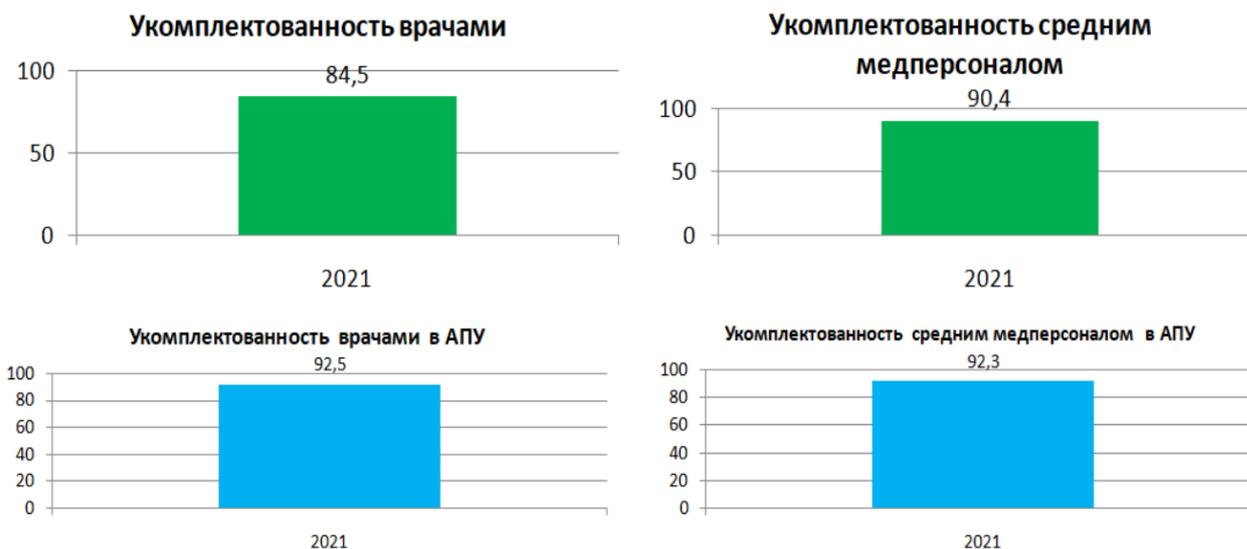


Анализ 3-х летнего периода показателей рынка труда медицинской сферы показывает, что наблюдается тенденция роста количества, заявляемых медицинскими учреждениями вакансий, при снижении обращения соискателей, имеющих медицинское образование. Причинами возникновения данного дефицита, могут служить не только отсутствие кадров, необходимой квалификации, но и «негативный» имидж государственных учреждений на фоне негосударственного сектора.



На одного соискателя приходится 5 вакансий

Наблюдается также дисбаланс рынка труда медицинских работников по трудоустройству с гражданами, имеющими медицинское образование.



Приложение № 4

Персона

В целях определения приоритетного сервиса, рабочей группой в комплексе проработаны три персоны (выпускник школы, выпускник ВПО желающие обучиться мед.специальности, быть востребованными специалистами, трудоустроиться в престижной организации и руководитель организации из сферы медицины желающих найти подходящих специалистов, обеспечить стабильность функционирования мед.организации. Все персоны проживают в районе.

~ПЕРСОНА-МОДЕЛЬ~
Алексей, 23 лет, медик

- ✓ Алексей
- ✓ Мужской
- ✓ 23 лет
- ✓ Холост, детей нет
- ✓ Место жительства: Райцентр



- ✓ Образование: Высшее, медик.
- ✓ Сфера деятельности: выпускник медицинского направления
- ✓ Занятость: в поиске работы
- ✓ Уровень дохода: нет дохода

- ✓ Жизненная позиция: работа по специальности, хочу себя реализовать, волонтер
- ✓ Интересы, увлечения: спорт, компьютер, автомобили
- ✓ Ценности: самореализация, престиж, карьерный рост
- ✓ Образ жизни: ЗОЖ, жилье, опыт, материальное благо

- ✓ Ситуация, в которой находится: родители хотят работать по специальности
- ✓ Потребности: иметь свободное время, получать хорошую з/п, работать в крупном городе, жить в свое удовольствие

~ПЕРСОНА-МОДЕЛЬ~
Иван, 17 лет, выпускник СОШ

- ✓ Иван
- ✓ Мужской
- ✓ 17 лет
- ✓ Холост, детей нет
- ✓ Место жительства: Райцентр



- ✓ Образование: выпускник СОШ, хочу поступить в медколледж
- ✓ Сфера деятельности: медицина
- ✓ Занятость: поиск образовательной организации для поступления
- ✓ Уровень дохода: нет дохода

- ✓ Жизненная позиция: хочу реализовать себя
- ✓ Интересы, увлечения: спорт, компьютер, животные
- ✓ Ценности: престиж, оказание помощи людям
- ✓ Образ жизни: ЗОЖ, материальное благо

- ✓ Ситуация, в которой находится: родители хотят обучение в ВЕЛГХ
- ✓ Потребности: высокая з/п, быть полезным, работать в престижной организации

~ПЕРСОНА-МОДЕЛЬ~

Мария Ивановна, 50 лет, Медик, Менеджер

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Мария Ивановна ✓ Женщина ✓ 50 лет ✓ Замужем, совершеннолетние дети, внуки ✓ Место жительства: Рай.центр 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Образование: 2 высших образования: Медик, менеджер ✓ Сфера деятельности: медицина ✓ Занятость: руководит ЦРБ ✓ Уровень дохода 140 000 ✓ Ситуация, в которой находится: необходимы специалисты в области медицины через 5 лет ✓ Потребности: квалифицированные специалисты, адаптированные к трудовой деятельности, з/п 20т.р. Без опыта работы
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Жизненная позиция: хочу специалиста через 5 лет, активная жизненная позиция ✓ Интересы, увлечения: чтение проф. книг ✓ Ценности: работа и семья ✓ Образ жизни: ЗОЖ, трудоголик 		

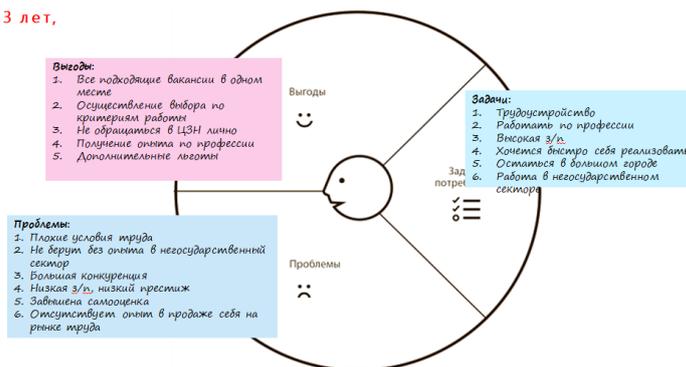
Приложение № 5

Круг эмпатии

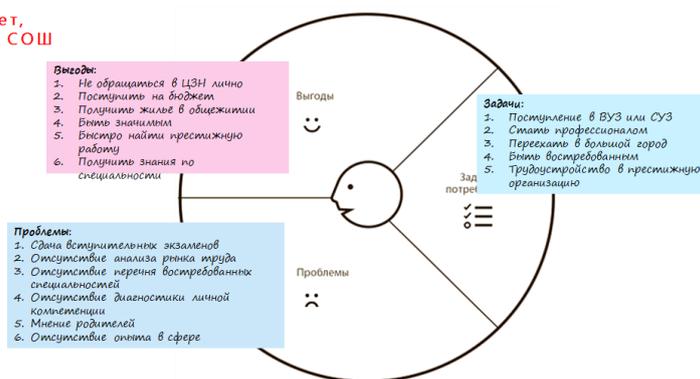
При проведении анализа проблем указанных персон была определена корневая проблема (отсутствие прогноза кадровой потребности на долгосрочный период), которая возможна к решению органами службы занятости населения области.

Так, Петя, выпускник ВУЗа не может найти работодателя, школьник Ваня, при выборе образовательной организации затрудняется в выборе востребованной специальности после завершения обучения в образовательной организации, а руководитель организации не осуществляет перспективный прогноз кадров. В свою очередь и образовательная организация не осуществляет набор и подготовку абитуриентов для региональной перспективной потребности в кадрах.

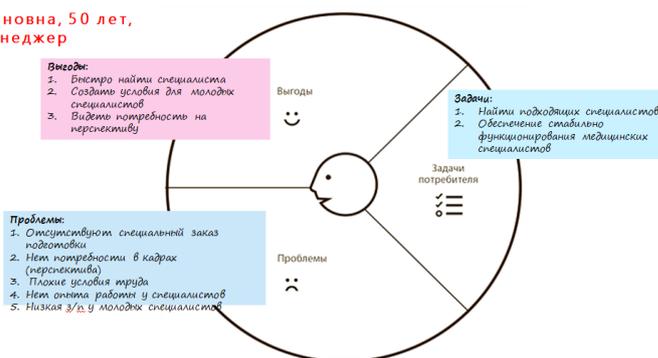
Алексей, 23 лет,
медик



Иван, 17 лет,
Выпускник СОШ



Мария Ивановна, 50 лет,
Медик, Менеджер



Приложение № 6

Ценностное предложение

Членами рабочей группы единогласно было предложено предложение создать региональную систему прогноза кадровой потребности на долгосрочный период. Доступный данный электронный продукт позволит решить проблемы сразу трех персон. От реализации будут достигнуты следующие эффекты: экономический, социальный, изменения в образовательных программах и т.д.

Приложение № 7

Прототип описание сервиса

Данный сервис «Региональная система прогноза кадровой потребности на долгосрочный период в медицине» был построен в модель макета, которая апробирована 9 июля 2021 года совместно с сотрудниками Тверской области. По итогам планируется разработка технического задания по заказ данного продукта.

Пользователями данного продукта будут граждане белгородской области, органы исполнительной власти белгородской области, органы местного самоуправления и работодатели Белгородской области.

Список литературы

1. Аникина В.Г. Рефлексия и виртуальная реальность: от этимологического анализа понятий к пониманию сущностных отношений // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 1. С. 19–26. doi:10.17759/pse.2021000002
2. Асланов, М. А. Традиционные и инновационные кадровые технологии в органах государственного управления // Проблемы современной экономики. 2014. № 2 (50).
3. Ахметова А.С. Возможности практического применения технологии блокчейн/ Инновации в науке: научный журнал. – 2018. -№ 10(86)–С. 15-16 <https://sibac.info/journal/innovation/86/118712>
4. Баева И.А., Гаязова Л.А., Кондакова И.В., Лактионова Е.Б. Психологическая безопасность и социальный интеллект подростков и юношей // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 2. С. 5–16. doi:10.17759/pse.2021260201
5. База данных «Открытое министерство» (Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <https://mintrud.gov.ru/ministry/opengov>)
6. База данных «Портал открытых данных» Правительства Российской Федерации» - <https://data.gov.ru/>
7. База данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)Борисюк, Н. К. Механизм развития цифровой экономики в регионе: трактовка понятия / Н.К. Борисюк, О.С. Смотрина <https://elibrary.ru/item.asp?id=36062037>
8. Балахнин И, Маршрут построен! Применение карт путешествия потребителя для повышения продаж и лояльности - М.: Альпина Паблишер, 2019. -140с.
9. Барабанщиков В.А., Маринова М.М., Абрамов А.Д. Виртуальная личность подвижного тэтчеризированного лица // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 1. С. 5–18. doi:10.17759/pse.2021000001
10. Баррера Р., Превосходя ожидания - М.: Эксмо, 2007 - 272с.
11. Бикбулатова А.А., Ким Е.Н. Комплексная модель трудоустройства инвалидов // Актуальные вопросы трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями

здоровья: *Материалы Всероссийской научно-практической конференции.* Москва, 2016 / РГСУ; под науч. ред. Н.Б. Починок, Е.А. Петровой. М.: Изд-во РГСУ, 2016. С.39–52.

12. Браун Т. *Дизайн-мышление в бизнесе.* - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009. – 256с.

13. Валинуров И.Д. *Рекрутинг на 100%: искусство привлекать лучших!* – М.: Феникс, 2014. – 128с.

14. *Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения»* <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-1238-src-1576679397.3409.pdf>

15. Грейвс Ф., *Клиентология* - М.: издательство МИФ. 2012, - 256с.

16. Джумиго, Н.А., Петрова, Л.И. *Организационная структура как объект стратегических изменений // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы.* 2017. № 2 (8). С. 111-118.

17. Добровольская Н.Ю. *Страшные тайны HR-менеджера.* – М.: Москва, 2016. – 172 с.

18. Дью Р, Аллен С. *Клиентский опыт. Как вывести бизнес на новый уровень* - М.: Альпина Паблишер, 2020.- 290с. *Ежегодный отчет Правительства в Государственной Думе от 12 мая 2021г.*

19. *Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 30.04.2021)*

20. Задорожная Г. В., Копейкин Г. К. *Формирование креативного поведения персонала ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» // Карминские чтения: материалы Всероссийской науч. конф., 15–17 ноября 2011 г. СПб.: ПГУПС, 2011. С. 223–225.*

21. Зверева Н.В. *Встань и скажи! Книга-тренажер для выступлений.* – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. - 179 с.

22. Золотухина Е.Б. *Анализ развития информационных систем на примере CRM и ERP// Теория. Практика. Инновации.* –2018. -No 4. <http://www.tpinauka.ru/2018/04/Zolotukhina.pdf>

23. Иванова С. *Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час.* – М.: Альпина Паблишер, 2018. - 313с.

24. Иванова С. *Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство.* – М.: Альпина Паблишер, 2013. - 268с.

25. Ингильери Л., Соломон М. *Выдающийся сервис, отличная прибыль* - М.: издательство МИФ. 2012, - 256с.
26. Исаев И. Ю., Копейкин Г. К. *Социальные резервы рынка труда Санкт-Петербурга // Стратегия развития и экономическая политика Экономического совета при губернаторе Санкт-Петербурга. 2014. Вып. 2. С. 65–83.*
27. *Конвенция о политике в области занятости. Принята 9 июля 1964 года Генеральной конференцией Международной организации труда.*
28. *Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы. Принята 21 июня 1988 года Генеральной конференцией Международной организации труда.*
29. Константинов А. - *Роботы и работа/ А. Константинов // Русский репортер. –2018. -№20 (459) http://expert.ru/russian_reporter/2018/20/robotyi-i-rabota*
30. Копейкин Г.К. *Особенности активизации человеческого потенциала работников пожилого возраста // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2019. Том 31. № 1. С. 84–91.*
31. Копейкин Г. К., Потемкин В. К. *Управление социальным развитием организации: Учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2014. 152 с.*
32. Коулман Д. *никогда не теряйте клиента. Превратите любого покупателя в пожизненного клиента за 100 дней* -М.: Библос, 2018 г. -340с.
33. Крицкая А.А. *Кадровый аспект взаимодействия власти и бизнеса // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2014. № 4. С. 273-278.*
34. КутаевШ.К. *Функционирование системы содействия занятости населения и подготовки кадров: монография. - Махачкала: Апробация, 2020. - 195 с.*
35. Кутенева И., Журавлева Н. *Дизайн-мышление. Думаем по-новому. -М.: Корпоративный университет Сбербанка, 2013. - 203с.*
36. Литвак М., Чердакова В. *Рекрутинг — это драйв!– М.: Феникс, 2012. – 384с.*
37. Луптон Э. *Графический дизайн от идеи до воплощения. – СПб.: Питер, 2014. - 184с.*
38. Манн И., Турусин Д., *Точки контакта. - издание МИФ. 2015- 156с.*

Список группы с должностями:

Не публикуется.