

# Работодатели и сотрудничество с ЦЗН: инструменты вовлечения

*Слоган проекта:*

*Собратся вместе есть начало,  
Держаться вместе есть прогресс,  
Работать вместе есть успех.*

***Генри Форд***

Москва 2021

## ВВЕДЕНИЕ

### Актуальность темы:

Предпосылками к модернизации службы занятости населения служат, прежде всего, такие факторы современного мира, как цифровизация жизни граждан, а также усиливающаяся с каждым годом потребность экономики в качественных трудовых ресурсах, профессиональных, гибких в части переобучения.

В общем, трансформация центров занятости предполагает внедрение нового комплексного подхода по предоставлению услуг в сфере занятости каждому из соискателей, чтобы служба воспринималась не только как орган, выдающий пособия по безработице гражданам, а как рекрутерское агентство, сотрудничество с которым выгодно и для работодателя и для соискателя.

В связи с этим необходимо в кратчайшие сроки провести полную перезагрузку органов службы занятости, направленную на решение следующей проблематики:

- совершенствование материально-технической базы центров занятости;
- обучение специалистов новым принципам и технологиям работы;
- цифровизация процессов предоставления услуг;
- внедрение новых технологий работы по подбору работников;
- информационно-методическое обеспечение деятельности службы.

1. Анализ особенностей регионального рынка труда показал, что одним из приоритетных направлений деятельности службы занятости Тамбовской области является повышение заинтересованности работодателей в сотрудничестве с центрами занятости как рекрутерского агентства с бесплатной кадровой базой.

Работодатель всегда был и остается клиентом номер один для службы занятости, так как формирование банка вакансий, трудоустройство безработных граждан, выполнение мероприятий активной политики занятости населения напрямую зависят от работодателя.

В статистическом регистре хозяйствующих субъектов Тамбовской области по состоянию на 01 июля 2021 года состояли на учете 36443 хозяйствующих субъектов. Из них 21646 индивидуальных предпринимателей, что составляет более 50 %. Наибольший процент малого и среднего бизнеса представлен в сфере производства и торговли (35,7 %).

Для эффективного и результативного взаимодействия с представителями малого и среднего бизнеса необходимо иметь представление о проблемах, с которыми они сталкиваются, систематизировать эти проблемы и наметить пути их решения.

Изучение проблем базировалось на мнении данной целевой группы.

Среди них мы выделили объективные трудности и систематизировали их по следующим блокам:

- кадровый;
- материально-технический;
- информационно-методический;
- правовой;
- финансовый.

Хотелось бы подробнее остановиться на кадровом и информационно-методическом блоке, так как они напрямую связаны с новым сервисом, выносимым на защиту.

Начнем с **кадрового**.

В условиях, когда определяющей чертой регионального рынка труда является структурная несбалансированность спроса и предложений, решением проблемы становится профессиональная подготовка кадров под запросы малого и среднего бизнеса. С ее помощью можно повысить соответствие

профессионально-квалификационного потенциала соискателей заявленным в службу занятости вакансиям.

Одним из важнейших инструментов взаимодействия центров занятости населения с работодателями является их **информационно – методическое сопровождение**.

Несмотря на работу, проводимую центрами занятости населения, работодатели до настоящего времени не в полной мере обладают полной информацией об услугах, оказываемых органами службы занятости, а также порядках их предоставления.

В этой связи, предполагается полная трансформация всей информационной политики органов службы занятости, направленной на организацию приоритетных каналов коммуникации с работодателями, включая:

- прямое (личное) взаимодействие служб занятости;
- информационно-презентационную работу на территории работодателя;
- средства массовой информации, обеспечивающие базовые знания в сфере занятости населения (телевидение, радио, печатные издания, онлайн-СМИ);
- интернет-представительства служб занятости населения, обеспечивающие предоставление информации работодателям в формате «24\*7», адаптированные к использованию в электронном виде раздаточных информационных материалов о деятельности службы занятости населения (в том числе с помощью официального сайта и социальных сетей);
- организация серии вебинаров для работодателей с целью их информирования о преимуществах взаимодействия со службой занятости, цифровых возможностях при подборе сотрудников, подаче необходимой отчетности в ЦЗН, а также об изменениях законодательства в сфере занятости;
- организация HR-клуба для работодателей. Задача клуба - развитие HR-компетенций работодателей региона в области подбора, адаптации, развития и удержания талантов через анализ и изучение HR-практик работодателей, как результативных, так и неработающих.

**2. Цель проекта** – усовершенствование системы вовлечения предпринимателей в решение государственных задач в сфере политики занятости.

**3.**

**4.** Для решения поставленной цели считаем рациональным постановку следующих задач:

- коллаборация службы занятости с малым и средним бизнесом на рынке труда с помощью информационно-коммуникационных сервисов;
- создание электронного мобильного приложения с легким, доступным интерфейсом;
- перепрофилирование службы занятости населения для обеспечения эффективного взаимодействия с соискателями на основе клиентоцентричного подхода.

**5.** Наряду с действующими сервисами по взаимодействию с работодателями (клуб работодателей, проведение гарантированного собеседования) планируется организация вебинаров на постоянной основе; работа в оперативных чатах с эйчарами компаний, кадровиками и ИП; техника массового подбора мотивированных граждан по позициям начального уровня – продавец, оператор, менеджер.

**6.** Таким образом, наш потенциальный работодатель это ИП со среднесписочной численностью сотрудников до 50 чел. из сферы производства товаров и продаж, который заинтересован в расширении производства, увеличении прибыли, сокращении издержек (в том числе на переобучение).

Решением проблем такого работодателя может стать создание современного цифровом сервисе, который позволит реализовать принцип клиентоориентированности для достижения эффективного трудоустройства под конкретные рабочие места, избавит от формального подхода к предоставлению большого количества документов для подачи вакансий в ЦЗН.

**7.** Мы предлагаем создание мобильного приложения StaffSearch (SS), решающее одновременно проблемы работодателя, соискателя и службы занятости. которое будет подвязано к сайту Работа в России для синхронизации

имеющихся вакансий. SS будет доступным для двух платформах IOS и Android, кроме того возможно личное обращение в центр занятости для его загрузки через юар код. Предприниматель вводит в качестве логина и пароля свой ОГРН или ИНН, после чего загружается профиль страницы с доступным и ясным интерфейсом. ИП доступны следующие услуги/вкладки:

- Обучение (образовательные организации региона, оказывающие услуги по соответствующему профилю);
- Кадры (резюме соискателей, соответствующее запросам и профилю работодателя);
- Юридическая консультация (бесплатная юридическая услуга, обратная связь).

**8.** Однако, на пути реализации нового сервиса определенно могут возникнуть определенные риски, препятствующие распространению положительного опыта:

- наличие отрицательного опыта обращения за услугами в службу занятости (формальный подход работы сотрудников, «бумажная волокита»);
- нестабильное функционирование портала Работа в России;
- отсутствие финансирования на разработку базы данных, информационную кампанию;
- низкая заинтересованность сотрудников службы в ее реформировании (отсутствие стимулирования).

**9.** Кроме того, требуется проектирование и утверждение нормативно-правовой базы, обеспечивающей доступ к личной информации соискателей.

**10.** Система госуправления службы также должна будет претерпеть значительные изменения в части замены должностей инспекторов на кадровых и карьерных консультантов, и, в целом, формирование команды сотрудников нового типа.

**11.** Управлением труда и занятости населения Тамбовской области в июне текущего года был утвержден план развития службы занятости региона на 2021-2022 гг, мероприятия которого отражают основную идею реформирования

центров занятости и превращения их в рекрутерские агентства. Кроме того, регион является участником мероприятия по повышению эффективности службы занятости национального проекта «Демография», в рамках которого осуществляется внедрение основных направлений модернизации центров занятости. Таким образом, масштабная дорожная карта региона включает в себя 3 этапа становления кадровой службы области:

- разработка методологической базы и апробация ее на базе флагманского центра г. Рассказово;

- тиражирование методик и технологий в сфере занятости во все пилотные центры области;

- масштабирование методик и технологий в сфере занятости на всю службу занятости.

**12.** Положительные изменения от разработки данного сервиса почувствуют все участники рынка труда:

- 1) ЦЗН – в глобальном масштабе – это восстановление спроса и предложения на рынке труда, выполнение показателей;

- 2) Работодатели – возможность подобрать высококвалифицированного работника и повысить его квалификацию бесплатно, тем самым повысить производительность труда;

- 3) Соискатель – возможность карьерного роста, повышения квалификации, выгодные условия труда.

13.

## СПИСОК ГРУППЫ

Не публикуется.