



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВШГУ
РАНХиГС



**РАБОТА
РОССИИ**



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

*Искать, встречаться,
сотрудничать, развиваться!!!
(обеспечение кадрами работодателей на основе
учета интересов работников)*



Орловская область



Шаблыкинский район

30 безработных;
74 вакансии, в том числе:
ООО «Мираторг-Курск» – 53



Дмитровский район

26 безработных;
157 вакансий, в том числе:
ООО «Мираторг-Курск» –
53;
ООО «Орел-Агро-Продукт»
– 30



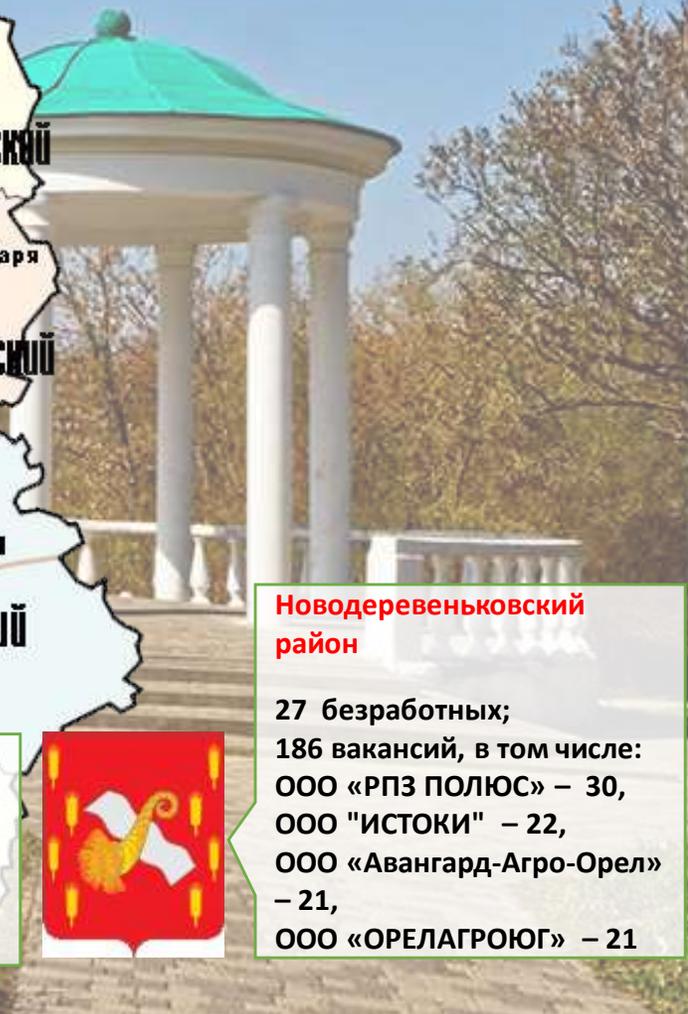
Кромской район

45 безработных;
126 вакансий, в том числе:
ООО «Мираторг-Орел» – 30



Новодеревеньковский район

27 безработных;
186 вакансий, в том числе:
ООО «РПЗ ПОЛЮС» – 30,
ООО "ИСТОКИ" – 22,
ООО «Авангард-Агро-Орел»
– 21,
ООО «ОРЕЛАГРОЮГ» – 21





Образ модернизированной службы занятости 2023

(с точки зрения региональной команды)

Служба занятости образца 2023 года – это рационально организованная структура, обеспечивающая оптимальное трудоустройство и карьерный рост граждан, качественное и оперативное удовлетворение кадровых потребностей работодателей, а также достижение приоритетов государства и общества в сфере занятости на основе создания условий для взаимоувязки их интересов и взаимовыгодного сотрудничества.

Ключевые приоритеты модернизации службы занятости:

1. Переход от предоставления вакансий гражданину к подбору оптимальных карьерных траекторий.

2. Переход от направления безработных граждан работодателю к совместной работе с ним по удовлетворению его кадровых потребностей.

3. Превращение деятельности службы занятости в фактор социального благополучия общества и экономического роста страны.



Дорожная карта изменений

Мероприятия, направленные на стимулирование взаимодействия работодателей и службы занятости населения



**Интенсификация работы
в рамках сложившихся
процедур**



**Предоставление
«комплексных» услуг**



**Внедрение специальных
сервисов**





Прорывные инициативы региона

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



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



**Сервисы из линейки сервисов Минтруда России, наиболее значимые
для реализации мероприятий дорожной карты изменений**

Портфолио работодателя

Конструктор вакансий

Таргетированная реклама вакансии

Рекрутинговый агрегатор

Тестирование профессиональных компетенций

«Карьерная траектория»: разработка карьерной траектории





Сервисы работы с населением/работодателями, позволяющие достичь желаемого образа будущего

Сервис «РЕГИОН-РАБОТА»

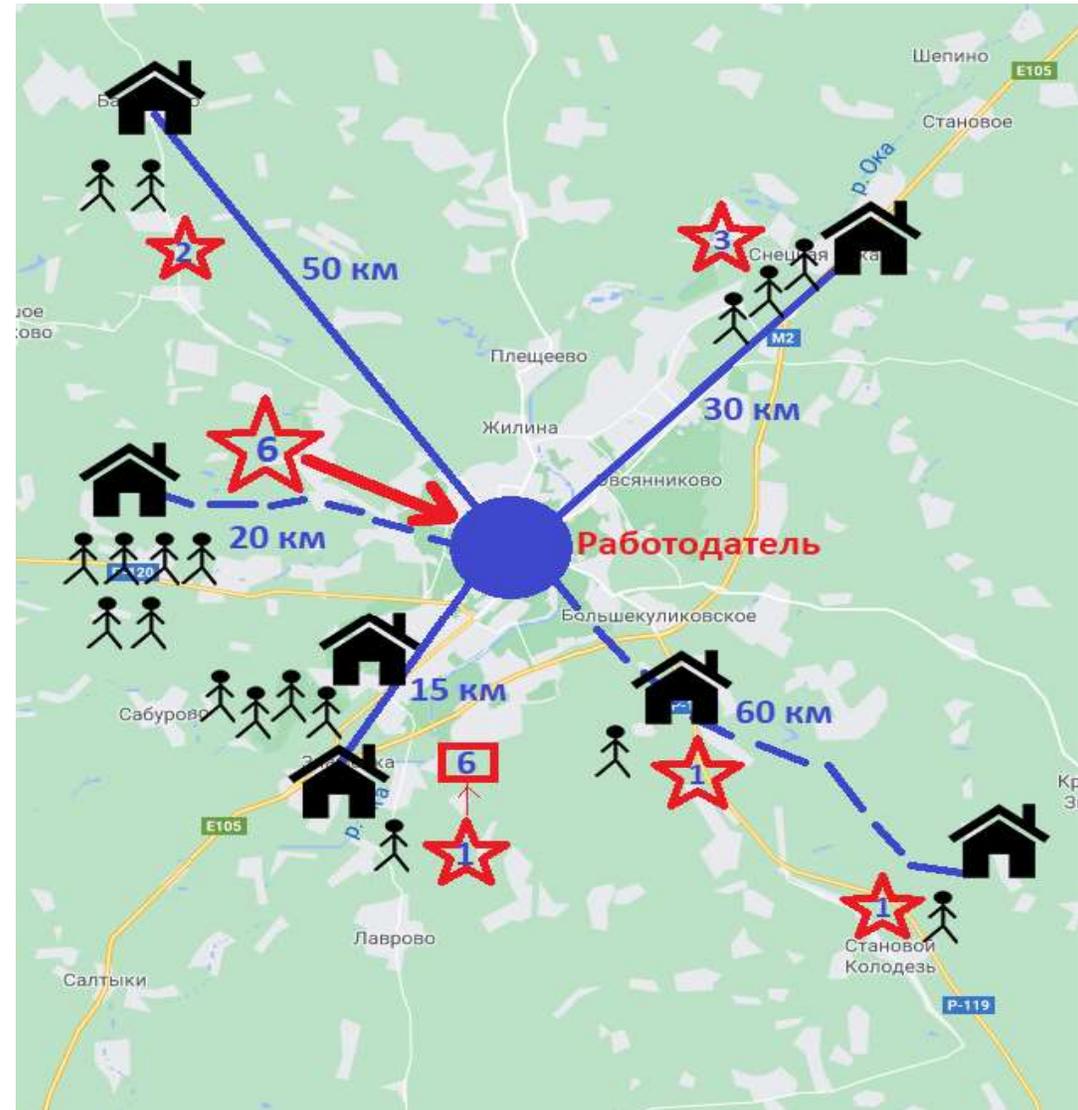
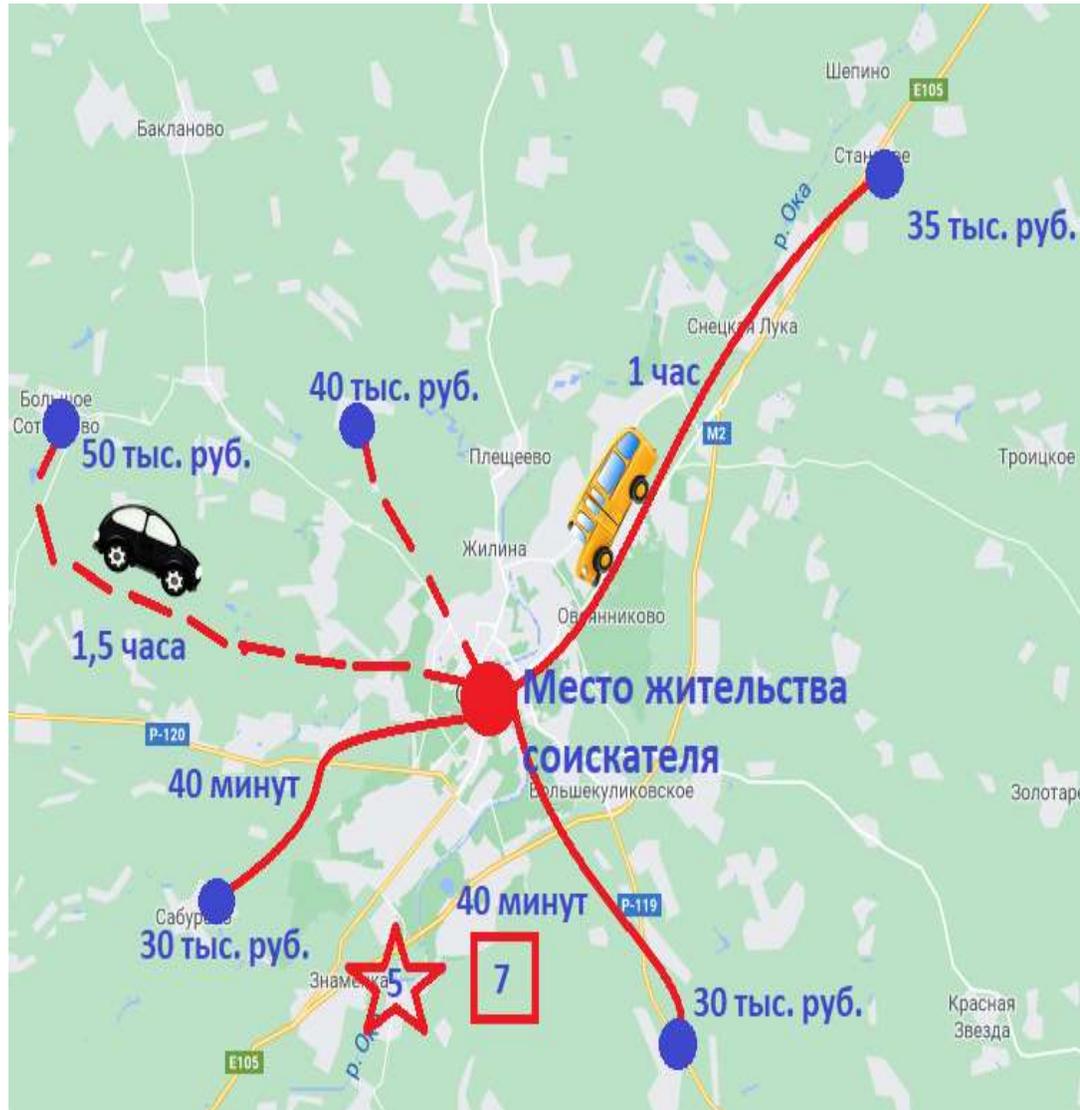
1. Создание электронного сервиса, позволяющего соотносить зарплатные предпочтения гражданина и заработную плату по имеющимся вакансиям на основе анализа готовности соискателя к переезду или длительным поездкам на работу и транспортной доступности вакансий с использованием карты маршрутов всех видов транспорта региона.
2. Создание электронного сервиса – дополнительного приложения к имеющемуся программному комплексу по учету безработных и имеющих вакансии, 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.

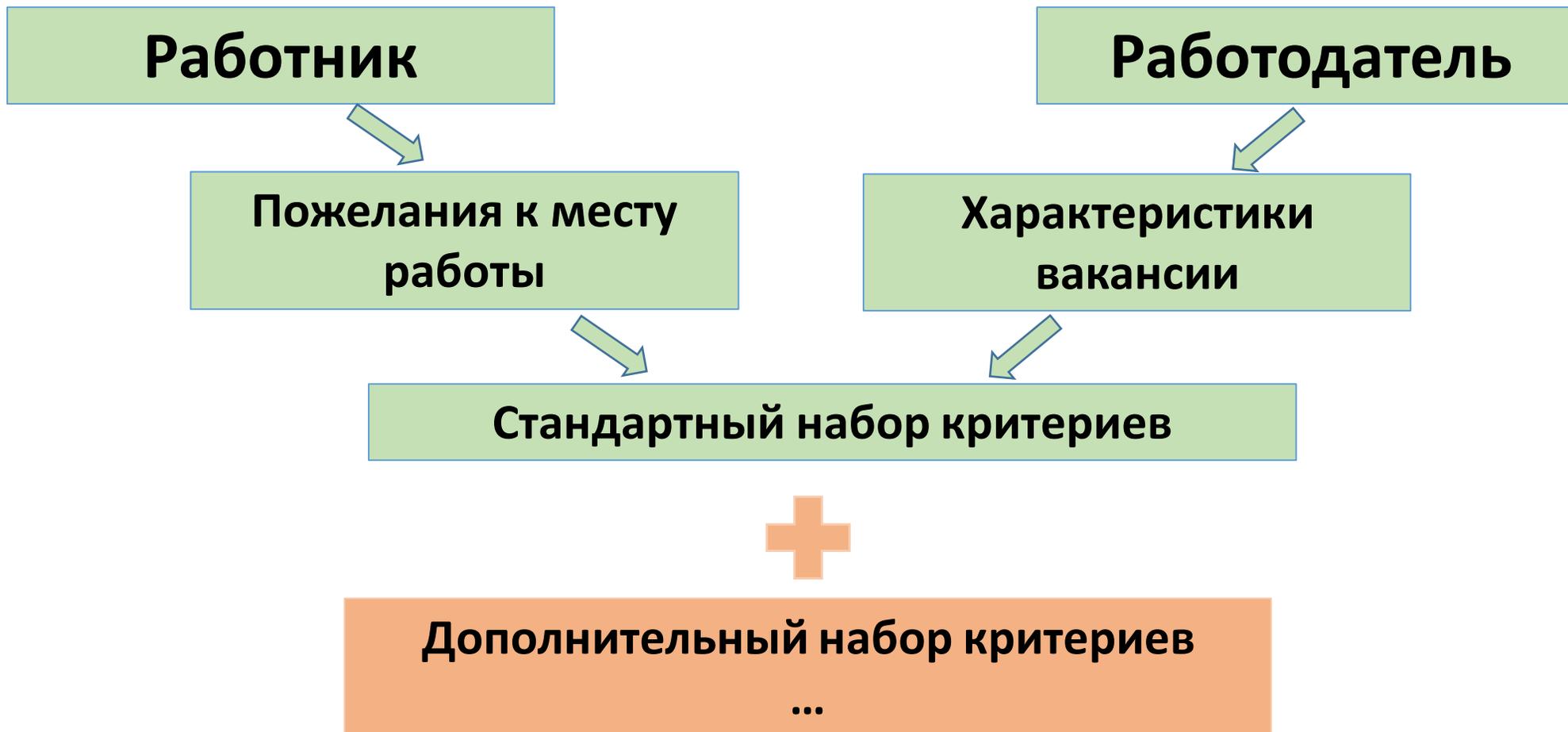


Работодатель



Кандидат







Риски

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

Мероприятия по предотвращению
В дорожную карту изменений включены мероприятия по повышению квалификации работников ЦЗН
Сервис должен предусматривать, что заполнение дополнительных полей не является обязательным
В дорожную карту изменений включены мероприятия по информированию граждан и работодателей о преимуществах сервисов



3 первых шага модернизации

Шаг 1. Презентация дорожной карты модернизации руководству региона

- срок: июль-август 2021 года
- предполагаемый результат: получение согласования на начало реализации проекта в регионе, выдача поручений смежным органам исполнительной государственной власти специальной компетенции области

Шаг 2. Презентация проекта на совещании с работодателями на площадке трехсторонней комиссии Орловской области. Сбор замечаний и предложений в формате мозгового штурма.

- срок: сентябрь 2021 года
- предполагаемый результат: уточнение требований работодателей, определение списка работодателей, готовых активно участвовать в тестировании сервисов проекта

Шаг 3. Утверждение проекта на заседании проектного офиса региона.

- срок: сентябрь-октябрь 2021 года
- предполагаемый результат: оформление всей необходимой документации по проекту.

Непосредственное начало реализации проекта.



КОМАНДА





ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

Спасибо за внимание!!!



Картография – территория

ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

Организация	Потребность в работниках
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
Бюджетное учреждение здравоохранения Орловской области "Ливенская центральная районная больница"	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



Картография - территория

Спрос и предложение рабочей силы

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



Портрет населения

Численность граждан, состоявших на регистрационном учете

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

Вакансии в разрезе видов экономической деятельности

сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	1004
обрабатывающие производства	1636
обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	270
водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	213
строительство	363
торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	1273
транспортировка и хранение	273
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	109
деятельность в области информации и связи	340
деятельность финансовая и страховая	65
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	86
деятельность профессиональная, научная и техническая	225
деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	333
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	627
образование	600
деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	1066
деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	67
предоставление прочих видов услуг	24



Реестр проблем: глазами граждан

С какими проблемами вы столкнулись при обращении в региональную (муниципальную) службу занятости населения?

предлагаются в основном низкооплачиваемые вакансии	73
отсутствие подходящей вакансии	72
предлагаемый перечень направлений профобучения не подкреплён гарантиями наличия вакансий и трудоустройства	34
неудобный график работы, по предлагаемым вакансиям	30
служба занятости находится далеко от дома	28
большую часть услуг нельзя получить без статуса безработного	23
требуется большое количество документов	11
нет возможности удаленного взаимодействия через интернет	8
отсутствие в базе СЗН вакансий, размещённых в интернете	5
недостаточно информации об услугах СЗН в открытом доступе	2
отсутствие информации о рынке труда на сайтах СЗН	1
низкая квалификация сотрудников	0
сотрудники службы занятости не готовы подходить комплексно к решению проблем гражданина	0

Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?

расширить перечень оказываемых услуг, в том числе для граждан, ищущих работу, без обязательного присвоения статуса безработного	59
применить принцип направления на профобучение, с гарантированным трудоустройством, после завершения обучения	42
расширить базу данных предлагаемых вакансий	33
упростить и сделать удаленными все регистрационные процедуры	28
проводить большее количество профориентационных мероприятий	23
размещать исчерпывающую информацию об услугах СЗН в интернете	8
обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда	0



Реестр проблем: глазами работодателей

С какими проблемами вы столкнулись при обращении в региональную (муниципальную) службу занятости населения?

отсутствие подходящих кандидатов в базе СЗН	9
низкая мотивация кандидатов к трудоустройству	9
необходимость получать кандидатов из разных источников, в том числе взаимодействовать с образовательными учреждениями по кандидатам из числа студентов и выпускников	4
отсутствие возможности сформировать кадровый заказ на подбор нужных кандидатов, в том числе на перспективу	2
нет возможности удаленного взаимодействия через Интернет	1
низкий уровень подготовки кандидатов после профобучения	1
резюме кандидатов СЗН низкого качества	1
отсутствие возможности привлечения кандидатов из других регионов	1
требуется большое количество документов	0
недостаточно информации об услугах СЗН в открытом доступе	0
отсутствие в базе СЗН кандидатов (резюме), размещённых в Интернет	0
низкая квалификация сотрудников СЗН	0
отсутствие возможности принять участие в формировании Учебного плана	0
отсутствие возможности проводить обучение на базе учебных центров работодателей, с дальнейшим гарантированным трудоустройством	0
отсутствие качественной консультации по трудовому законодательству и законодательству о Занятости	0
нет услуг по аутплейсменту, необходимо обращаться в кадровые агентства	0

Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?

применить принцип профобучения под запрос работодателей	6
расширить базу данных предлагаемых кандидатов	4
обеспечить комплексную поддержку при необходимости высвобождения, введения режима неполного рабочего времени и простоя (для возможности сохранения работников и поддержания уровня дохода на период простоя или неполного рабочего времени)	2
обеспечить комплексную поддержку работников, находящихся под риском увольнения, с целью плавного трудоустройства к другим работодателям	2
расширить перечень оказываемых услуг	1
упростить и сделать удаленными все регистрационные процедуры	1
расширить перечень программ с государственной поддержкой для работодателей	1
обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда	0
размещать исчерпывающую информацию об услугах СЗН в Интернет	0
обеспечить возможность участия в формировании программ обучения и учебных программ, участие в итоговом экзамене и отборе по итогам кандидатов	0



Реестр проблем: глазами сотрудников

С какими проблемами вы сталкиваетесь в своей работе в региональной (муниципальной) службе занятости?

предлагаются в основном низкооплачиваемые вакансии	48
низкий уровень заработной платы, не соответствует средней по региону	48
отсутствие достаточного количества вакансий и необходимых кандидатов для закрытия имеющихся	12
необходимость пользоваться несколькими источниками (сайтами) для подтверждения данных	12
требуется большое количество документов от клиентов	10
большое количество приходящих граждан - «профессиональные безработные»	9
нет возможности гибкого подхода к формированию штата в случае возникновения форс-мажорных обстоятельств (пандемия)	8
неэффективная мотивация работников СЗН	7
низкая квалификация сотрудников	7
нет вакансий по основным высокотехнологичным профессиям	4
отсутствие в базе СЗН резюме кандидатов, размещённых в Интернет	3
плохо налажена система СМЭВ для подтверждения данных о гражданах	3
мало времени в соответствии со стандартами для качественной отработки с кандидатами	3
не хватает знаний с учётом новых трендов рынка труда	3
недостаточно информации о вакансиях в открытом доступе	2
плохое материально-техническое обеспечение	2
нет возможности удаленного взаимодействия через Интернет	2
служба занятости находится далеко от дома	1
неудобный график работы	1
недостаточно информации об услугах СЗН	0
отсутствие в базе СЗН вакансий, размещённых в Интернет	0
отсутствие информации о рынке труда на сайтах СЗН	0

Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?

привести уровень заработной платы сотрудников СЗН, в соответствие со средней по региону	55
обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда	15
изменить систему мотивации	11
проводить большее профориентационных мероприятий	10
расширить базу данных предлагаемых вакансий и кандидатов	10
повысить качество программ переобучения	7
упростить и сделать удаленными все регистрационные процедуры	6
наладить систему межведомственного взаимодействия	4
улучшить инфраструктуру	3
нормировать время предоставления услуг и внести соответствующие изменения в стандарты	3
размещать исчерпывающую информацию об услугах СЗН в интернете	2
разделить потоки граждан и систему крі, в соответствии с качеством и мотивацией соискателей	2
возможность гибкого формирования штатного расписания	2
расширить перечень оказываемых услуг	0



Реестр проблем: глазами губернатора

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

- отсутствие заинтересованности работодателей в работе со службой занятости
- низкий уровень квалификации сотрудников СЗН, не соответствующий трендам рынка труда

Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?

- обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда
- разработка мер стимулирования работодателей, для работы с ЦЗН



Ожидаемые результаты (2023)

Критерии и показатели результативности модернизации

1. Рост уровня удовлетворенности граждан и работодателей, взаимодействующих со службой занятости.
2. Снижение уровня безработицы.
3. Снижение средней продолжительности безработицы.

Ожидаемые результаты для населения

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.

Ожидаемые результаты для работодателей

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

Ожидаемые результаты для органов власти

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