

# Эффективное трудоустройство молодежи: от инициатив к управляемой системе

**Екатерина Меркулова**

Заместитель директора ФЦК СЗ  
Минтруда России

**Светлана Глазкова**

Аналитик ФЦК СЗ  
Минтруда России



## КАДРОВЫЙ ЦЕНТР

### В интересах работодателей

- ▶ «упаковывает» приоритетные отрасли как карьерные возможности, а не обязанность (маркетинг профессий)
- ▶ обеспечивает «доверительный рекрутинг»
- ▶ сопровождает поколение в течение всей трудовой жизни (начиная с профориентации), обеспечивая сквозной клиентский путь



### В интересах молодежи

- ▶ обеспечивает удобство, полезность и увлекательность сервисов («на языке молодежи с учетом ее ценностей»)
- ▶ помогает с осознанным выбором профессии («живая» профориентация через реальный опыт)
- ▶ интегрирует родителей
- ▶ привлекает различных партнеров

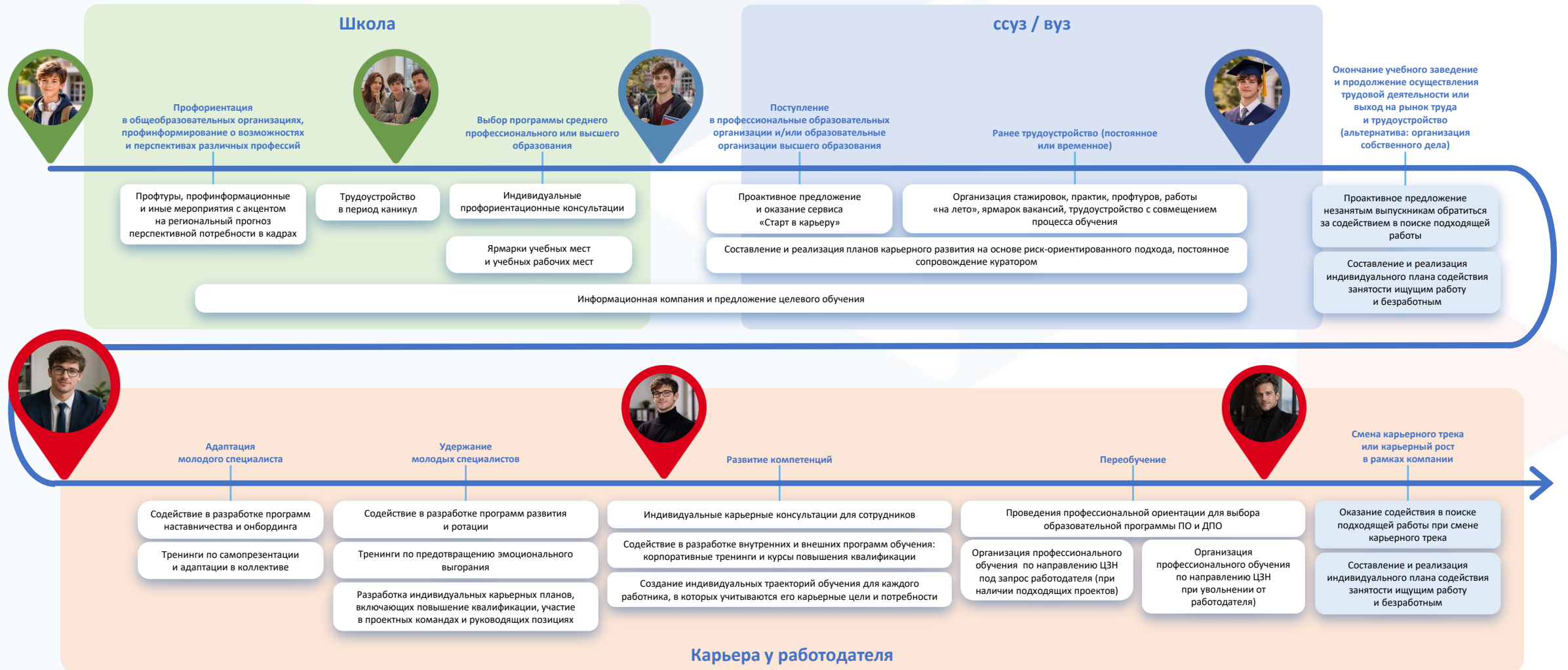
**Устранение разрывов  
между молодежью,  
образованием  
и рынком труда**

### Обеспечение достижения КПЭ

Поручения Президента РФ (Пр-270ГС, п.56-1, п.56-4)  
НП «Кадры»  
Долгосрочная программа содействия занятости молодежи до 2030 года  
проект ПП РФ  
Методические рекомендации

**Рост эффективности  
вложений**

# Путь молодого человека: от школьной профориентации до карьерного роста





## Факторы успеха в «вертикальном» управлении проектом

- ▶ Наличие «тепловой карты» на уровне региона = отсутствие слепых зон проекта на уровне муниципалитетов или конкретных ОО + содержательная маршрутизация вместо имитационного формата работы
- ▶ Четкое распределение функций между образованием и СЗН

- ▶ Адаптация отдельных процессов на уровне регионов из-за отсутствия федеральной автоматизации = своевременное включение в проект
- ▶ Вовлечение всех ресурсов ЦЗН, вне зависимости от неравномерного распределения образовательных организаций в муниципалитетах
- ▶ Проект воспринимается специалистами ЦЗН как вклад в кадровую потребность региона, а не как работа с отдельным клиентом («лишний клиент»)

# Кадровый центр — большая межфункциональная команда



## Управляющий Кадровый центр

Продвижение с целью увеличения охвата работодателей и молодежи

Популяризация проекта (маркетинг и PR)

Адаптация федеральной методологии с учетом региональной специфики

Формирование региональных сервисов и форматов мероприятий

Подготовка персонала с гибридными компетенциями

Сбор обратной связи и меры по улучшению клиентского опыта

Аналитика и мониторинг

Обеспечение: IT, инфраструктура и др.



## Клиентские службы



- Карьерные консультанты
- Профориентологи
- Кадровые консультанты

«РАБОТА МОЛОДЕЖИ  
РОССИИ»

## Факторы успеха в управлении командой

- ▶ Единая технология взаимодействия между участниками маршрута молодежи, адаптированная под региональную специфику
- ▶ Назначены ответственные за целостность клиентского пути в СЗН
- ▶ Проект не замыкается только на профориентологах

## РОЛИ специалистов КЦ:

#вовлечение  
#наставничество  
#проведение ВАУ-мероприятий

#проведение игр  
#продюсер при трудоустройстве  
#промоутер работодателей

#проводник по практикам  
#проводник по стажировкам  
#и другие роли

# КАДРОВЫЙ ЦЕНТР «РАБОТА МОЛОДЕЖИ РОССИИ» (РМР)

специализированный клиентский офис

ФОРУМ ТРУДА



## РМР в интересах государства

- Инфраструктура «управляемого конвейера кадров» для приоритетных предприятий (профориентация — профпроба — обучение — трудоустройство), «диспетчерский пульт»
- Главный практико-внедренческий методологический и ресурсный центр проекта по профориентации и маршрутизации в субъекте РФ

**РМР строит ДОВЕРИЕ:**  
помогает молодежи  
«найти себя  
в профессии»  
**через опыт, игру  
и диалог**

## РМР в интересах молодежи

- Пространство вдохновения, экспериментов и возможностей через особые планировочные решения, новые технологии работы, специализированное оборудование
- Смыслы и перспективы остаться в регионе («видеть профессии, которые актуальны здесь и сейчас и в моем месте проживания»)

5 основных составляющих формулы привлечения молодежи, обеспечения лояльности и вовлеченности

Живой опыт

Игровая форма

Реальные люди

Современные  
технологии

Удобный  
цифровой  
интерфейс

РМР — инфраструктурный инвестиционный проект в развитие человеческого капитала региона

# Ключевые вопросы для дальнейшей проработки

**1** Как снять барьеры в организационном взаимодействии с другими значимыми участниками проекта по профориентации и маршрутизации, в частности с системой образования?

**2** Какие барьеры вы видите внутри Кадрового центра для успешной реализации проекта по профориентации и маршрутизации и как их можно преодолеть?

**3** Как выстроить работу с работодателями в рамках проекта по профориентации и маршрутизации и что для этого должно быть внутри Кадрового центра?