

Описание проекта

1. Общие сведения

1.1.	Субъект Российской Федерации, в котором реализуется проект	Город федерального значения Москва
1.2.	Наименование проекта	Проектный офис Кадровый Хаб «Моя работа» Государственного казенного учреждения города Москва Центра занятости населения города Москвы
1.3.	Краткая аннотация проекта (не более 100 слов)	В связи с изменением геополитической ситуации и необходимостью поддержки компаний и москвичей в условиях введенных санкционных ограничений был создан Кадровый Хаб «Моя работа». Он соединяет интересы высвобождаемых сотрудников с потребностями стабильных российских работодателей. Центр предлагает новые сервисы для двух категорий потенциальных клиентов. Первая — это приостанавливающие свою работу в России компании, работающие со своими сотрудниками, для которых в рамках проекта разрабатывается программа трудоустройства в компании, в которых существует потребность в кадрах. Вторая категория — это российские организации, которым нужны сотрудники и которые готовы трудоустроить людей из компаний, уходящих с российского рынка. Им помогаем найти и массово трудоустроить сотрудников, находящихся под риском увольнения.
1.4.	Цель и задачи проекта (цель проекта - решение конкретной проблемы в долгосрочной перспективе, задачи - порядок действий, способствующих достижению поставленной цели с указанием количественных и качественных характеристик (не более 5))	Целью проекта является снижение напряженности на рынке труда и недопущение роста безработицы в городе Москве. Задачей проекта является помощь в трудоустройстве работников, находящихся под риском увольнения, сохранение трудовых коллективов путём организации трансфера работников на предприятия, испытывающие потребность в дополнительном персонале.
1.5.	Целевая аудитория проекта	Работники, находящиеся под риском увольнения. Предприятия, зашедшие об уюде с российского рынка. Компании, нуждающиеся в кадрах.
1.6.	Система организации ЦЗН в субъекте Российской Федерации, в котором реализован проект (централизованная, смешанная, децентрализованная)	Централизованная
1.6.1.	Общее количество территориальных подразделений ЦЗН субъекта Российской Федерации при централизации	57
1.6.2.	Количество ЦЗН либо территориальных подразделений ЦЗН, участвующих в реализации проекта	4
1.7.	Наименование ЦЗН (территориальных подразделений ЦЗН) ЦЗН, участвующих в реализации проекта с указанием ЦЗН (территориальных подразделений ЦЗН) и адреса (адресов)	Проектный офис "Кадровый Хаб" г. Москва, ул. Куусинена, д.2, к.1 г. Москва, ул. Щепкина, д. 38, стр. 1 г. Москва, ул. Сергея Радоньского, д.1, стр. 1 г. Москва, ул. Лосиновская, д. 37
1.8.	Дата начала внедрения проекта	Февраль 2022
1.9.	Дата завершения внедрения проекта и перехода к работе в штатном режиме	не определена

2. Обоснование проекта и проблема, на решение которой направлен проект или улучшение, внедряемое с помощью проекта

2.1.	Государственный приоритет (цель/задача) развития, на достижение которого влияет внедрение проекта	Недопущение роста безработицы города Москвы, помощь в трудоустройстве работников находящихся под риском увольнения, закрытие позиций работодателей испытывающих потребность.
2.2.	Проблема, решаемая с помощью проекта, или улучшение, внедряемое с помощью проекта	В 2022 году в Москве более 700 компаний объявили о приостановке деятельности, простое и переводе на неполный рабочий день сотрудников. В результате чего около 100 тыс. чел., среди которых хорошо квалифицированные, высоко оплачиваемые работники, с узкой специализацией, могут остаться без работы.
2.3.	Материалы, подтверждающие наличие проблемы (статистические данные, иное)	Высвобождено 11 990 чел (513 организаций) из них планируется сократить – 3728 чел., по причине реорганизации – 8 262 чел (128 организаций находится в простое (82 287 чел.), 116 организаций перевели сотрудников (9 178 чел.) на неполный рабочий день.
2.4.	Описание вклада проекта ЦЗН в достижение приоритета развития	С учетом уменьшения рынка труда ГКУ ЦЗН оперативно перестраивает работу службы занятости и проводит многофакторный мониторинг ситуации, что позволяет в режиме онлайн выявлять компании, зашедшие о проблемах с персоналом, и предлагать им индивидуальную программу кадровых решений. Сотрудники Кадрового хаба совершенствуют систему мониторинга, чтобы оперативно замечать негативные тренды. Не все компании официально отправляют сотрудников в простой, на неполный рабочий день или проводят процедуру высвобождения. Центр использует методы анализа первичных данных Пенсионного фонда, с помощью которых отслеживает увольнения по любым основаниям, в том числе по соглашению сторон. Открыты рекрутинговые центры на площадках ЦЗН совместно с крупнейшими организациями Москвы, такими как Метрополитен, МОЭК, Векано и точка, Матиги, Кула Клевер, Почта России, Теремок, Строительный комплекс гор. Москвы. Совместно с Правительством Москвы утверждены дополнительные меры поддержки: - организация временного трудоустройства работников (более 10 181 рабочих мест на период до 3-х месяцев); - организация общественных работ для соискателей, зарегистрированных в ЦЗН, (более 4 401 рабочих мест, до 3-х месяцев и носящих социальную направленность); - трудоустройство и адаптация к новому рабочему месту соискателей, зарегистрированных в ЦЗН (3 200 рабочих мест); - профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников промышленных предприятий, находящихся под риском высвобождения, с последующим сохранением занятости.
2.5.	Материалы, подтверждающие влияние внедрения проекта ЦЗН (статистические данные, результаты независимой оценки, результаты научных исследований, иное -прикалываются отдельно)	С марта 2022 году трудоустроено – 54 538 чел., в т.ч. по программе адаптации трудоустроено 1 148 чел. Данная программа рекомендовала себя как эффективная и востребованная мера поддержки.

3. Описание решения проблемы с помощью проекта или внедрения улучшения с помощью проекта

Проктивный многофакторный мониторинг ситуации позволяет в режиме онлайн обнаруживать компании, зашедшие о проблемах с персоналом, сформировать пул работодателей-решенцев, предложить линейку сервисов и продуктов Центра "Моя работа".

3.1. Описание сути произведенных изменений и ключевых отличий реализованного решения от ранее существовавшего процесса/инструментов работы(внедрение IT-решений, введение новой услуги, иное)

Московская служба занятости внедрила практику набора сотрудников через новую технологию рекрутингового центра. Это кадровое агентство внутри службы занятости: работодатель обращается в центр «Моя работа» и получает доступ к кадровой базе службы, чтобы найти подходящих для себя кандидатов. Технология организации такого центра на территории офисов службы занятости помогает оптимизировать временные и стоимостные издержки на поиск мотивированных кандидатов с составленным резюме. Прежде чем направить соискателя к работодателю, наши специалисты осуществляют первичную верификацию опыта работы и уровня образования, выявляют мотивацию к трудоустройству, дают базовую оценку компетенций и релевантности опыта, помогают составить и адаптировать резюме под требования конкретной вакансии. Также это очень удобно и для соискателей: они могут сразу на одной площадке познакомиться с несколькими работодателями, узнать всю подробную информацию о компаниях и вакансиях, пройти собеседование и получить предложение о работе. Таким образом расширяется возможность по трудоустройству москвичей. Разработка и внедрение Программы обеспечения для мониторинга организаций, зашедших о прекращении деятельности на территории РФ* (далее - ПО). Проработка информации полученной в ходе многофакторного мониторинга сторонних источников.

3.2. «Дорожная карта» внедрения проекта

№ п/п	Мероприятие	Срок	Ответственный (должность, структурное подразделение)	Результат
1.1	Сформировать утвердить рабочую группу в целях оперативного решения вопросов в сфере занятости населения и по подготовке к созданию Кадрового центра	01.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Сформирована рабочая группа.
1.2	Создать рабочий чат в мессенджере Телеграм по созданию Кадрового центра для внутреннего пользования	01.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Чат создан «Меры поддержки» «Кадровый ХАБ»
1.3	Организовать мониторинг информационных каналов по работе Кадрового центра • осуществлять сбор и анализ информации из СМИ; • осуществлять сбор и анализ резюме кандидатов под риском на рабочих сайтах; • осуществлять анализ saldo принятых/увольненных, динамику численности компаний на ЕЦН. Назначить лиц, ответственных за мониторинг.	01.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Назначены ответственные лица, управление формируется дайджест основных сведений по работе Кадрового центра.
1.4	Разработать информацию о всех отчетах, выгружаемых из ПК «Катарсис», с указанием цели их формирования и использования, для обсуждения и подготовки форм отчетов по Кадровому центру.	01.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Подготовлена форма аналитической справки с описанием и формы отчетов с предложениями.
1.5	Разработать и создать ПО, для отражения информации, формировании отчетности и корректного ведения базы работодателей Кадрового центра	21.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Создано - ПО
2.1	Сформировать списки сотрудников для получения прав доступа к ПО. Получить права доступа к ПО.	04.04.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Сформированы списки. Получены права доступа к ПО

2.2	Создать учетные записи сотрудников к программному обеспечению для	06.04.2022	Начальник управления,	Созданы учетные записи
2.3	Настроить АРМ сотрудников	06.04.2022	Начальник управления,	АРМ настроены и готовы к работе
2.4	Обеспечить: • методическими материалами по работе в программном обеспечении для мониторинга организаций, заявивших о прекращении деятельности на территории РФ специалистов, приступивших к выполнению функционала, • консультирование по выполнению функционала.	06.04.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Предоставлены необходимые методические материалы
2.5	Провести апробацию функционала по созданию карточки работодателя, основных данных, взаимодействия, текущего статуса, информации из СМИ и уведомлений.	22.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Апробация проведена
2.6	Провести пилотный запуск блока «Формирование отчетности». Подготовить аналитическую справку с замечаниями и предложениями.	22.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Пилотный запуск проведен
2.7	Запуск работы ПО	06.04.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Запуск работы выполнен
2.8	Мониторинг и анализ работы ПО	06.04.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Ведется мониторинг и анализ
3.1	Определить формат ведения реестра мер поддержки предприятий, высвобождающих работников, имеющих риски высвобождения, и для работодателей, принимающих работников	26.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Формат определен
3.2	Реестр мер поддержки предприятий разместить на официальном сайте СЭИ	10.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Реестр размещен на официальном сайте СЭИ
3.3	Определить формат предупредительного мониторинга и форму ведения базы данных работодателей, имеющих риск высвобождения работников, по результатам такого мониторинга	26.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Формат и база для ведения данных по работодателям в ПО определены
3.4	Определить формат оперативного мониторинга работодателей, имеющих риск высвобождения работников, по результатам такого мониторинга	10.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Формат определен
3.5	Определить формат опережающего мониторинга рисков высвобождения работников подведомственных учреждений и ведения база данных работодателей подведомственных учреждений, имеющих риск высвобождения работников, по результатам такого мониторинга	15.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Определен формат и база для ведения данных по работодателям в ПО
3.6	Определить формат формирования и ведения базы данных о высвобождаемых работниках	26.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Определен формат формирования и база для ведения данных ПО
3.7	Разработка индивидуальных планов мероприятий по организации работы с работодателями, осуществляющими и (или) планирующими изменение структуры занятости персонала, и высвобождаемыми работниками	15.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Индивидуальные планы разработаны
3.8	Определить порядок профилирования работодателей, имеющих риск высвобождения работников	15.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Порядок определен
3.9	Определить порядок профилирования высвобождаемых работников	01.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Порядок определен
3.10	Разработать формат проактивного взаимодействия с работодателями, высвобождающими работников	15.04.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Определен формат, путем направления предложений о сотрудничестве с Кадровым центром
3.11	Разработать (адаптировать) формы предложений (уведомлений) работодателям	15.04.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Разработаны (адаптированы) формы
3.12	Закрепить каждое предприятие/организацию, имеющее риски высвобождения работников, за конкретным работником Кадрового центра, комплексно занимающегося вопросами кадрового обеспечения	01.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Работник закреплен
3.13	Определить формат организации временных консультационных пунктов	15.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Формат определен
3.14	Определить формат мониторинга работодателей, имеющих текущие и(или) перспективные потребности в рабочей силе, и вести базу данных работодателей и их вакансий по результатам мониторинга	15.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Определен формат и база для ведения данных по работодателям в ПО
3.15	Определить формат мониторинга сведений на иных сайтах по поиску работы, кроме ЕЦП «Работа в России».	15.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Формат определен
3.16	Определить формат мониторинга сведений органов государственной власти г. Москвы	15.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Формат определен
3.17	Определить формат взаимодействия с работодателями, имеющими потребности в работниках и готовыми принять высвобождаемых работников.	15.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Определен формат проактивного взаимодействия, путем направления предложений о сотрудничестве с Кадровым центром
3.18	Закрепить каждое предприятие/организацию, имеющее потребности в работниках и готовое принять высвобождаемых работников, за конкретным работником Кадрового центра	01.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Работник закреплен
3.19	Определить формат приоритетного рассмотрения на вакантные рабочие места в органах государственной власти города Москвы и подведомственных им учреждения (организации) кандидатов из числа высвобождаемых работников.	15.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Формат определен
4.1	Назначить ответственных лиц за организацию обучения сотрудников функционалу работы КЦ	01.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Назначены ответственные лица
4.2	Провести обучение	25.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Проведено обучение
5.1	Обеспечить создание и ведение базы знаний по работе Кадрового центра	18.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Сформирована база знаний
5.2	Назначить специалистов ответственных за консультирование сотрудников по организационным, техническим, юридическим и др. вопросам, в части работы Кадрового центра	18.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Назначены ответственные специалисты
6.1	Информирование работодателей о порядке предоставления форм отчетности и сведений	01.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Информирование проведено
6.2	Проинформировать граждан и работодателей об открытии Кадрового центра: разместить информацию на официальных порталах MOS.RU, ДТСЭИ, ЦЭИ и др.; разместить информацию в соц сетях; при личном взаимодействии; сделать e-mail рассылку;	01.03.2022	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Информирование проведено
6.3	Определить порядок очной и дистанционной информационной работы с работодателями по разъяснению важности в текущих условиях размещения вакансий в Кадровом центре	01.03.2022	Начальник отдела Отдел по связям с общественностью и организации мероприятий	Порядок определен
6.4	Разработать медиаплан информационного освещения Кадрового центра	01.03.2022	Начальник отдела Отдел по связям с общественностью и организации мероприятий	Утвержден медиаплан
6.5	Адаптировать (или создать собственные) информационные материалы для работодателей и граждан	01.03.2022	Начальник отдела Отдел по связям с общественностью и организации мероприятий	Разработаны и изданы информационные материалы
6.6	Разместить информационные материалы для работодателей и граждан размещены на официальном сайте СЭИ	01.03.2022	Начальник отдела Отдел по связям с общественностью и организации мероприятий	Материалы размещены
6.7	Обеспечить размещение материалов в зонах информирования граждан, зонах личного приема граждан, а также цифровой зоне (секторе цифровых услуг) в виде настенных плакатов и печатной продукции, размещенной на стойках или столах для самостоятельной работы	01.03.2022	Начальник отдела Отдел по связям с общественностью и организации мероприятий	Материалы размещены
7.1	Мониторинг и анализ работы на ЕЦП	01.01.2023	Начальник управления, управление взаимодействия с работодателями	Ведется мониторинг и анализ

4. Нормативное, правовое и методическое обеспечение реализации проекта ЦЭИ (перечень нормативных правовых актов, локальных актов, иных документов, которые были разработаны или изменены для того, чтобы проект был реализован).

4.1. Принятые документы

№ п/п	Наименование документа (документы прилагаются отдельно)	Описание ключевых положений (норм) по реализации проекта	Результат принятия документа (в аспекте реализации проекта)
1	Приказ № 432 от 23.05.2022 "Об утверждении состава проектного офиса "Кадровый хаб"	Создание проектного офиса "Кадровый Хаб"	Реализован, внедрен, работает

4.2. Измененные документы

№ п/п	Наименование документа (документы прилагаются отдельно)	Изменения, внесенные в документы	Результат внесения изменения

5. Ресурсы, кадровое и финансовое обеспечение проекта ЦЭИ

5.1. Ресурсы, необходимые для реализации проекта ЦЭИ (площади, физические объекты, расходные материалы, информационные системы, информационная поддержка и т.п.)

№ п/п	Наименование ресурса	Описание и роль ресурса в реализации проекта
1	Состав проектного офиса "Кадровый хаб"	Состав 589 человек, осуществляющих следующие функции: Мониторинг ситуации на рынке труда. Формирование и актуализация баз данных работодателей-доноров и работодателей-рецидивентов. Взаимодействие и проведение встреч с работодателями. Консультирование работодателей и работников, находящихся под риском увольнения, о проекте, линейке сервисов и продуктов. Составление индивидуальных планов. Закрытие позиций работодателей испытывающих потребность. Бесплатный трансфер сотрудников. Проведение ВМП (Проведение как групповых так и индивидуальных встреч с профконсультантом, юристом/консультантом). Организация и проведение открытых отборов. Индивидуальное ведение работников до момента трудоустройства. Офисы оборудованы всем необходимым: компьютеры, принтеры, переговорные, тренинг залы, зоны ожидания, торговые автоматы с едой, кофе, места общего пользования, гардеробные). Для выездных мероприятий разработаны и выпущены рол-апы, брошюры, презентации. Удобное расположение офисов (транспортная доступность).
2	Флагманский центр на Шепкина (3521,3 кв.м.)	Мониторинг ситуации на рынке труда. Формирование и актуализация баз данных работодателей-доноров и работодателей-рецидивентов. Взаимодействие и проведение встреч с работодателями-донорами и работодателями-рецидивентами. Консультирование работодателей и работников, находящихся под риском увольнения, о проекте, линейке сервисов и продуктов. Составление индивидуальных планов. Закрытие позиций работодателей испытывающих потребность. Бесплатный трансфер сотрудников. Проведение ВМП. Организация и проведение открытых отборов. Индивидуальное ведение работников до момента трудоустройства.
3	Проектный офис на ул. Куусинена (1067,7 кв.м.)	Мониторинг ситуации на рынке труда. Формирование и актуализация баз данных работодателей-доноров и работодателей-рецидивентов. Взаимодействие и проведение встреч с работодателями-донорами и работодателями-рецидивентами. Консультирование работодателей и работников, находящихся под риском увольнения, о проекте, линейке сервисов и продуктов. Составление индивидуальных планов. Закрытие позиций работодателей испытывающих потребность. Бесплатный трансфер сотрудников. Проведение ВМП. Организация и проведение открытых отборов. Индивидуальное ведение работников до момента трудоустройства.
4	Проектный офис на ул. Сергея Радокежского	Мониторинг ситуации на рынке труда. Формирование и актуализация баз данных работодателей-доноров и работодателей-рецидивентов. Взаимодействие и проведение встреч с работодателями-донорами и работодателями-рецидивентами. Консультирование работодателей и работников, находящихся под риском увольнения, о проекте, линейке сервисов и продуктов. Составление индивидуальных планов. Закрытие позиций работодателей испытывающих потребность. Бесплатный трансфер сотрудников. Проведение ВМП. Организация и проведение открытых отборов. Индивидуальное ведение работников до момента трудоустройства.
5	Проектный офис на ул. Лосиновская (677 кв. м.)	Мониторинг ситуации на рынке труда. Формирование и актуализация баз данных работодателей-доноров и работодателей-рецидивентов. Взаимодействие и проведение встреч с работодателями-донорами и работодателями-рецидивентами. Консультирование работодателей и работников, находящихся под риском увольнения, о проекте, линейке сервисов и продуктов.

5.2. Фактические затраты на реализацию проекта ЦЭИ (исключая затраты, осуществленные из бюджетных и внебюджетных источников, на мероприятия, необходимые для реализации проекта).

Расходы в рамках исполнения функций и полномочий по обеспечению предоставления государственных услуг в сфере занятости населения

№ п/п	Описание мероприятия, на реализацию которого было направлено финансирование	Объем расходов - всего, млн рублей, в том числе		Указать внебюджетный источник финансирования
		бюджетных	внебюджетных	

6. Ожидаемые и достигнутые результаты (основные индикаторы оценки и показатели эффективности (результативности) внедряемого проекта ЦЭИ, результаты мероприятий проекта ЦЭИ с указанием количественных и качественных характеристик):

Организовано 1816 выездных мобильных пунктов, которые посетило 3203 человека из числа высвобождаемых работников.

На территории ЦЭИ организовано 73 консультационных пункта, которые посетило 6437 человек.

107 высвобождаемым работникам предложено пройти профессиональное обучение или дополнительное профессиональное обучение.

Разработано 103378 индивидуальных планов мероприятий для работников, имеющих риск высвобождения.

Разработано 1816 индивидуальных планов для работодателей, согласившихся на содействие с ГКУ ЦЭИ.

6.1. Качественные результаты (в том числе эффекты, которые сложно измерить).

В 2022 году во флагманских центрах «Моя работа» проведено более 100 мероприятий (открытых отборов и ярмарок вакансий) с более чем 150 работодателями, среди которых «Лукойл-Центрнефтепродукт», «Совкомбанк Жизнь», «РЕСО-Гарантия», «Московский транспорт», «Сбер», «Россельхозбанк», сеть магазинов «ВкусВилл», ГКУ «Главное архивное управление города Москвы», группа компаний «МЕДСИ», ООО «Умные технологии», АО «Уиллстрим», футбольный клуб «Спартак и др. Эти мероприятия посетили более 10 тыс. соискателей, из них 2,5 тыс. кандидатов были отобраны для дальнейшего трудоустройства.

6.2. Количественные результаты

№ п/п	Показатель	Единица измерения показателя	Значение показателя до начала внедрения проекта	Фактическое значение показателя
1	Уровень безработицы в городе Москве	%	0,44%	0,45%
2	Количество трудоустроенных	человек	12 945	54 538
3	Количество открытых отборов	шт	97	850
4	Количество компаний, заявивших об уходе с российского рынка	шт	данные не отслеживались	513
5	Количество предприятий, предоставляющих рабочие места	шт	2 917	6 899

7. Информация о проекте ЦЭИ в открытом доступе

7.1.	Публичные мероприятия по презентации проекта (совещания, семинары, круглые столы и т.д., указать даты и наименования проведения мероприятий)	с 02.02.2022 по 09.08.2022 проведено 300 круглых столов для 2400 работодателей, 850 открытых отборов для 850 работодателей, 513 выездных мобильных пунктов для 113 работодателей, 200 ярмарок для 480 работодателей.
------	--	--

7.2.	Ссылки на информацию о проекте в открытом доступе	<p>Страница на сайте Центра занятости населения «Моя работа»: https://czi.mos.ru/tabotodatelayam/kadroviy-centr/</p> <p>Публикации на сайте Центра занятости населения «Моя работа»: https://czi.mos.ru/News/Detail?kId=979a1443-a302-4d66-a858-3f316168510ef https://czi.mos.ru/News/Detail?kId=2169e72c-8d27-431b-bd0b-454c1b4848ad https://czi.mos.ru/News/Detail?kId=e00e489b-e087-46d5-8e69-b4cad740b3cb https://czi.mos.ru/News/Detail?kId=e0d2b695-6a01-4e94-8ab3-d8156f6d007 https://czi.mos.ru/News/Detail?kId=3413eb87-1040-4d1d-b602-4b9d00210c2</p> <p>Публикации в социальных сетях Центра занятости населения «Моя работа»: https://vk.com/czi.mos.ru https://vk.com/czi.mos.ru https://vk.com/czi.mos.ru https://t.me/czi_mos_rabota/54 https://t.me/czi_mos_rabota/59</p> <p>Публикации на mos.ru https://www.mos.ru/mayor/themes/12299/8161050/ https://www.mos.ru/mayor/infographic/1243291/?utm_source=search&utm_term=serp</p>
------	---	--

8. Дальнейшее развитие проекта ЦЗН (планы по развитию проекта ЦЗН, использование полученных результатов в дальнейшей работе).
 Проработка информации полученной в ходе многофакторного мониторинга сторонних источников. Мониторинг ситуации на рынке труда. Формирование и актуализация баз данных работодателей-доноров и работодателей-реципиентов. Взаимодействие и проведение встреч с работодателями-донорами и работодателями-реципиентами. Консультирование работодателей и работников, находящихся под риском увольнения, о проекте, линейке сервисов и продуктах. Составление индивидуальных планов. Закрытие позиций работодателей испытывающих потребность в сотрудниках. Бесплатный трансфер работников. Организация выездных мобильных пунктов, в рамках которых проводятся как групповые так и индивидуальные встречи с профконсультантами, карьероуказателями и другими специалистами ЦЗН. Организация и проведение открытых отборов. Индивидуальное ведение работников до момента трудоустройства. Межведомственное взаимодействие. Работа с отраслевыми департаментами Правительства Москвы.

Примерный план по дальнейшему развитию проекта ЦЗН

№ п/п	Мероприятие	Результат
1	Проведение на периодической основе экспертных советов	Привлечение работодателей с целью размещения информации о рабочих местах
2	Организация выездных мобильных пунктов на периодической основе	Бесплатный трансфер сотрудников под риском увольнения
3	Проведение круглых столов с партнерами	Максимальное привлечение партнеров в участия в программах
4	Привлечение партнеров к сотрудничеству	Максимальное размещение информации на рабочих местах

9. Контактные данные лиц, ответственных за реализацию проекта ЦЗН

№ п/п	Ответственный (ФИО, должность, структурное подразделение)	Телефон	Электронная почта
1	Александрова Александра Борисовна, первый заместитель руководителя, Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы	84958704444	dsz@czi.mos.ru
2	Тарасов Андрей Андреевич директор, ГКУ ЦЗН	84957057575	czi@social.mos.ru

Первый заместитель руководителя
 Департамента труда и социальной
 защиты населения города Москвы
 (Должность)

(Подпись)



А.Б. Александрова
 (Фамилия, имя, отчество (при наличии)
 руководителя (уполномоченного лица) ГОИВ)