

# Организация работы с персоналом в СЗН

Блок развития кадрового  
потенциала и обучения



Декабрь 2021 года

# НАША КОМАНДА



**Мартинович**  
Евгения Владимировна



**Добкина**  
Наталья Петровна



**Аксёнова**  
Елена Анатольевна



**Резникова**  
Ольга Александровна

# УСПЕХ ЛЮБОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАВИСИТ ОТ ЛЮДЕЙ, КОТОРЫЕ В НЕЙ РАБОТАЮТ



*Суть любого бизнеса: персонал, продукт,  
прибыль. Если у вас проблемы с первым  
пунктом, о двух других можете забыть*

*Ли Якокка  
предприниматель*



# ПОЧЕМУ УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ СЧИТАЕТСЯ САМЫМ СЛОЖНЫМ ПРОЦЕССОМ?

Люди, в отличие от материальных активов:

**1** самостоятельно принимают решения с учетом своих интересов

**2** способны оценивать требования, которые предъявляются

**3** могут быть весьма чувствительны к управленческим методам воздействия



## Система управления персоналом

– это часть общей системы управления, представляющая собой совокупность взаимосвязанных методов, инструментов, процессов работы с персоналом, с целью максимального использования их потенциала

## Цель системы управления персоналом:

обеспечение соответствия параметров человеческих ресурсов стратегическим целям и задачам развития службы занятости

## ЗАДАЧИ:

Управление квалификацией

поддержание и **развитие** у работников **профессиональных знаний, умений и навыков**, необходимых для эффективной деятельности ЦЗН

Управление эффективностью деятельности

обеспечение необходимого уровня результативности работы и **стимулирование трудовой мотивации** работников

Управление карьерным развитием

обеспечение **планового горизонтального и вертикального продвижения** работника по системе должностей или рабочих мест

Управление вовлеченностью

**обеспечение** необходимого уровня **мотивированности и лояльности** сотрудников, **снижение сопротивления персонала** на этапе внедрения организационных и технологических изменений

# РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЗН: ИТОГИ 2021

- **Диагностика** организации работы с персоналом в СЗН РФ
- **Анализ лучших практик** работы с персоналом в регионах
- **Разработка Пособия** «Организация работы с персоналом» и апробация в регионах
- **Апробации элементов** системы управления персоналом СЗН в рамках совместного проекта с блоком развития клиентоцентричности «Формирование культуры внимания»
- **Обучение 4000 сотрудников** СЗН по 4 учебным программам (совместно с РАНХиГС)

**32** документа по теме HR в базе знаний

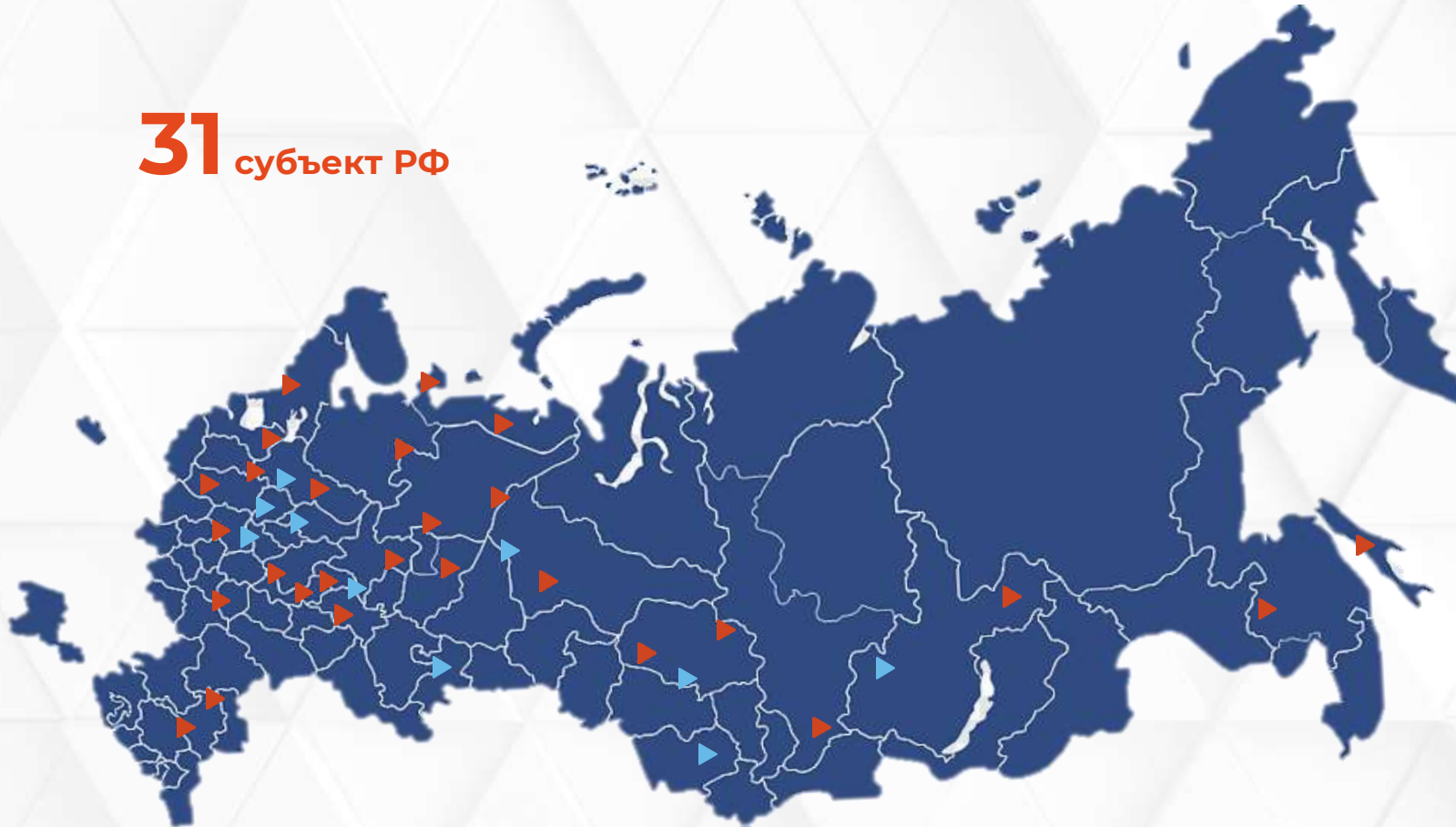
Свыше **700 документов** по работе с персоналом от 61 ЦЗН из 40 регионов РФ собрано, обработано и проанализировано

Более **300 консультаций** offline/online представителей СЗН и ЦЗН по направлению развития кадрового потенциала и обучения проведено



# ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С РЕГИОНАМИ

**31** субъект РФ



- ▶ Экспертная группа
- ▶ Рабочая группа

## УЧАСТНИКИ:

Директора ЦЗН, руководители подразделений, специалисты, ответственных за работу с персоналом

## ЗАДАЧИ:

- Предоставление документов, регламентирующих организацию работы с персоналом
- Участие в разработке и экспертиза Общих правил по работе с персоналом ЦЗН
- Информационная и консультационная поддержка участников группы

## ФОРМАТЫ КОММУНИКАЦИЙ:

- **Группа в Телеграмм:**  
Оперативная связь для уточнения срочных вопросов, обмен новостями, публикация контента на HR темы и т.д.
- **ВКС:**  
Обсуждение текущих вопросов, результатов анализа/экспертизы документов, выработка совместных решений, проведение информационных встреч
- **Электронная почта:**  
Рассылка/обмен информацией/документами, ведение календаря встреч, фиксация итогов обсуждений

# ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УРОВЕНЬ ЗРЕЛОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

## ВНУТРЕННИЕ

- **Реализация hr-цикла**, включающего основные функции: подбор, адаптация, обучение и развитие, оценка, мотивация персонала
- **Наличие эффективных практик** по управлению персоналом
- **Наличие центра ответственности** за организацию всех направлений работы с персоналом
- **Наличие автоматизированной базы данных** по кадровым процессам и отчетности по персоналу

БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ  
ГОТОВНОСТИ

## ВНЕШНИЕ

Стратегические приоритеты развития цзн

Географическая локация и особенности рынка труда

Бюджет расходов на персонал

Региональная система организации деятельности цзн

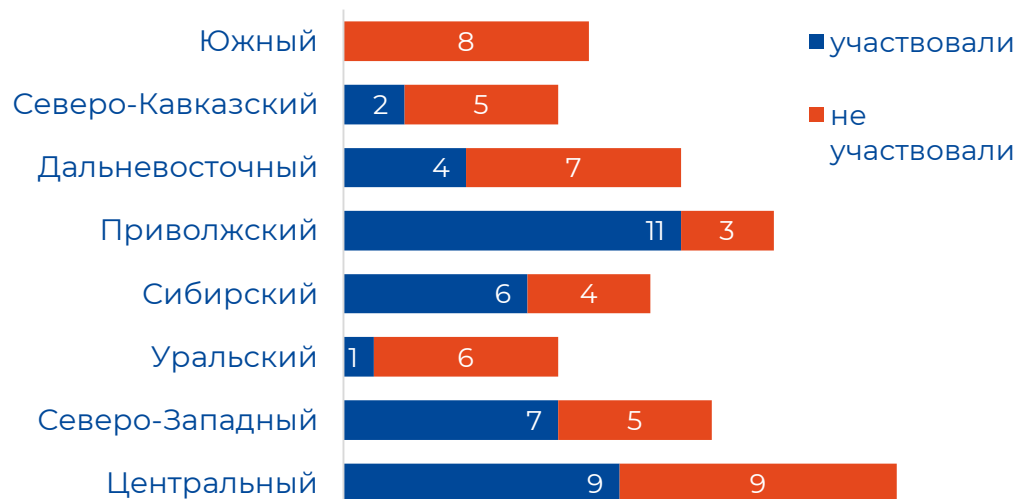
Численность персонала

СПЕЦИФИКА  
РЕГИОНА

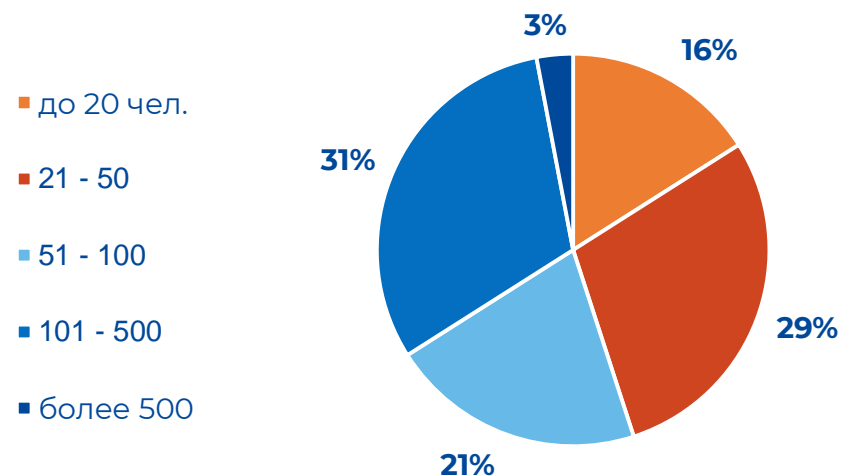


# ДИАГНОСТИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: УЧАСТНИКИ

## Распределение по федеральным округам РФ



## Распределение по численности ЦЗН



## Распределение по составу участников опроса



на запрос ответили:  
**40 регионов - 61 ЦЗН**

# ДИАГНОСТИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

опрос + статистика + документы в 45 ЦЗН

## Документы, описывающие практику работы с персоналом Данные по 51 ЦЗН



- наличие регламентов
- полнота описания
- процесс + технология + ответственность
- формы и приложения

## Статистические данные 2019 – 2020 гг. Данные по 51 ЦЗН



- среднесписочная/фактическая численность
- текучесть персонала
- показатели эффективности по обучению
- показатели эффективности по мотивации
- показатели по карьерному развитию

## Результаты опроса Данные по 55 ЦЗН



- информация по функционированию процесса
- прямая речь
- готовность к сотрудничеству



# ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДИАГНОСТИКИ

1

Отсутствие системного подхода к организации работы с персоналом

2

Ограниченный функционал в сфере управления персоналом - преобладание функции кадрового администрирования

3

Отсутствие единого подхода к содержанию, методологии и организации процесса обучения

4

Высокая текучесть персонала

5

Низкий престиж профессии, оплата труда ниже рынка

6

Нехватка аналитической отчетности по кадровому потенциалу

**КАЖДЫЙ РЕГИОН ИМЕЕТ  
СВОЮ СПЕЦИФИКУ**

# ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ «ОБЩИЕ ПРАВИЛА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ»

**180** страниц

**27** шаблонов документов

▶ Печатный и  
▶ электронный формат

Апробация в регионах



**ФУНДАМЕНТ HR ПРОЦЕССОВ**

# АПРОБАЦИЯ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЦЗН

5 кластеров  
ценностей



**10 готовых  
документов**



База знаний



Пособие «Общие правила  
организации работы с  
персоналом ЦЗН»

**10** регионов-  
участников

**21** ЦЗН

**В рамках совместного проекта по апробации элементов системы  
управления клиентским опытом в ЦЗН**



# ОБУЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СЗН



**РАНХиГС**  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Обучено **4 000** человек

**4** программы повышения квалификации

**5** потоков обучения региональных  
управленческих команд

**85** региональных проектов

Совместные  
региональные конференции

Онлайн-семинары по  
направлениям модернизации

Консультирование регионов

# БАЗА ЗНАНИЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЦЕНТРА КОМПЕТЕНЦИЙ

## ДЕРЕВО СТРАНИЦ

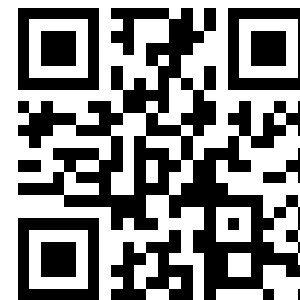
по содержанию:

Кадровое обеспечение

Обучение

по наполнению:

- методические материалы
- шаблоны документов
- результаты апробации,
- примеры лучших HR практик
- материалы обучения



ФЦКСЗ - публичная база  
знаний  
<https://czn-office.ru/>



# НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ В 2022 ГОДУ

**Распространение и  
популяризация Пособия**  
фундамент HR процессов

**Сопровождение внедрения ЦМП  
(требования к HR процессам)**  
требования к процессам подбора,  
адаптации, обучения

**Введение показателей  
HR-зрелости**  
помогаем формировать дорожные карты  
внедрения HR процессов

**Дальнейшее обучение  
руководителей и специалистов СЗН**  
в том числе обучение HR-ов ЦЗН

**Наполнение Базы знаний**  
лучшие практики регионов, документы,  
методические, обучающие материалы





*Всегда относитесь к своим  
сотрудникам так, как вы хотите,  
чтобы они относились к вашим  
лучшим клиентам.*

*Стивен Р. Кови  
Бизнес-эксперт*