

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:

**«Работодатели и сотрудничество с ЦЗН:  
инструменты вовлечения»  
(Орловская область)»**

Разработчики проекта:

Гаврилина И.А.  
Сотников А.С.  
Мельникова М.Н.  
Анохин А.А.  
Зуев Ю.В.  
Махрина Н.В.  
Рязанцева С.И.  
Семенихин Ю.В.  
Зацепилина Н.Л.  
Порогина Ю.В.

## Оглавление

Аннотация .....	3
1. Описание ключевых проблем, на решение которых направлен проект .....	4
2. Цель проекта.....	4
3. Граничные условия проекта .....	5
4. Перечень задач проекта .....	5
5. Описание сервисов, которые планируется внедрять до 2023 года. ....	5
6. Обоснование проектного решения – карта эмпатии.....	6
7. Стейкхолдеры проекта.....	7
8. Риски проекта .....	8
9. Изменения в нормативно-правовой базе.....	8
10. Изменения в системе госуправления.....	9
11. Дорожная карта модернизации и шаги по внедрению сервисов .....	10
12. Ожидаемые результаты.....	18
13. Приложения .....	19
14. Список литературы.....	26
15. Список группы с должностями.....	28

## **Аннотация**

Актуальность темы проекта обуславливается ситуацией на регистрируемом рынке труда, сложившейся в Орловской области. По состоянию на 1 июля 2021 года в органы службы занятости региона заявлено 8,9 тыс. вакансий, при этом на учете состоит 3 тыс. безработных граждан. Таким образом, сложилась ситуация значительного превышения общего спроса на трудовые ресурсы над их предложением. Особенно остро кадровый голод испытывают предприятия машиностроения, легкой и перерабатывающей промышленности. Недостаток трудовых ресурсов на предприятиях области негативно влияет на темпы экономического роста и инвестиционную привлекательность региона.

При этом, указанная ситуация происходит на фоне избыточности трудовых ресурсов в отдельных сферах экономики и территориях региона, а также на отдельных территориях (преимущественно в сельской местности). Кроме того, проводимый анализ показывает, что существенная часть граждан на постоянной основе работают на выезде (преимущественно в городе Москве).

Таким образом, на региональном рынке труда имеются потенциальные резервы обеспечения предприятий кадрами и повышения уровня занятости, которые могут быть задействованы при условии определения и расшивки «узких мест», препятствующих их вовлечению в региональную экономику в настоящее время.

## **1. Описание ключевых проблем, на решение которых направлен проект**

Активное обращение граждан в органы службы занятости населения Орловской области за получением государственных услуг в области содействия занятости населения стимулируют следующие проблемы, сформировавшиеся в развитии рынка труда Орловской области:

территориальное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, дисбаланс по количественному и профессиональному составу, низкие зарплатные характеристики предлагаемых рабочих мест;

низкая конкурентоспособность отдельных категорий граждан (инвалидов, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком по достижении им возраста 3 лет, граждан, ищущих работу впервые либо после длительного перерыва, пенсионеров, желающих работать).

Сегодня на рынке труда Орловской области наблюдается профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Значительная часть вакантных рабочих мест, заявляемых работодателями, остается неудовлетворенной.

Имеет место недостаток рабочих кадров по многим профессиям и специальностям. Особенно остро кадровый «голод» испытывают предприятия и организации промышленности, торговли, сельского хозяйства.

Мониторинг состояния фиксированного рынка труда по итогам 2020 года показал, что в Орловской области существовали проблемы в удовлетворении потребности работодателей в рабочей силе. По некоторым вакансиям, заявленным работодателями, спрос на фиксированном рынке труда области значительно превышал предложение.

В то же время на учете в качестве безработных состояли 213 менеджеров, а работодателями заявлено 69 вакансий, 225 продавцов-консультантов на 95 вакансий, 133 охранника на 24 вакансии. Из квалифицированных рабочих востребованы водители автомобиля – 233 вакансии среди безработных их 212 человек, для 33 трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства имелось 77 вакансий.

## **2. Цель проекта**

Изучение механизмов и технологий вовлечения работодателей во взаимодействие с органами службы занятости населения в регионе и выработка инструментария по совершенствованию указанного взаимодействия.

### **3. Граничные условия проекта**

Временные границы разрабатываемых предложений: 2021-2023 годы.

### **4. Перечень задач проекта**

1. Изучить проблемы, существующие во взаимодействии работодателей и службы занятости в настоящее время.

2. Сформировать план (дорожную карту) изменений в деятельности службы занятости, позволяющих обеспечить решение выявленных проблем.

3. Сформулировать актуальный инструментарий (сервисы) взаимодействия службы занятости, граждан и работодателей.

### **5. Описание сервисов, которые планируется внедрять до 2023 года.**

Разработанная дорожная карта в качестве первоочередных мер предполагает внедрение следующих комплексных услуг службы занятости:

1. Формирование для каждого ищущего работу гражданина «карьерной карты», включающей в себя совокупность возможных траекторий построения его карьеры с выходом на конечный результат в виде желаемого уровня дохода и социального статуса:

- анализ исходных позиций: образования, опыта работы, готовности к тем или иным видам деятельности;

- анализ потребностей и интересов гражданина и формирование его желаемого образа карьерного будущего;

- построение различных вариантов достижения «образа будущего» с учетом готовности к переезду, получению дополнительного образования, государственных услуг в сфере занятости, которые могут быть предоставлены гражданину; ранжирование их по времени достижения образа будущего.

2. Разработка «кадровой карты» для работодателей, заявляющих потребность в группе работников:

- детализированный анализ особенностей рабочих мест, предлагаемых к замещению (транспортная доступность, особенности рабочего места, перспективы карьерного роста, возможности стажировки, обучения за счет работодателя и т.д.);

- соотнесение характеристик вакансий с имеющимися «карьерными картами»;

- анализ возможностей использования дополнительных государственных услуг для привлечения работников (механизмы социального контракта, субсидирования приема на работу безработных граждан, получения дополнительного профессионального образования и т.д.);

- формирование во взаимодействии с работодателем плана совместных действий по заполнению вакантных рабочих мест.

Для реализации указанных услуг наиболее значимым является скорейшее внедрение следующих сервисов из линейки сервисов Минтруда России:

- портфолио работодателя;
- конструктор вакансий;
- таргетированная реклама вакансии;
- рекрутинговый агрегатор;
- тестирование профессиональных компетенций;
- «карьерная траектория»: разработка карьерной траектории.

Кроме того, представляется целесообразным разработку и внедрение еще двух сервисов, позволяющих достичь желаемого образа будущего службы занятости региона:

1. Создание электронного сервиса, позволяющего соотносить зарплатные предпочтения гражданина и заработную плату по имеющимся вакансиям на основе анализа готовности соискателя к переезду или длительным поездкам на работу и транспортной доступности вакансий с использованием карты маршрутов всех видов транспорта региона.

2. Создание электронного сервиса – дополнительного приложения к имеющемуся программному комплексу по учету безработных и имеющихся вакансий, позволяющего учитывать детализированные предпочтения гражданина к желаемой работе, а также все особенности предлагаемых вакансий (вплоть до оформления рабочего места, потенциала карьерного роста и т.д.) и соотносить их между собой.

## **6. Обоснование проектного решения – карта эмпатии**

В рамках проведенного анализа и составления карты эмпатии были выявлены следующие характеристики гражданина – потребителя услуг службы

занятости, относящегося к целевой категории (молодой выпускник бакалавриата с образованием технического профиля, незанятый):

1. Задачи в сфере поиска работы:

- официальное трудоустройство;
- комфортная среда на новом месте работы;
- карьерный рост, перспективы;
- высокая заработная плата.

2. Проблемы:

- отсутствие опыта работы по специальности;
- удаленность рабочего места;
- низкая квалификация;
- плохой PR ЦЗН.

3. Ожидаемые выгоды от взаимодействия с ЦЗН:

- трудоустройство максимально быстро;
- подбор идеальной сферы деятельности;
- повышение квалификации (бесплатно);
- удовлетворение амбиций и повышение самооценки.

Решение выявленных проблем и потребителя услуг службы занятости обеспечивается посредством совершенствования деятельности службы в рамках дорожной карты.

## **7. Стейкхолдеры проекта**

Стейкхолдерами проекта являются:

Население. Ожидаемые результаты:

1. Повышение привлекательности (расширение перечня и повышение заработной платы) предлагаемых вакансий.
2. Расширение возможностей трудоустройства по итогам переобучения.
3. Минимизация затрат времени и необходимых усилий для получения услуг службы занятости.

Работодатели. Ожидаемые результаты:

1. Возможность привлечения более подходящих по квалификационным характеристикам и мотивированных работников
2. Снижение временных и финансовых затрат на подбор работников.
3. Расширение возможностей для последующей мотивации нанимаемых работников.

Органы власти. Ожидаемые результаты:

1. Рост количества легально занятых.
2. Рост заработных плат в экономике.
3. Снижение уровня безработицы.

## **8. Риски проекта**

В ходе анализа выявлены следующие риски реализации проекта:

1. Недостаточный уровень квалификации работников ЦЗН для работы по карьерному консультированию;
2. Создание дополнительной нагрузки на работодателя, вынужденного заполнять дополнительные поля при размещении вакансии;
3. Низкая популярность сервисов среди соискателей и работодателей.

Разработаны следующие мероприятия по предотвращению рисков:

1. В дорожную карту изменений включены мероприятия по повышению квалификации работников ЦЗН;
2. Сервис для размещения резюме и вакансий будет предусматривать, что заполнение дополнительных полей не является обязательным;
3. В дорожную карту включены мероприятия по информированию граждан и работодателей о преимуществах сервисов.

Предполагается, что указанные мероприятия обеспечат предотвращение выявленных рисков.

## **9. Изменения в нормативно-правовой базе**

Для реализации мероприятий дорожной карты потребуются внесение изменений в постановление Правительства Орловской области от 5 августа 2019 года № 441 «Об утверждении государственной программы Орловской области «Содействие занятости населения Орловской области»; приказы Департамента

социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области об утверждении типовых административных регламентов предоставления казенными учреждениями Орловской области, подведомственными Департаменту социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, государственной услуги по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

#### **10. Изменения в системе госуправления**

Контроль за реализацией дорожной карты предполагается возложить на рабочую группу по разработке и реализации комплекса мер по восстановлению численности занятого населения Орловской области. В связи с этим потребуются изменение функциональной нагрузки рабочей группы.

## 11. Дорожная карта модернизации и шаги по внедрению сервисов

№ п/п	Наименование мероприятия	Контрольные точки	Ответственный исполнитель	Ресурсы	Результат
1	2	3	4	5	6
<b>I. Мероприятия, направленные на создание новых рабочих мест</b>					
1.1	Реализация регионального проекта поддержки бизнес-стартов в муниципальных образованиях Орловской области «Про100бизнес»	31 декабря 2021 года	Департамент экономического развития и инвестиционной деятельности Орловской области, НО «ФПОО», НО МКК «ФМОО»	В рамках текущей деятельности	500 новых субъектов малого и среднего предпринимательства (далее также – МСП), из них 50 человек из числа безработных
1.2	Предоставление субсидий из областного бюджета субъектам малого и среднего предпринимательства на возмещение части затрат на создание новых рабочих мест	III квартал 2021 года	Департамент экономического развития и инвестиционной деятельности Орловской области	Областной бюджет	16 субъектов малого и среднего предпринимательства, которыми будет создано около 150 новых рабочих мест, на которые планируется трудоустроить не менее 100 безработных
1.3	Реализация регионального проекта «Создание благоприятных условий для осуществления деятельности	31 декабря 2021 года	Департамент экономического развития и инвестиционной	Областной и федеральный бюджет	57 самозанятых граждан, из которых 20 ранее были зарегистрированы в

1	2	3	4	5	6
	самозанятыми гражданами» федерального проекта «Создание благоприятных условий для осуществления деятельности самозанятыми гражданами» в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»		деятельности Орловской области, НО «Фонд поддержки предпринимательства Орловской области»		качестве безработных
1.4	Реализация регионального проекта «Создание условий для легкого старта и комфортного ведения деятельности» федерального проекта «Создание условий для легкого старта и комфортного ведения деятельности» в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»	31 декабря 2021 года	Департамент экономического развития и инвестиционной деятельности Орловской области, НО «ФППО»	Областной и федеральный бюджет	916 граждан, начинающих субъектов МСП, из которых не менее 100 человек из числа безработных
1.5	Предоставление льготных микрозаймов субъектам малого и среднего предпринимательства	31 декабря 2021 года	Департамент экономического развития и инвестиционной деятельности Орловской области, НО МКК «ФМО»	В рамках текущей деятельности	250 субъектов МСП, которыми будет создано 120 новых рабочих мест и трудоустроено 50 безработных
1.6	Оказание гарантийной поддержки МСП	31 декабря	Департамент	В рамках	80 субъектов МСП,

1	2	3	4	5	6
	при заемных операциях в кредитных организациях	2021 года	экономического развития и инвестиционной деятельности Орловской области, НО «ФПОО»	текущей деятельности	которыми будет создано 60 новых рабочих мест и трудоустроено 30 безработных
1.7	Развитие территории опережающего социально-экономического развития «Мценск»	IV квартал 2021 года	Департамент экономического развития и инвестиционной деятельности Орловской области, АО «Корпорация развития Орловской области»	В рамках текущей деятельности	100 новых рабочих мест, трудоустройство 25 безработных
1.8	Развитие особой экономической зоны промышленно-производственного типа «Орел»	IV квартал 2021 года	Департамент экономического развития и инвестиционной деятельности Орловской области, АО «Корпорация развития Орловской области»	Областной бюджет	35 новых рабочих мест, трудоустройство 10 безработных
1.9	Предоставление организационной и консультационной поддержки субъектам инвестиционной деятельности, проекты которых включены в реестр инвестиционных проектов Орловской области	IV квартал 2021 года	Департамент экономического развития и инвестиционной деятельности Орловской области	В рамках текущей деятельности	Не менее 350 новых рабочих мест, трудоустройство 100 безработных

1	2	3	4	5	6
1.10	Предоставление грантовой поддержки крестьянским (фермерским) хозяйствам (семейным фермам)	II–III квартал 2021 года	Департамент сельского хозяйства Орловской области	Областной и федеральный бюджет	3 безработных гражданина
1.11	Предоставление грантов «Агростартап»	II–III квартал 2021 года	Департамент сельского хозяйства Орловской области	Областной и федеральный бюджет	8 безработных граждан
1.12	Предоставление субсидий сельскохозяйственным потребительским кооперативам	Декабрь 2021 года	Департамент сельского хозяйства Орловской области	Областной и федеральный бюджет	15 граждан, из которых 10 – безработные
1.13	Активизация процессов создания удаленных рабочих мест для трудоустройства молодежи	2022-2023 годы	Департамент экономического развития и инвестиционной деятельности Орловской области	Средства работодателей	30 рабочих мест, трудоустройство 30 безработных ежегодно
<b>II. Мероприятия, направленные на стимулирование взаимодействия работодателей и службы занятости населения</b>					
2.1	Организация собеседований с работодателями в онлайн-режиме	2021-2023 годы	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, центры занятости населения Орловской области	В рамках текущей деятельности	120 онлайн-консультаций ежегодно

1	2	3	4	5	6
2.2	Привлечение безработных граждан к участию в промышленном туризме	2022-2023 годы	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, Департамент промышленности и торговли Орловской области, центры занятости населения Орловской области	В рамках текущей деятельности	100 безработных ежегодно
2.3	Организация программы стажировки и наставничества, в том числе посредством привлечения к этой деятельности специалистов-практиков предприятий (организаций) реального сектора экономики	2022-2023 годы	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, центры занятости населения Орловской области	Средства областного бюджета, средства работодателей	80 молодых специалистов ежегодно
2.4	Принятие и реализация государственной программы субсидирования независимой оценки квалификации граждан, ищущих работу	2022-2023 годы	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, центры занятости населения Орловской области	Областной бюджет	120 безработных ежегодно
2.5	Повышение квалификации работников ЦЗН до уровня, позволяющего	2021-2022 годы	Департамент социальной защиты, опеки и	Областной бюджет	26 сотрудников ЦЗН

1	2	3	4	5	6
	осуществлять карьерное консультирование		попечительства, труда и занятости Орловской области, центры занятости населения Орловской области		
2.6	Внедрение механизма консультационно-карьерного и юридического сопровождения граждан, ищущих работу, с формированием «карьерной карты»	2022 год	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, центры занятости населения Орловской области	В рамках текущей деятельности	200 граждан ежегодно
2.7	Внедрение механизма разработки «кадровой карты» для работодателей, заявляющих потребность в группе работников	2022 год	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, центры занятости населения Орловской области	В рамках текущей деятельности	15 работодателей, 200 вакансий ежегодно
2.8	Проведение мониторинга причин отказов граждан от предлагаемых вакансий	с 2022 года	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, центры занятости населения Орловской области	В рамках текущей деятельности	Ежеквартальный отчет о результатах мониторинга

1	2	3	4	5	6
2.9	Внедрение сервисов для граждан, для работодателей, а также сервисов управления СЗН в регионе, разработанных Минтрудом России	В сроки, определяемые Минтрудом России	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, центры занятости населения Орловской области	В рамках текущей деятельности	Внедрение всех сервисов, предусмотренных поручениями Минтруда России
2.10	Создание электронного сервиса транспортной доступности для соискателей и работодателей	2023 год	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, центры занятости населения Орловской области	Областной бюджет	Дополнительное трудоустройство 70 граждан ежегодно
2.11	Создание электронного сервиса, позволяющего учитывать детализированные предпочтения гражданина и соотносить их с особенностями предлагаемых вакансий	2023 год	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, центры занятости населения Орловской области	Областной бюджет	Дополнительное трудоустройство 150 граждан ежегодно
2.12	Проведение информационной кампании о преимуществах использования внедряемых сервисов	2023 год	Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области, центры	В рамках текущей деятельности	Не менее 100 публикаций в СМИ региона

1	2	3	4	5	6
			занятости населения Орловской области		

3 первых шага модернизации до 2023 года

Шаг 1:

- срок: 2021-2023 годы;

- предполагаемый результат: последовательная модернизация центров занятости в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография»; оптимизация административных процессов и процедур.

Шаг 2:

- срок: 2022-2023 годы;

- предполагаемый результат: качественное совершенствование профориентационной работы, работы по подбору кадров, внедрение элементов карьерного консультирования; переход от трудоустройства к построению карьеры гражданина.

Шаг 3:

- срок: 2023 год;

- предполагаемый результат: широкое внедрение сервисов для граждан, для работодателей, а также сервисов управления СЗН в регионе.

## **12. Ожидаемые результаты**

По итогам реализации проекта в Орловской области будут достигнуты следующие показатели:

уровень трудоустройства к концу 2023 года – до 60 %;

уровень безработицы к концу 2023 года – 0,9 %;

среднее время безработицы к концу 2023 года – до 3,5 месяцев.

### 13. Приложения

Наименование ЦЗН	Численность безработных	Уровень безработицы
КУ ОО ЦЗН Болховского района	68	0,9
КУ ОО ЦЗН Верховского района	35	0,6
КУ ОО ЦЗН Глазуновского района	84	1,7
КУ ОО ЦЗН Дмитровского района	24	0,6
КУ ОО ЦЗН Должанского района	70	1,6
КУ ОО ЦЗН Залегощенского района	91	1,6
КУ ОО ЦЗН Хотынецкого района отдел по Знаменскому району	16	0,8
КУ ОО ЦЗН Колпнянского района	29	0,5
КУ ОО ЦЗН Корсаковского района	21	1,1
КУ ОО ЦЗН Краснозоренского района	20	0,9
КУ ОО ЦЗН Кромского района	49	0,5
КУ ОО ЦЗН Ливенского района	310	0,9
КУ ОО ЦЗН Малоархангельского района	49	1,2
КУ ОО ЦЗН Мценского района	300	1,2
КУ ОО ЦЗН Новодеревеньковского района	29	0,7
КУ ОО ЦЗН Новосильского района	33	1,1



КУ ОО ЦЗН Орловского района	<b>276</b>	<b>0,9</b>
КУ ОО ЦЗН Покровского района	<b>108</b>	<b>1,9</b>
КУ ОО ЦЗН Свердловского района	<b>63</b>	<b>0,9</b>
КУ ОО ЦЗН Сосковского района	<b>18</b>	<b>0,8</b>
КУ ОО ЦЗН Кромского района отдел по Троснянскому району	<b>32</b>	<b>0,8</b>
КУ ОО ЦЗН Урицкого района	<b>83</b>	<b>0,9</b>
КУ ОО ЦЗН Хотынецкого района	<b>34</b>	<b>0,8</b>
КУ ОО ЦЗН Шаблыкинского района	<b>29</b>	<b>0,9</b>
КУ ОО ЦЗН Железнодорожного района г. Орла	<b>238</b>	<b>0,8</b>
КУ ОО ЦЗН Заводского района г. Орла	<b>504</b>	<b>1,0</b>
КУ ОО ЦЗН Советского района г. Орла	<b>240</b>	<b>0,6</b>
КУ ОО ЦЗН Северного района г. Орла	<b>367</b>	<b>1,1</b>

## Информация об оказании услуг в сфере содействия занятости населения в 2021 году

Наименование услуги	Численность получателей (на 1.06.2021)
Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения	4371
Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет	626
Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности	599
Психологическая поддержка безработных граждан	500
Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда	488
Организация проведения оплачиваемых общественных работ	179
Организация содействия самозанятости безработных граждан	158
Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы	60
Содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости населения области	25

## Спрос и предложение рабочей силы на 01.06.2021 г.

## Дефицит кадров

## Избыток кадров

## 1. В разрезе профессий специалистов и служащих

Профессия	Численность обратившихся	Число вакансий		Профессия	Численность обратившихся	Число вакансий
Медицинская сестра	10	111		Охранник	70	36
Фельдшер	1	68		Администратор	34	13
Воспитатель	15	40		Кассир	26	18
Врач-терапевт участковый	0	37		Главный бухгалтер	18	9
Учитель (преподаватель) иностранного языка	4	30		Начальник отдела (специализированного в прочих отраслях)	17	14

## 2. В разрезе профессий квалифицированных рабочих

Профессия	Численность обратившихся	Число вакансий		Профессия	Численность обратившихся	Число вакансий
Водитель автомобиля	129	306		Оператор котельной	162	21
Продавец продовольственных товаров	95	286		Продавец непродовольственных товаров	44	17
Швея	12	180		Весовщик	12	4
Оператор свиноводческих комплексов и механизированных ферм	16	159		Контролер контрольно-пропускного пункта	9	1
Каменщик	5	123		Кондуктор	8	0

## Точки притяжения кадров

Организация	Потребность в работниках на 1.06.2021 года
ООО "Мираторг-Курск"	276
Акционерное общество "ТАНДЕР"	248
МКУ "Управление коммунальным хозяйством города Орла"	141
Управление Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации по Орловской области	141
ООО Орловское строительное управление-2	122
ООО "Знаменский селекционно-гибридный центр"	121
ООО Авангард-Агро-Орел	116
Акционерное общество "Комфортел"	107
ООО "Вестэйдж"	105
Открытое акционерное общество "Мценский литейный завод"	105
ООО "ФАБРИКА "ШАРМ""	97
Акционерное общество "ГМС Ливгидромаш"	86
Филиал ПАО "МРСК Центра"- "Орелэнерго"	82
Акционерное общество "ЭкоСити"	78
БУЗ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ "ЛИВЕНСКАЯ ЦРБ"	76
Акционерное общество "Автоагрегат"	75
Войсковая часть 55443-РД	72
Бюджетное учреждение здравоохранения Орловской области "Научно-клинический многопрофильный центр медицинской помощи матерям и детям имени З. И. Круглой"	70
Бюджетное учреждение здравоохранения Орловской области "Городская больница им. С.П.Боткина"	68
ООО "АктивБизнесКонсалт"	67

ООО "АртСтрой"	62
ООО "Орловский Бумажный Комбинат"	61
ООО "Агроторг"	57
Акционерное общество "Орелоблэнерго"	55
Акционерное общество "Агропромышленного комплекса "Орловская Нива"	50

**Численность граждан, состоявших на регистрационном учете в Орловской области на 1.06.2021**

Всего	3926
мужчины	1667
женщины	2259
по возрасту:	
14-15 лет	100
16-17	50
18-19	13
20-24	222
25-29	396
30-54	2570
55-59	386
60 и старше	189
граждане предпенсионного возраста	473
пенсионеры, стремящиеся возобновить трудовую деятельность	71
инвалиды	112
родители, имеющие несовершеннолетних детей, всего	1347
из них: одинокие родители	14
многодетные родители	80
родители, имеющие детей-инвалидов	1
женщины, имеющие детей в возрасте 0-6 лет	468
женщины, имеющие детей в возрасте 7-17 лет	438

#### 14. Список литературы

1. Конституция Российской Федерации // Российская газета, № 237 от 25 декабря 1993 г.
2. Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
3. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1.
4. Постановление Правительства Орловской области от 5 августа 2019 года № 441 «Об утверждении государственной программы Орловской области «Содействие занятости населения Орловской области».
5. База данных «Открытое министерство» (Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <https://mintrud.gov.ru/ministry/opengov>).
6. База данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru>).
7. Борзунова, Т. А. Занятость, рынок труда и эффективность экономики / Т. А. Борзунова, В. Н. Дмитриенко, Е. А. Дятлова, О. Г. Петрова / Великие Луки: Великолук. гос. с.-х. акад., 1998. – 102 с.
8. Браун Т. Дизайн-мышление в бизнесе. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009. – 256 с.
9. 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.
10. Добровольская Н.Ю. Страшные тайны HR-менеджера. – М.: Москва, 2016. – 172 с.
11. Дью Р, Аллен С. Клиентский опыт. Как вывести бизнес на новый уровень - М.: Альпина Паблишер, 2020.- 290 с.
12. Иванова С.Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 313 с.
13. Карезин, В. Куда податься молодому специалисту? (вузы и рынок труда) // Управление персоналом. – 2000. – № 2. – С. 63-65.

14. 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.
15. Кутаев Ш.К. Функционирование системы содействия занятости населения и подготовки кадров: монография. - Махачкала: Апробация, 2020. - 195 с.
16. Маршал, А. Принципы экономической науки: в 3-х частях, ч.1/ А. Маршал – М.; 1993. – 378 с.
17. Микалко М. Рисовый штурм и еще 21 способ мыслить нестандартно. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 416 с.
18. Райхельд Ф., Марки Р. Искренняя лояльность. М.: Издательство МИФ. 2021. – 350 с.
19. Россман Р., Дюрден М. Дизайн впечатлений - М.: Альпина Паблишер, 2019. - 280 с.
20. Роулинг С. Я хочу больше идей (100 техник и упражнений для развития творческого мышления). - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 280 с.
21. Словарь современной экономической теории Макмиллана. - М.: ИНФРА-М, 1997. – 608 с.
22. Сьюэлл К., Браун П, Клиенты на всю жизнь - М.: Издательство МИФ. 2021. – 224 с.
23. Таран О.Алгоритм успешного общения при подборе персонала. Лайфхаки для руководителей и HR. - М.: Альп на Паблишерс, 2016. – 192 с.
24. Фейдер П, Томс С., Клиентоцентричность. Отношения с потребителями в цифровую эпоху - М.: Альпина Паблишер, 2021. – 150 с.
25. Щепин Е. «Энергия клиента. Как вывести бизнес на новый уровень - М.: Альпина Паблишер, 2021. – 150 с.

## **15. Список группы с должностями**

Не публикуется.