



Медиапроект «Виртуальный ЦЗН для жителей отдалённых труднодоступных районов Республики Тыва на примере Тере-Хольского района» службы занятости населения Республики Тыва

Предпосылки проекта

Более 33 тыс. жителей Тывы, или примерно 10% населения республики, живут в таких местах, куда очень тяжело доехать. Это стойбища животноводов или сёла, которые лежат вдалеке от основных магистралей. Из 144 сёл Тывы удалёнными считаются 44 населённых пункта в 16 районах.

Самый отдалённый — Тере-Хольский район, он вдобавок к этому ещё и самый труднодоступный. Летом, правда, в райцентр Кунгуртуг можно доехать на автомобиле. Но эта дорога занимает 565 км, из которых 300 км — практически бездорожье. В остальное время года добраться туда можно только на самолёте, при этом рейсы отправляются только по мере заполнения, регулярного авиасообщения нет. Это означает,

что жители района не могут иметь равный доступ к информации и услугам службы занятости региона.

Суть проекта

«Виртуальный кадровый центр» представляет собой программный комплекс интерактивного 3D-гида по территориальному отделу Кызылского и Тере-Хольского районов. Медиапроект совмещает в себе функции виртуальной экскурсии и информационного справочника об услугах кадрового центра.

Интерфейс 3D-гида создан с использованием технологии съёмки 360 градусов, что позволяет увидеть весь Кадровый центр в целом, а также даёт возможность виртуального обращения к специалистам по основным сервисам:

карьерной и кадровой консультации, профобучения и профориентации, помощи на основании социального контракта. Заполнить все нужные документы при этом можно, просто перейдя по указанной ссылке.

Предусмотрен и сервис обратной связи, благодаря которому посетитель может оставить свои замечания или направить обращение для обратного звонка.

Результаты проекта

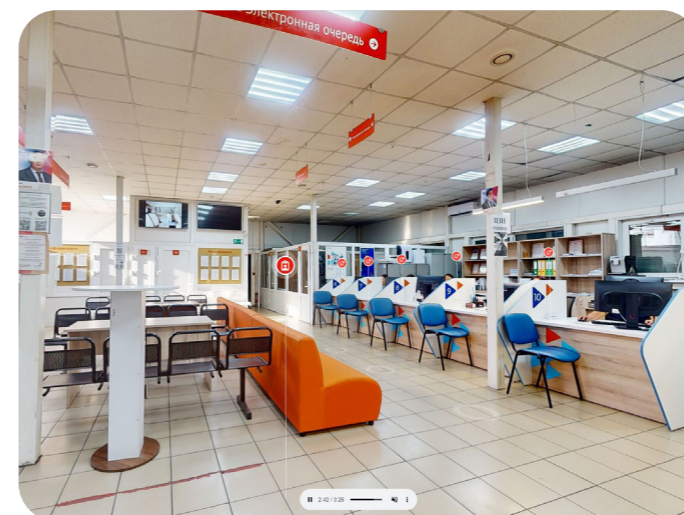
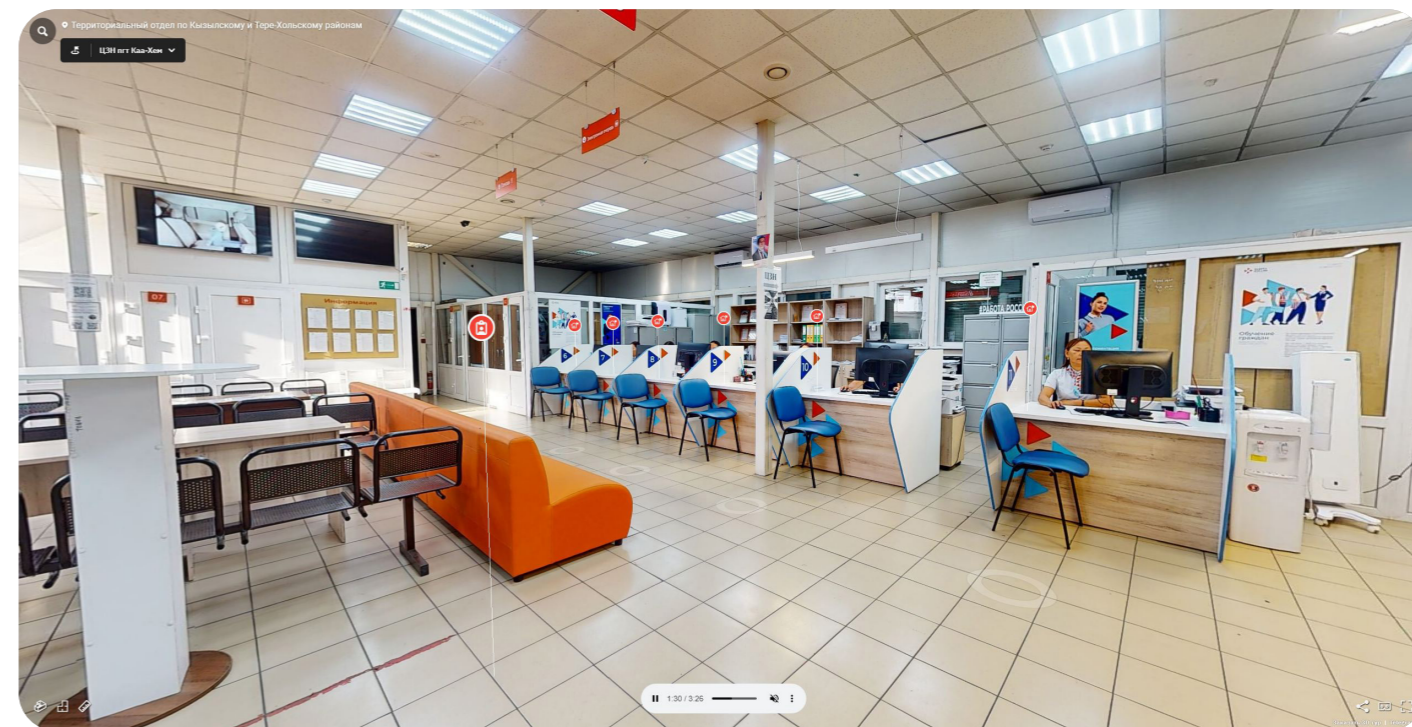
Более

30%

трудоспособного населения района обратились к услугам сервиса

25%

обратившихся трудоустроены





Молодёжный клуб «PRO-движение» службы занятости населения Ульяновской области



Предпосылки проекта

Более 25% занятого населения Ульяновской области работает на промышленных предприятиях. Производство гражданских самолётов и автомобилей, машиностроение и металлообработка, лёгкая и пищевая промышленность, лесопереработка — всем этим отраслям постоянно требуются рабочие руки. При этом молодые люди, заинтересованные в трудоустройстве, часто не понимают, как выбрать первое место работы, обратить на себя внимание потенциального работодателя и какие возможности для карьеры у них есть в родном регионе.

Так на базе филиала областного Кадрового центра в Барышском районе решили создать объединение, где молодёжь могла бы больше узнать о локальном рынке труда и получить возможность для личного и профессионального роста.

Суть проекта

Клуб «PRO-движение» объединил студентов и выпускников местных образовательных организаций. Чтобы сформировать у них навыки поиска работы и развития карьеры, в рамках клуба проводят бизнес-игры, воркшопы, тренинги, мастер-классы, профтуры на ведущие предприятия.

Кроме того, специалистам филиала удалось наладить сотрудничество между участниками клуба, учебными заведениями и предприятиями области. Это позволило выстроить систему производственной практики студентов, причём с последующей стажировкой и гарантированным трудоустройством.

Результаты проекта

70% → 85%

рост доли трудоустроенной молодёжи из числа обратившихся

Более

400

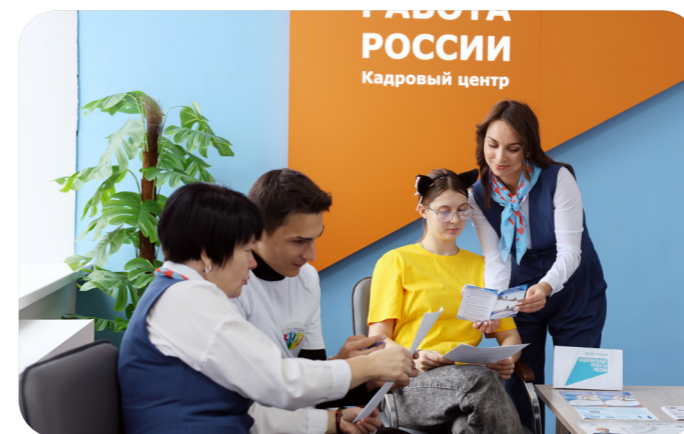
человек посетили
карьерные мероприятия

29

человек трудоустроены

53

прошли стажировку





Проект «Трудовые резервы» службы занятости населения Кемеровской области — Кузбасса



Предпосылки проекта

Компании Кузбасса столкнулись с дефицитом опытных рабочих. Спрос на таких профессионалов на локальном рынке труда в 10 раз превышал предложение. При этом на тех позициях, которые уже закрыты, могли работать люди с несоответствующим уровнем профессиональной подготовки. Это связано с быстро меняющимися требованиями к навыкам и знаниям квалифицированного персонала, за которыми работодатели просто не успевали. Анализируя эту ситуацию, специалисты службы занятости выявили и ещё одну зону роста. Несмотря на то, что задача привлечь соискателей стояла довольно остро, описание существующих вакансий не вызывало интереса у потенциальных кандидатов.



Суть проекта

В службе занятости для компаний региона, желающих закрыть долго пустующие позиции, разработали целый комплекс мер. За каждым нанимателем в рамках этого проекта закрепили персонального куратора из числа кадровых консультантов. Вместе с представителями работодателей и администраций муниципалитетов они вошли в экспертный совет, который взял на себя эффективное решение кадрового вопроса.

Для анализа HR-политики каждого конкретного работодателя члены совета выезжали на производственные площадки, изучали условия труда, транспортную доступность, уровень развития систем адаптации и наставничества, а также другие факторы, которые влияют на привлекательность вакансий.

По результатам этой работы компаниям предлагали действенные инструменты, помогающие внедрять системы мотивации, повышения квалификации и удержания сотрудников. Начали думать и о формировании перспективного кадрового резерва за счёт внутренних

и внешних для региона ресурсов. Так, для жителей других регионов, переселяющихся в Кузбасс для трудоустройства, предусмотрели единовременную финансовую помощь.

В службе занятости взяли на себя и прямую рекламу существующих вакансий. О них рассказывали на сайте Кадрового центра, Минтруда Кузбасса, МФЦ, в социальных сетях, радио и ТВ. При этом информация о каждой четвёртой вакансии была отредактирована — чтобы нужный соискатель точно не прошёл мимо.



Результаты проекта

3

новых сервиса для работодателей внедрены

314

компаний Кузбасса вошли в периметр проекта

из них

207

получили рекомендации экспертного центра





Проект «Оптимизация процесса организации и сопровождения профессионального обучения граждан с использованием образовательного сертификата в рамках активной политики занятости» службы занятости Калининградской области



Предпосылки проекта

Образовательный сертификат — это документ, который подтверждает право на профессиональное обучение. Именно на его основе определены категории граждан — в Калининградской области это безработные, женщины, пенсионеры — могут проходить бесплатные программы по направлению службы занятости.

От обучения на контрактной основе такая система отличается индивидуальным подходом к выбору обучающей организации, разнообразием курсов и сокращением срока ожидания их начала, а также возможностью проводить практические занятия.



Суть проекта

Для снижения нагрузки на специалистов был разработан и внедрён интерактивный навигатор по актуальным программам обучения — своего рода образовательный маркетплейс, который разместили на сайте службы занятости. Клиентам тоже стало легче выбрать курсы: в четырёх разделах удобно скомпоновали полную информацию о видах, сроках и форматах обучения, а также требуемых для поступления документах и многом другом. Обратиться к этим данным можно в любое удобное время.

Чтобы увеличить число трудоустроившихся, собрания для закончивших обучение стали проводить при участии заинтересованных работодателей. Они

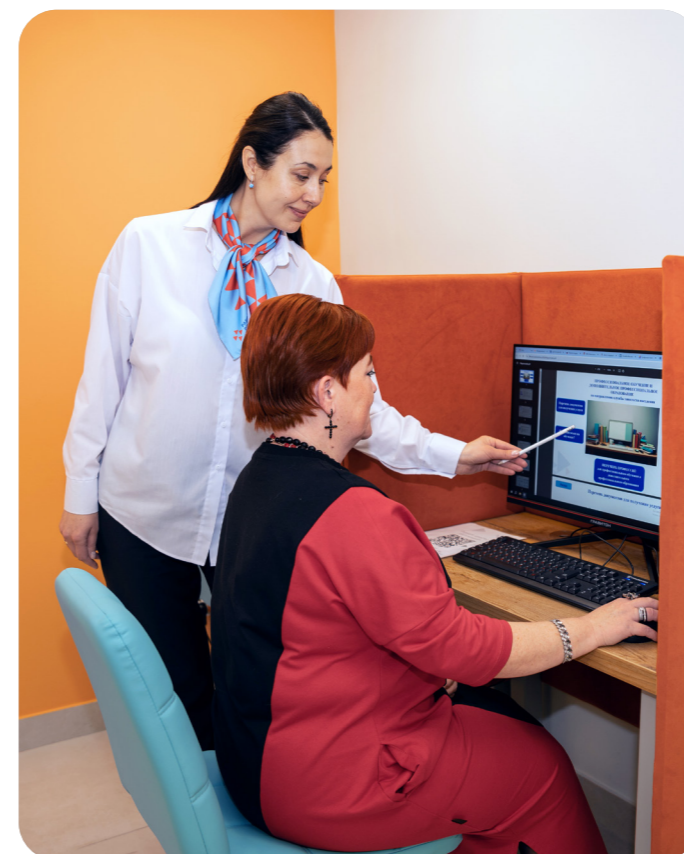
предлагают свои профильные вакансии, проводят собеседования с соискателями, заранее получившими от карьерных консультантов направления на работу.



Результаты проекта

36 → 24 часов сократился срок сопровождения граждан

33 → 50% рост уровня трудоустройства после обучения





Проект «Оптимизация процесса трудоустройства в рамках заключения социального контракта гражданами, обратившимися в старооскольский Кадровый центр» службы занятости населения Белгородской области

Предпосылки проекта

Социальный контракт по поиску работы — это один из видов адресной социальной помощи. Её оказывают тем малоимущим, которые ищут работу и хотят трудоустроиться. Такая мера позволяет поддержать человека в тот момент, когда он лишается привычного дохода, поэтому важно заключать такой контракт как можно быстрее.

При этом опрос граждан, который провели в старооскольском Кадровом центре, показал: процедуру оформления контракта можно и нужно оптимизировать. Респонденты отметили, что теряют время из-за неудобств с транспортом, ожидания в очереди в учреждении социальной защиты, повторных обращений для уточнения информации.

Суть проекта

Поскольку заключение социального контракта по поиску работы или открытия своего дела — совместная задача сразу нескольких ведомств, в периметр проекта вошли не только служба занятости, но также администрация Старооскольского городского округа, управление социальной защиты населения администрации, центр «Мой бизнес» и Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг.

В результате были разработаны и внедрены два новых сервиса. Первый, «Соцконтракт на колёсах», предполагает организацию совместных выездов специалистов Кадрового центра и сотруд-

ников управления соцзащиты в отдалённые сёла. Во время таких поездок жителям рассказывают обо всех деталях заключения соцконтракта.

Второй сервис касается организации оформления документов. Чтобы эта процедура проходила в режиме одного окна, сотруднику соцзащиты организовали отдельное рабочее место на территории Кадрового центра.

Результаты проекта

В **2** раза
сокращено время заключения
соцконтракта

На **67** %
выросло число заключённых
соцконтрактов

