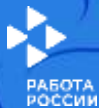




У ФОРУМ
СОЦИАЛЬНЫХ
ИННОВАЦИЙ
РЕГИОНОВ

МОСКОВСКИЙ
УРБАНИСТИЧЕСКИЙ
ФОРУМ



РАБОТА
РОССИИ

2023

**ТРАНСФОРМАЦИЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.
ПРАКТИКА ПОВЫШЕНИЯ КАДРОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ БИЗНЕСА.
ОПЫТ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Директор Департамента по труду и занятости населения
Свердловской области Антонов Дмитрий Алексеевич**

СТАРТОВЫЕ УСЛОВИЯ SWOT-АНАЛИЗ



Strengths (сильные стороны)

- S1. Услуги СЗН оказываются бесплатно.
- S2. Разветвленная сеть СЗН, охватывающая всю территорию региона.
- S3. Наличие собственных помещений на территориях.
- S4. Наличие базы данных, содержащих полную информацию об обратившихся гражданах и работодателях региона, для внедрения интерактивных форм работы.
- S5. Созданный ГАУ СО «Областной центр развития трудовых ресурсов и социально-трудовых отношений».
- S6. Команда квалифицированных специалистов ДТЗН СО.
- S7. Финансовая стабильность деятельности СЗН за счет финансирования государством.
- S8. Стабильность деятельности госструктуры (СЗН).
- S9. Использование цифровых сервисов, существенно повышающих доступность получения госуслуг.

Opportunities (возможности)

- O1. Отсутствие конкуренции по предоставлению ряда услуг.
- O2. Новая редакция ФЗ РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ» в части регулирования профориентации на территории региона (статья 48).
- O3. Возможность межведомственного взаимодействия с органами власти разных уровней для решения возникающих проблем (в том числе по развитию территорий).
- O4. Трансформация СЗН в центр деловой активности, включая изменение имиджа СЗН (в приоритете через работу с молодежью) и процессы оказания услуг.

Weakness (слабые стороны)

- W1. Низкий уровень зарплаты сотрудников ЦЗ, неустойчивая мотивация у сотрудников.
- W2. Отсутствие необходимых компетенций у сотрудников ЦЗ.
- W3. Территориальный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда.
- W4. Профессионально-квалификационный дисбаланс кадров.
- W5. Нехватка специалистов на местах.
- W6. Долгий цикл принятия управленческих решений в силу законодательных ограничений.
- W7. Долгий процесс обновления основных фондов СЗН.
- W8. Устоявшийся имидж «биржи труда» у населения и работодателей в первую очередь периферийных территорий (территорий, где наиболее высокие показатели безработицы).
- W9. Недостаточное информирование граждан периферийных территорий о работе и возможностях СЗН.

Threats (угрозы)

- T1. Естественная убыль населения, «плохая» демография.
- T2. Низкая численность обратившихся в СЗН.
- T3. Высокая конкуренция в сфере подбора персонала и профориентации (кадровые агентства, колледжи).
- T4. Наличие административных и законодательных ограничений (в том числе нет возможности оказания доп. услуг).
- T5. Предложенный вариант модернизации СЗН. Не подходит для региона в части организационно-штатной структуры.
- T6. Проблемы цифровизации (в том числе недоработанное программное обеспечение и некорректная работа ЕЦП «Работа в России»).

КАДРОВЫЕ РИСКИ И РОЛЬ СЗН В ИХ КОМПЕНСАЦИИ



Кадровая устойчивость – это состояние, которым могут управлять предприятия и СЗН **СОВМЕСТНО**

Направления работы:

1. Формирование внешнего кадрового резерва
(проект «Школа-Колледж-Предприятие»);
2. Интерактивные формы работы с населением и работодателями
(проактивный обзвон, Контактный центр);
3. Работа над имиджевыми характеристиками СЗН
(Женские клубы при ЦЗ).

ПРОЕКТ «КЕЙС-ЧЕМПИОНАТ»



Апрель 2023 год
2 школы
60 учеников

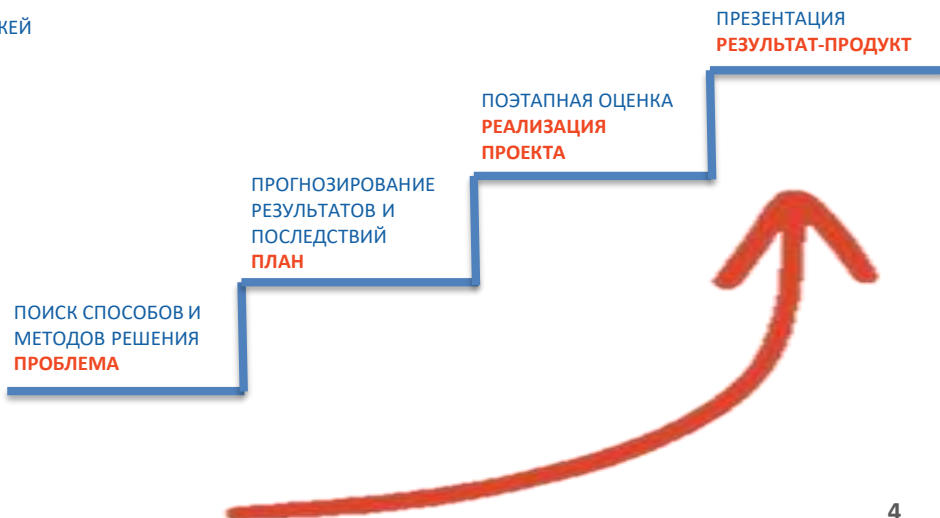
ПРОЕКТ «КЕЙС-ЧЕМПИОНАТ»

Для школьников 8 классов, направленный
на раннюю профессиональную ориентацию

- 1 ЭТАП: ПРООРИЕНТАЦИОННОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ. ПОЛУЧЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА
- 2 ЭТАП: ВЫЕЗД НА ЭКСКУРСИИ ПРЕДПРИЯТИЙ РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ
- 3 ЭТАП: ПОЛУЧЕНИЕ ЗАДАНИЙ. ОБУЧЕНИЕ И РАБОТА С НАСТАВНИКАМИ-СТУДЕНТАМИ КОЛЛЕДЖЕЙ
- 4 ЭТАП: ФИНАЛ. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ. ОБЪЯВЛЕНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ. НАГРАЖДЕНИЕ



Екатеринбург



ПРОАКТИВНЫЙ ОБЗВОН ГРАЖДАН

Причины разработки и внедрения сервиса

- высокая потребность предприятий оборонно-промышленного комплекса в работниках
- низкий уровень безработицы

В рамках внедрения сервиса

- определены территории, на которых концентрируются вакансии предприятий, и «якорные» центры занятости
- разработаны скрипты для взаимодействия с гражданами

сервисом охвачены 100% предприятий ОПК,
заявивших о кадровой потребности

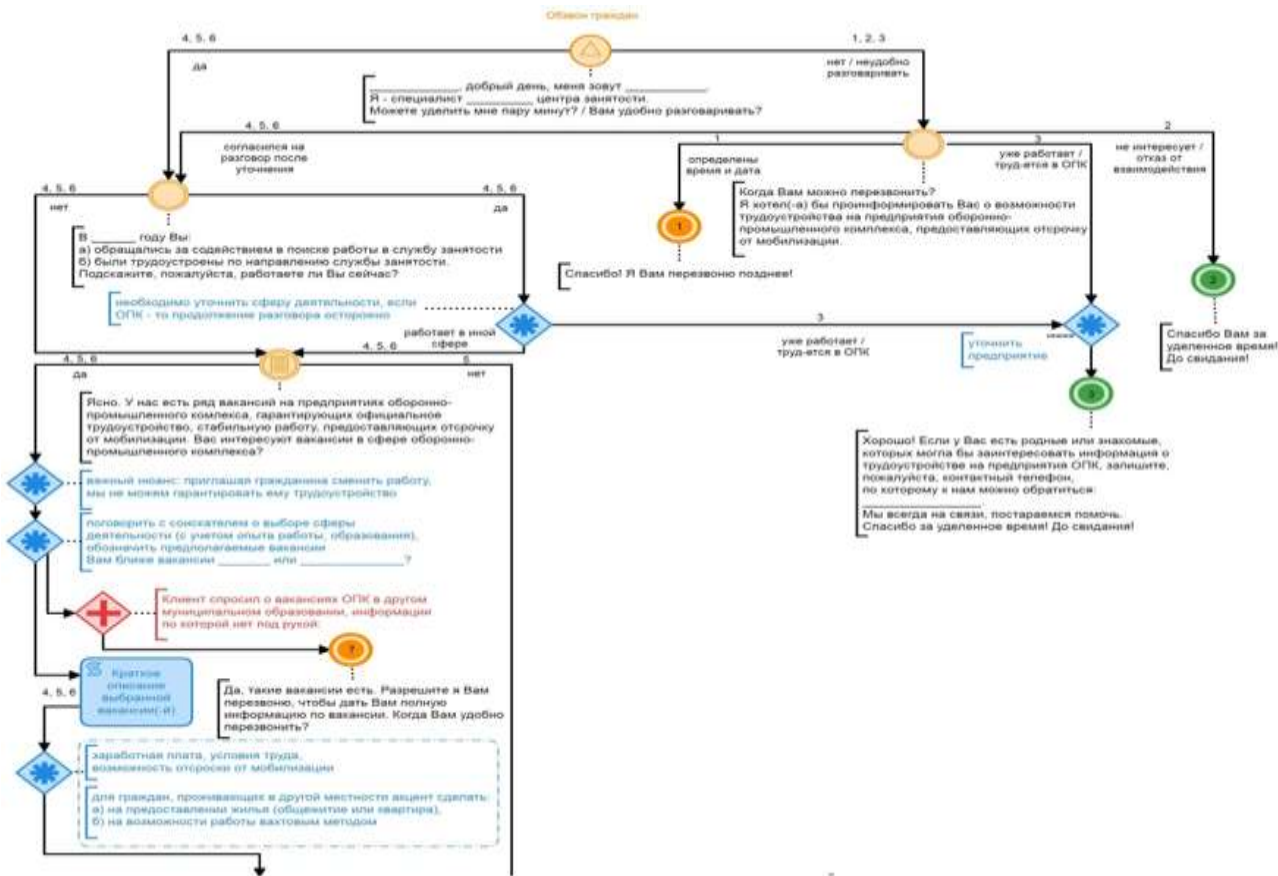


2741 соискатель

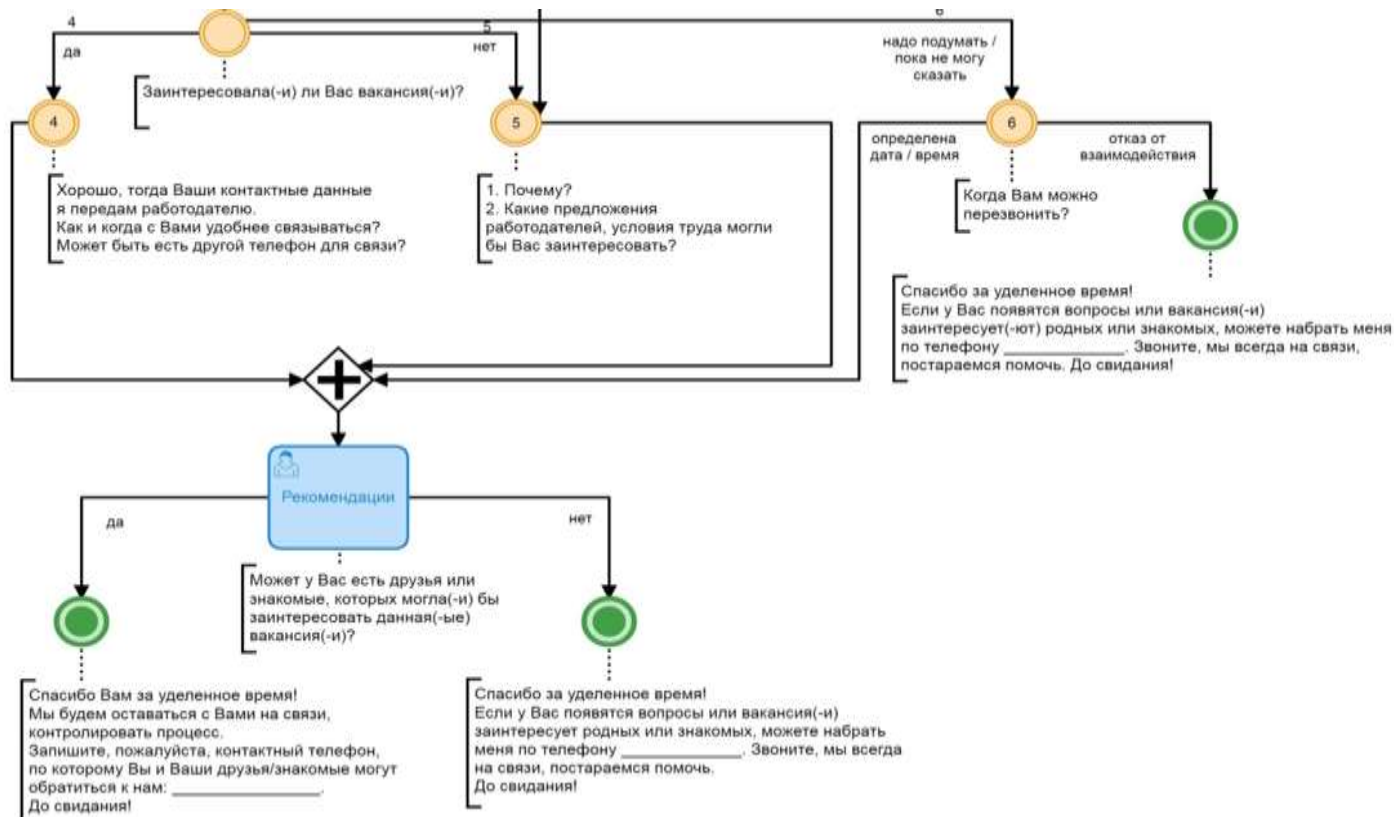
трудоустроен по результатам обзвона



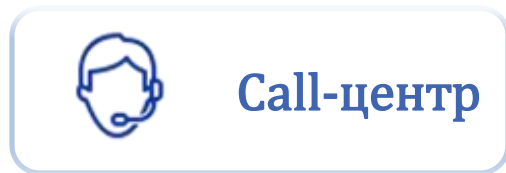
НОВЫЕ ПОДХОДЫ В РАБОТЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ



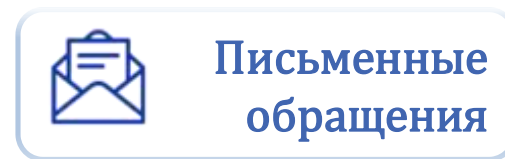
НОВЫЕ ПОДХОДЫ В РАБОТЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ



СИСТЕМА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ



Топ-5 тематик обращений



РАБОТА CALL-ЦЕНТРА



Показатель	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал	Год
------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----

2023

Количество звонков, единиц	6628	7716	3587		17931
Среднее время обслуживания, минут	4:03	3:16	3:46		3:41

2022

Количество звонков, единиц	6285	6986	8435	8943	30649
Среднее время обслуживания, минут	4:52	5:15	4:21	3:45	4:32

! Снижение количества инцидентов (на основании анализа отчёта по тематике обращений граждан): за 2022 год зафиксировано 670 жалоб (обращений), за январь – август 2023 года – 129 жалоб (обращений)

ЦЕЛИ ПРОЕКТА «ЖЕНСКИЕ КЛУБЫ»

- Создание возможностей для развития трудового потенциала женщин
- Развитие возможностей самореализации женщин
- Формирование уверенного поведения на рынке труда
- Развитие гражданской активности женщин
- Сохранение здоровья женщин

направлены на комплексное решение проблем и развитие возможностей широкого круга женщин, исходя из жизненных ситуаций и интересов участниц



41 женский клуб

создан при центрах занятости
Свердловской области



ТРЕНДОВЫЕ ТЕМЫ «ЖЕНСКИХ КЛУБОВ»

- Декретный отпуск в России: новый взгляд
- Про тебя, метафора женской идентичности
- Разговор о литературе как разговор о себе
- Не ждите чуда, творите сами!
- Как женщине оставаться Женщиной в эпоху перемен?
- Декомпозиция карьерной цели
- Как общаться со СМИ
- Деловая женщина: как совместить карьеру и семью?
- Новые возможности
- Женщина и образование: самореализация в профессиональной сфере



Спасибо за внимание!

Контактные данные

Антонов Дмитрий Алексеевич
Директор Департамента по труду
и занятости населения Свердловской области

+7(343)312-00-18
d.antonov@egov66.ru