



ТВЕРСКАЯ ОБЛАСТЬ

Модели типов ЦЗН: пути внедрения

*От качества работы -
к качеству жизни!*

г. Москва
10 июля 2021 года



ОБРАЗ МОДЕРНИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ЗАНЯТОСТИ 2023

- Флагманский центр занятости (1 ед.)
- Районные центры занятости (33 ед.)
- Обслуживаются два муниципальных образования



- ✓ Современная инфраструктура рынка труда
- ✓ Комфортная среда

СЗН - ТОЧКА КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ НА ПЕРСПЕКТИВУ



ПРОРЫВНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

- 1. Преобразование организационной структуры (перераспределение полномочий)**
- 2. Внедрение новых подходов в работе с клиентами СЗН**
- 3. Приоритетное внедрение сервиса управления СЗН**





СЕРВИСЫ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ С СЗН	СЕРВИСЫ
Формирование бренда работодателя	Портфолио работодателя, презентационная страничка работодателя, профессиональные источники успеха
Формирование вакансий	Конструктор вакансий, видеовакансии, анализ конкурентоспособности вакансии, анализ рынка труда





СЕРВИСЫ ДЛЯ ГРАЖДАН

ГРУППА	СЕРВИСЫ
Школьники, старшеклассники	«Трудовые каникулы» («Трудовое лето»)
Молодежь, выпускники	«Стажировка»





СЕРВИСЫ УПРАВЛЕНИЯ СЗН В РЕГИОНЕ

Выстраивание эффективной системы управления СЗН



- ✓ Преобразование оргструктуры
- ✓ Единая методология работы СЗН

Сервисы взаимодействия с участниками рынка труда



- ✓ Единый стандарт взаимодействия органов исполнительной власти по кадровому обеспечению инвестиционных проектов



ВНЕДРЯЕМЫЙ СЕРВИС

ПРЕОБРАЗОВАНИЕ ОРГСТРУКТУРЫ





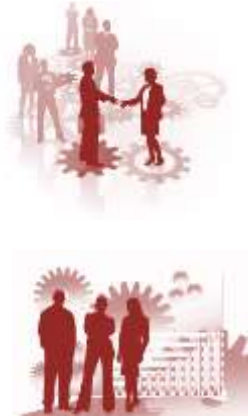
МОДЕЛЬНЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ ФЛАГМАНСКОГО ЦЕНТРА



- ✓ Централизованная бухгалтерия
- ✓ Юридическая служба
- ✓ Централизованное кадровое делопроизводство
- ✓ Централизованная служба управления персоналом (система наставничества)
- ✓ Единая служба IT
- ✓ Контрактная служба
- ✓ Административно-обслуживающие функции
- ✓ Центр бережливого производства/тиражирования практики
- ✓ Информационное сопровождение деятельности СЗН
- ✓ Единая служба (call - центр) поддержки граждан/работодателей по вопросам занятости в субъекте
- ✓ Централизованное финансирование социальных выплат и мероприятий содействия занятости
- ✓ Куратор службы кадровых/карьерных /цифровых консультантов



МОДЕЛЬНЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ РАЙОННОГО ЦЕНТРА



- ✓ Оказание услуг в рамках ЖС/БС
- ✓ Оказание полного спектра услуг работодателям
- ✓ Оказание полного спектра услуг гражданам
- ✓ Представительство ЦЗН в комиссиях на уровне муниципалитетов
- ✓ Служба кадровых/карьерных консультантов
- ✓ Функции по подготовке видео резюме, углубленное изучение профессионального профиля кандидата и предложение по повышению его конкурентоспособности
- ✓ Реализация непосредственной работы с гражданами и работодателями в рамках национальных проектов
- ✓ Подготовка прогноза потребности в кадрах территории



ПОРТРЕТ ПЕРСОНЫ

- Ирина
- 45 лет
- Замужем, двое детей
- Тверская область

- Жизненная позиция – активная
- Интересы, увлечения – чтение книг
- Ценности – семья, работа, карьера
- Образ жизни - ЗОЖ



- Образование – высшее экономическое
- Сфера деятельности – директор
- Занятость – полная
- Уровень дохода – 23 т.р.
- Источник дохода – официальный оклад

- Ситуация, в которой находится – ожидание «посмотрю во что это выльется», готова к переменам, готова выйти из зоны комфорта
- Потребности – повышение уровня жизни, карьерный рост



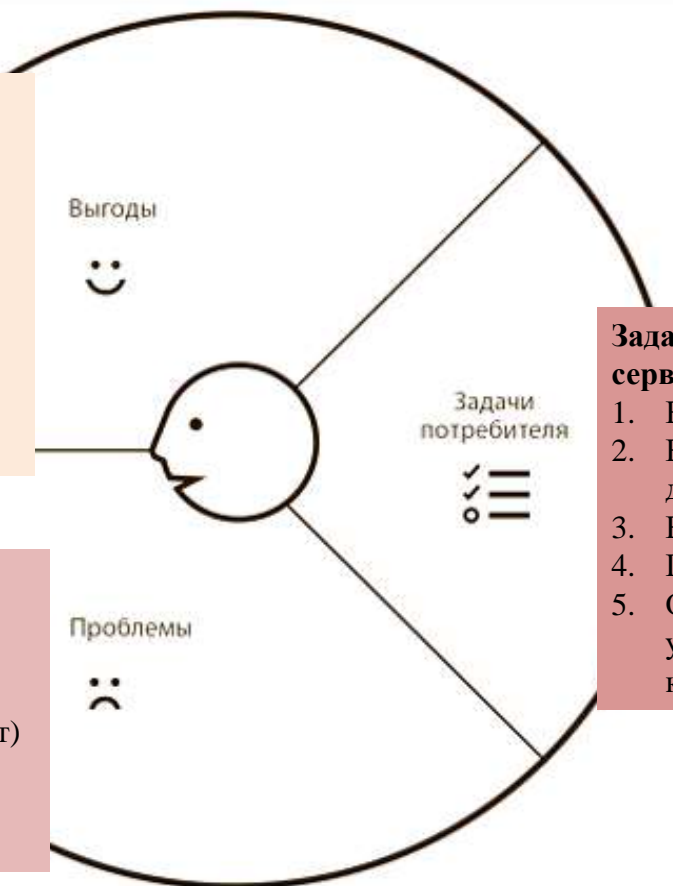
КРУГ ЭМПАТИИ

Выгоды:

1. Увеличение времени для клиента
2. Изменение подхода к КРІ
3. Безболезненность
4. Быстрее войти в ТОП-регионов по трансформации
5. Оценка руководства
6. Удовлетворенность граждан
7. Оперативность
8. Малозатратность

Проблемы:

1. Загрузка сотрудников другими функциями
2. Текучесть кадров по причине высокой загрузки и при этом низкой з/п
3. Низкое качество оказания услуг (некомфорт)
4. Низкий уровень трудоустройства граждан
5. Низкая привлекательность ЦЗН



Задачи (связанные с внедрением сервиса):

1. Выполнить КРІ
2. Высвободить время сотрудников для работы с клиентами
3. Высвободить время для семьи
4. Получить премию
5. Обеспечить работников условиями для клиентоцентричности

Разработала команда
Тверской области



ВЫВОДЫ КРУГА ЭМПАТИИ



ПРОБЛЕМЫ

- ✓ Загрузка сотрудников излишними функциями
- ✓ Текучесть кадров по причине низкой заработной платы
- ✓ Низкое качество и результативность оказания услуг



ЗАДАЧИ

- ✓ Высвобождение времени
- ✓ Самосовершенствование
- ✓ Комфортные условия
- ✓ Повышение статуса



3 ПЕРВЫХ ШАГА ВНЕДРЕНИЯ СЕРВИСА «ПРЕОБРАЗОВАНИЕ ОРГСТРУКТУРЫ»

Шаг 1. Определение модельных полномочий флагманского центра и его филиалов

- срок: август 2021 года
- предполагаемый результат: матрица полномочий

Шаг 2. Разработка типовой нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность Флагманского центра и его филиалов

- срок: октябрь 2021 года
- предполагаемый результат: принятие нормативно-правовых актов

Шаг 3. Проведение организационно-штатных мероприятий

- срок: январь 2022 года
- предполагаемый результат: расстановка кадров





РИСКИ

✓ Сокращение специалистов районных центров занятости в процессе проводимой оптимизации в рамках модернизации

✓ Потеря статусности районных центров занятости при их ликвидации как юридического лица и переподчинения Флагманскому центру



- опережающее переобучение в целях освоения новых либо смежных профессий,
- подбор вариантов трудоустройства на новые рабочие места,
- выстраивание взаимодействия с органами местного самоуправления



ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 2023

Численность трудоустроенных граждан в первые 10 дней после обращения за содействием в поиске подходящей работой

20%



Численность безработных граждан, трудоустроенных после прохождения профессионального обучения по направлению центра занятости населения

15%



Доля соискателей и работодателей - получателей услуг модельных центров занятости населения, удовлетворенных полученными услугами

25 п.п.



Период трудоустройства

20%





КОМАНДА ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ





ТВЕРСКАЯ ОБЛАСТЬ

Аналитические материалы



РЕЕСТР ПРОБЛЕМ: ГЛАЗАМИ ГРАЖДАН

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

- 1) отсутствие подходящей вакансии - **85**
- 2) предлагаются в основном низкооплачиваемые вакансии - **97**
- 3) требуется большое количество документов - **47**
- 4) недостаточно информации об услугах СЗН в открытом доступе - **5**
- 5) отсутствие в базе СЗН вакансий, размещённых в интернете - **8**
- 6) нет возможности удаленного взаимодействия через интернет - **21**
- 7) низкая квалификация сотрудников - **0**
- 8) служба занятости находится далеко от дома - **35**
- 9) отсутствие информации о рынке труда на сайтах СЗН - **1**
- 10) неудобный график работы, по предлагаемым вакансиям - **33**
- 11) предлагаемый перечень направлений профобучения не подкреплён гарантиями наличия вакансий и трудоустройства - **8**
- 12) сотрудники службы занятости не готовы подходить комплексно к решению проблем гражданина - **4**
- 13) большую часть услуг нельзя получить без статуса безработного - **27**
- 14) иное: маленький размер пособия по безработице, нет вакансий по работе в удаленном режиме, нет работы в сельской местности - **12**

Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?

- 1) расширить перечень оказываемых услуг, в том числе для граждан, ищущих работу, без обязательного присвоения статуса безработного - **60**
- 2) проводить большее количество профориентационных мероприятий - **15**
- 3) обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда - **2**
- 4) применить принцип направления на профобучение, с гарантированным трудоустройством, после завершения обучения - **30**
- 5) размещать исчерпывающую информацию об услугах СЗН в интернете - **12**
- 6) упростить и сделать удалёнными все регистрационные процедуры - **56**
- 7) расширить базу данных предлагаемых вакансий - **60**
- 8) иное: создавать рабочие места по месту жительства, заполнять меньше бумаг, увеличить срок и размер выплаты пособия - **4**

Охват граждан - 190



РЕЕСТР ПРОБЛЕМ: ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

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

- 1) отсутствие подходящих кандидатов в базе СЗН - **16**
- 2) низкая мотивация кандидатов к трудоустройству - **13**
- 3) требуется большое количество документов - **3**
- 4) недостаточно информации об услугах СЗН в открытом доступе - **1**
- 5) отсутствие в базе СЗН кандидатов (резюме), размещённых в интернете - **1**
- 6) нет возможности удаленного взаимодействия через интернет - **0**
- 7) низкая квалификация сотрудников СЗН - **0**
- 8) отсутствие возможности сформировать кадровый заказ на подбор нужных кандидатов, в том числе на перспективу - **3**
- 9) низкий уровень подготовки кандидатов после профобучения - **0**
- 10) отсутствие возможности принять участие в формировании Учебного плана - **1**
- 11) резюме кандидатов СЗН низкого качества - **2**
- 12) отсутствие возможности привлечения кандидатов из других регионов - **1**
- 13) отсутствие возможности проводить обучение на базе учебных центров работодателей, с дальнейшим гарантированным трудоустройством - **0**
- 14) необходимость получать кандидатов из разных источников, в том числе взаимодействовать с образовательными учреждениями по кандидатам из числа студентов и выпускников - **1**
- 15) отсутствие качественной консультации по трудовому законодательству и законодательству о Занятости - **0**
- 16) нет услуг по аутплейсменту, необходимо обращаться в кадровые агентства - **2**

Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?

- 1) расширить перечень оказываемых услуг - **2**
- 2) обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда - **0**
- 3) применить принцип профобучения под запрос работодателей - **7**
- 4) размещать исчерпывающую информацию об услугах СЗН в Интернете - **2**
- 5) упростить и сделать удаленными все регистрационные процедуры - **6**
- 6) расширить базу данных предлагаемых кандидатов - **10**
- 7) расширить перечень программ с государственной поддержкой для работодателей - **6**
- 8) обеспечить возможность участия в формировании программ обучения и учебных программ, участие в итоговом экзамене и отборе по итогам кандидатов - **0**
- 9) 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) - **3**
- 10) Обеспечить комплексную поддержку работников, находящихся под риском увольнения, с целью плавного трудоустройства к другим работодателям - **1**

Охват работодателей - 25



РЕЕСТР ПРОБЛЕМ: ГЛАЗАМИ СОТРУДНИКОВ

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

- 1) отсутствие достаточного количества вакансий и необходимых кандидатов для закрытия имеющихся - **26**
- 2) предлагаются в основном низкооплачиваемые вакансии - **67**
- 3) требуется большое количество документов от клиентов - **2**
- 4) недостаточно информации о вакансиях в открытом доступе - **2**
- 5) неэффективная мотивация работников СЗН - **42**
- 6) недостаточно информации об услугах СЗН - **5**
- 7) плохое материально-техническое обеспечение - **15**
- 8) отсутствие в базе СЗН вакансий, размещённых в интернете - **7**
- 9) нет вакансий по основным высокотехнологичным профессиям - **3**
- 10) нет возможности удаленного взаимодействия через интернет - **1**
- 11) низкая квалификация сотрудников - **1**
- 12) служба занятости находится далеко от дома - **5**
- 13) отсутствие информации о рынке труда на сайтах СЗН - **0**
- 14) неудобный график работы - **0**
- 15) отсутствие в базе СЗН резюме кандидатов, размещённых в интернете - **5**
- 16) плохо налажена система СМЭВ для подтверждения данных о гражданах - **25**
- 17) необходимость пользоваться несколькими источниками (сайтами) для подтверждения данных - **16**
- 18) большое количество приходящих граждан - «профессиональные безработные» - **52**
- 19) мало времени в соответствии с стандартами для качественной отработки с кандидатами - **21**
- 20) не хватает знаний с учётом новых трендов рынка труда - **8**
- 21) низкий уровень заработной платы, не соответствует средней по региону - **158**
- 22) нет возможности гибкого подхода к формированию штата в случае возникновения форс-мажорных обстоятельств (пандемия) - **5**

Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?

- 1) расширить перечень оказываемых услуг - **1**
- 2) проводить большее количество профориентационных мероприятий - **1**
- 3) повысить качество программ переобучения - **3**
- 4) размещать исчерпывающую информацию об услугах СЗН в Интернете - **1**
- 5) упростить и сделать удаленными все регистрационные процедуры - **15**
- 6) расширить базу данных предлагаемых вакансий и кандидатов - **13**
- 7) улучшить инфраструктуру - **13**
- 8) изменить систему мотивации - **39**
- 9) обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда - **31**
- 10) разделить потоки граждан и систему крі, в соответствии с качеством и мотивацией соискателей - **2**
- 11) возможность гибкого формирования штатного расписания - **12**
- 12) привести уровень заработной платы сотрудников СЗН, в соответствие со средней по региону - **161**
- 13) наладить систему межведомственного взаимодействия - **41**
- 14) нормировать время предоставления услуг и внести соответствующие изменения в стандарты - **0**



РЕЕСТР ПРОБЛЕМ: ГЛАЗАМИ ГУБЕРНАТОРА

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

- 1) служба занятости не контролирует рынок труда в регионе, не влияет на построение эффективного рынка труда**
- 2) низкая эффективность реализации программ, направленных на стимулирование занятости
- 3) отсутствие заинтересованности работодателей в работе со службой занятости
- 4) отсутствие системы аутплейсмент для предприятий
- 5) низкий уровень квалификации сотрудников СЗН, не соответствующий трендам рынка труда
- 6) Низкая заработная плата сотрудников СЗН

Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?

- 1) участвовать в формировании потребности в специалистах высшего и среднего специального образования на основе прогноза потребности в кадрах региона**
- 2) обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда
- 3) разработка мер стимулирования работодателей, для работы с ЦЗН
- 4) разработка мер по оказанию услуги аутплейсмент
- 5) привести уровень заработной платы сотрудников СЗН, в соответствие со средней по региону



~ЦЕННОСТНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ~

Ирина, 45 лет, директор районного ЦЗН

- Централизация обеспечивающих функций (бухгалтерия, закупки, отчетность, кадровая служба, юридическая служба, ИТ-служба, call- центр)
- Разработка и внедрение единых кейсов, скриптов, БС и ЖС

- Перераспределение обязанностей
- Внедрение новых должностных инструкций
- Ремонт помещений
- Навигация
- Внедрение цифровых сервисов
- Зонирование
- Создание call- центра



Факторы выгоды



- Оперативная заполняемость вакансий
- Создание «узнаваемой» модели СЗН
- Непрерываемость производственных процессов
- Нефинансовозатратность
- Положительная оценка руководства

Факторы помощи





КЛЮЧЕВЫЕ ПОТРЕБИТЕЛИ

**Родители, имеющие
несовершеннолетних
детей**

**Граждане, впервые
ищущие работу и
длительно не
работающие**

**Граждане в возрасте
50+**

Работодатели

Работодатели, реализующие инвестпроекты

Внутренние потребители

**Федеральные и региональные
органы власти**

**Органы местного
самоуправления**

**Рекрутинговые
сайты**

**Частные агентства
занятости**

**Иные субъекты
Российской
Федерации**

Внешние потребители



КАРТОГРАФИЯ. ТЕРРИТОРИЯ (продолжение)

Дефициты



Для человека

вакансий, соответствующих ожиданиям граждан

высокооплачиваемой работы

гибких форм занятости

гарантии трудоустройства после обучения



Для работодателя

высококвалифицированных работников без завышенных ожиданий

выпускников ВПО и СПО, возвращающихся на место проживания

возможности формирования перспективного кадрового заказа



Для власти

на социальную стабильность, отсутствие безработных

инвестпроектов

реализация программ занятости без активного участия ОМСУ

Точки притяжения: интернет сайты hh, SuperJob и др.; ЧАЗ (Фобос); HR-службы крупных работодателей



ПРОБЛЕМА: отток кадров в московскую агломерацию



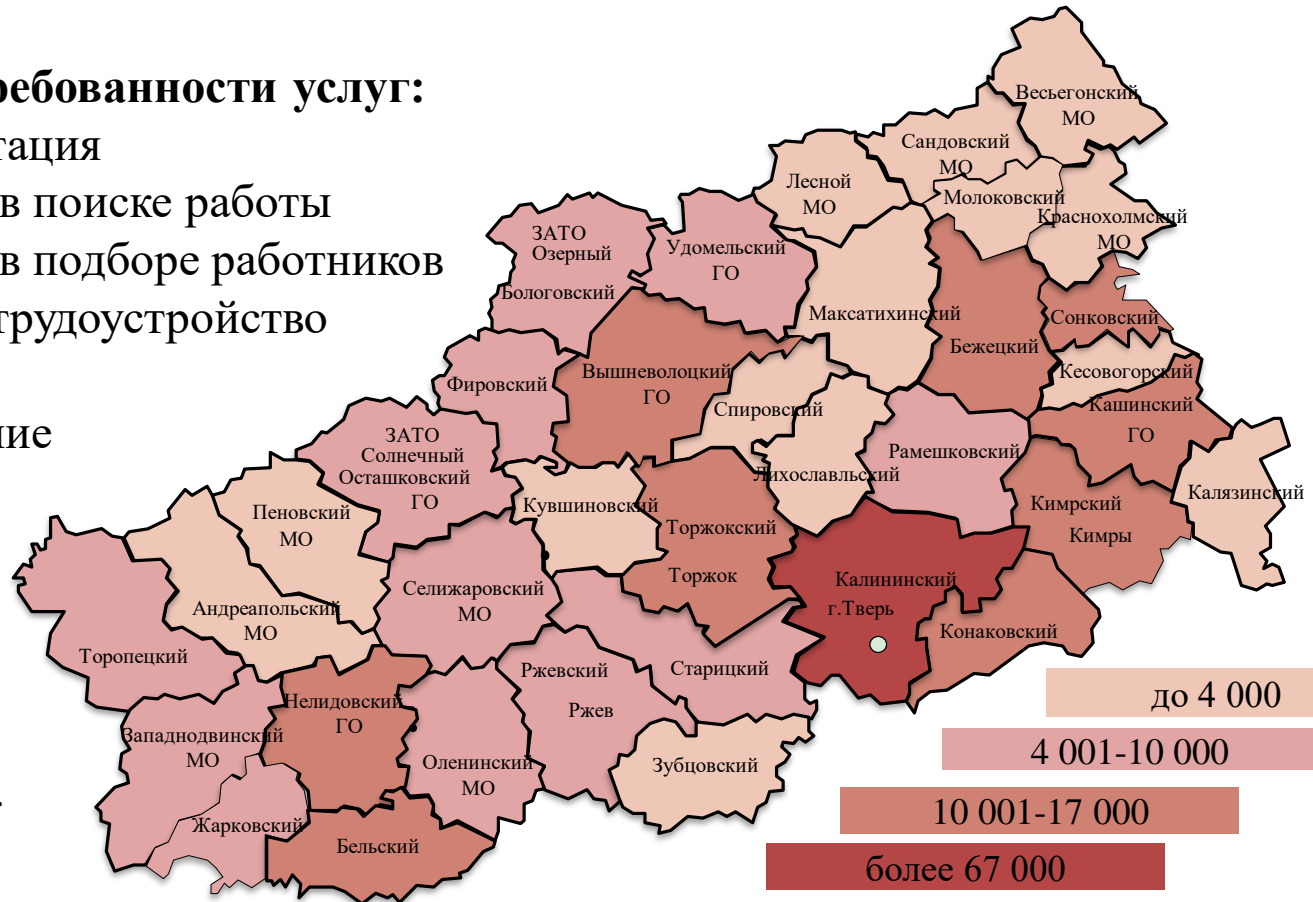
КАРТОГРАФИЯ. ТЕРРИТОРИЯ

Рейтинг востребованности услуг:

- ✓ профориентация
- ✓ содействие в поиске работы
- ✓ содействие в подборе работников подростков
- ✓ временное трудоустройство подростков
- ✓ профобучение

S – **84 201** кв. км
МО – **42**

Численность рабочей
силы – **645,3** тыс.чел.





ПОРТРЕТ НАСЕЛЕНИЯ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ



**4 700 работодателей
(1 878 с вакансиями)**