



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ФОРУМ ТРУДА



РАБОТА
РОССИИ

Модель деятельности Кадрового центра «Работа России»

Репников Андрей Николаевич

директор ФЦК СЗ

Мальцева Мария Владимировна

руководитель дирекции качества ФЦК СЗ

КАДРОВЫЙ



Целевые ориентиры Кадрового центра «Работа России»



**ЦЕЛЬ КЦ —
ОПЕРАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
КАЧЕСТВЕННЫМИ ТРУДОВЫМИ
РЕСУРСАМИ ПРИОРИТЕТНЫХ
ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ РФ**

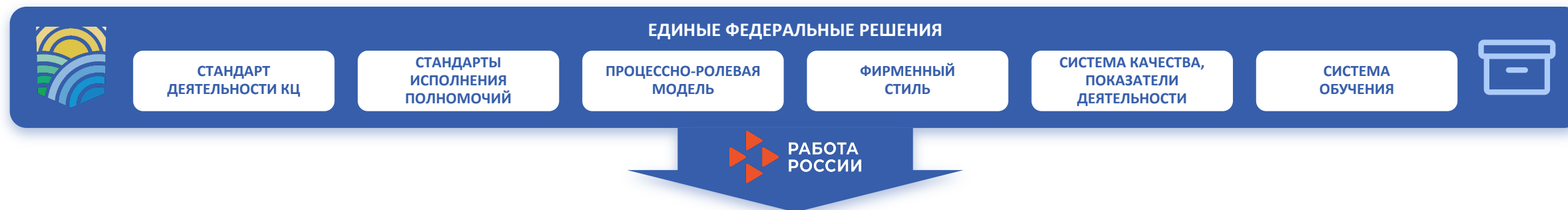
**Рост нагрузки КЦ ориентировочно
в 3 раза за счет увеличения охвата**

- Участие в прогнозе кадровой потребности ≈ 350 тыс. работодателей
- Содействие в целевом обучении ≈ 25 тыс. работодателей
- Сопровождение работодателей приоритетных отраслей экономики ≈ 270 тыс. предприятий
- Маршрутизация молодежи, вкл. выпускников ≈ 10 млн чел.
- Участники СВО и члены их семей — не менее 40 тыс. чел.
- Предпенсионеры, многодетные, одинокие родители, опекуны и др.



КАДРОВЫЙ ЦЕНТР — АКТИВНЫЙ УЧАСТНИК РЫНКА ТРУДА, ВЛИЯЕТ НА ЕГО ТРАНСФОРМАЦИЮ И РАЗВИТИЕ

Эффекты внедрения новой организационной модели



СТАНДАРТИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ УПРАВЛЯЕМОСТИ

- **Качество услуг независимо от региона** благодаря стандартам
- Четкое распределение и понимание сотрудниками своих действий благодаря внедрению **функционально-ролевой модели**
- **Централизация обеспечивающих функций** на уровне Управляющего КЦ
- Быстрое **масштабирование инноваций** — обеспечение внедрения лучших регион. практик по всей стране
- Обеспечение **экстерриториальности** услуг
- **Единая система управления рынком труда** на федеральной платформе
- Рост **производительности труда**: в модернизированных КЦ 431,7 сервисов/сотрудника (+10,35% к среднему по РФ)
- Рост **эффективности использования площадей**: 16 чел./кв.м против 10 чел./кв.м в среднем по стране (+37,5%)

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ И ОПТИМИЗАЦИЯ ИЗДЕЖЕК

- **Федеральное финансирование** стартовых этапов модернизации
- **Снижение региональных затрат** на содержание сети, методологию, разработку ИТ-систем и др.
- **Прозрачный контроль** — сводный мониторинг на федеральной платформе:
 - каскадированная система показателей от национальных целей до КПЭ конкретного сотрудника,
 - управление по плановым показателям.
- Внедрение и мониторинг **Индекса клиентоцентричности** — инструмента оперативного выявления рисков и зон роста:
 - за 2025 год Индекс вырос на 20 пунктов в среднем по стране (с 40 до 60 пунктов из 100)

РАЗВИТИЕ, МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА, КАДРОВАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ

- **Рост доходов сотрудников**: средняя зарплата специалистов выросла на 28,7 тыс. ₽, выровнена со средней по экономике региона
- **Вовлеченность сотрудников** — 88% (редкий результат для госсектора — выше рыночных показателей), Индекс лояльности сотрудников (eNPS) — +20% (промоутеров на 20% больше, чем критиков)
- **Снижение текучести**: прямая экономия >7% ФОТ (~2 млрд ₽ в год), которые перенаправляются на качество услуг
- **Непрерывное обучение**: корпоративный университет охватывает 10 000 специалистов ежегодно, 95% успешно завершают программы, удовлетворенность обучением 90,2%
- **Формирование культуры самообучения**: рост вовлеченности в единую Базу знаний в 2,5 раза

РАСШИРЕНИЕ ВЛИЯНИЯ, РАЗВИТИЕ ЭКОСИСТЕМЫ И ПАРТНЕРСТВ

- Переход от модели «гарантированных» клиентов к **маркетинговой модели** привлечения клиентов
- **Интеграция различных участников** рынка труда на площадке КЦ: интеграция с бизнесом, вузами, НКО, институтами развития, партиями, МФЦ, фондом «Защитники Отечества» и др.
- **Клубная сеть как «воронка вовлечения**:
 - 3 052 клуба в 77 субъектах РФ, охват 245 тыс. участников — площадка для пилотов и донастройки сервисов
- **Межрегиональное сотрудничество/мобильность**

Внедрение управления по целям.

Переход на единую планово-нормативную систему показателей



СОСТАВ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ВЕРХНЕГО УРОВНЯ

(Приказ Минтруда России №642)

Метрики оказания мер поддержки клиентам

- Охват
- Время (продолжительность трудоустройства и замещения свободных рабочих мест)
- Уровень трудоустройства и замещения свободных рабочих мест

Метрики эффективности использования ресурсов

Численность посетителей в расчете на 1 кв.м

Установить **целевые (плановые) значения показателей деятельности КЦ**, декомпозировать их на уровень территориальных КЦ, определить плановые задания

Сформировать систему активного вовлечения клиентов (клубы, мероприятия, коворкинги и т.п.)

Пересмотреть использование функционального зонирования

ОЖИДАЕМЫЕ ЭФФЕКТЫ

Концентрация усилий на стратегически значимых задачах

Рациональное распределение ресурсов между задачами и направлениями деятельности с учетом их приоритетности; синхронизация деятельности КЦ и их подразделений

Увеличение планово-прибыльной составляющей деятельности Кадровых центров

Фундамент трансформации — четкое распределение ролей

МИНТРУД РОССИИ

Государственная политика в сфере занятости

- Стандарт организации деятельности органов службы занятости (приказ Минтруда России от 16.03.2023 №156)
- Приказ «О мониторинге и анализе деятельности органов службы занятости» № 642 от 11.11.2025

РОИВ

1. Государственная политика в сфере занятости в регионе
2. Учредитель Кадрового центра
3. Участник бюджетного процесса

1. Определение стратегических целей
2. Создание КЦ «РР»:
 - назначение директора
 - обеспечение штатной численности
3. Определение госзаказа, плановых показателей, осуществление контроля за результатом (а не за процессом)

КАДРОВЫЙ ЦЕНТР «РАБОТА РОССИИ»

Самостоятельное юрлицо, реализующее свои полномочия в соответствии с целями и задачами, установленными РОИВ
 Миссия — обеспечение приоритетных предприятий региона трудовыми ресурсами, в т.ч. через их развитие

Функции

В соответствии со Стандартом организации деятельности органов службы занятости (приказ Минтруда России от 16.03.2023 №156)

УПРАВЛЯЮЩИЙ КАДРОВЫЙ ЦЕНТР



Организация достижения установленных показателей, задач, обеспечение качества

Управление ресурсами сети, централизованное обеспечение

Формирование оптимальных (единообразных) бизнес-процессов, в т.ч. централизация обеспечивающих процессов

Методология и внедрение сервисов

Обеспечение подготовки и сопровождения работы специалистов в соответствии с их задачами (ролями)
 Формирование HR-бренда КЦ РР

КЛИЕНТСКИЕ СЛУЖБЫ



Развитие клиентской базы (увеличение охвата)

Клиентоцентричное проактивное взаимодействие с клиентами, предоставление мер поддержки и сервисов

Обеспечение клиентам доступа ко всем ресурсам КЦ региона (в офлайн, онлайн-режиме)

Обеспечение достижения установленных ЦУ показателей

Эффективное использование и развитие ресурсов клиентского офиса

Вопросы для обсуждения

1. Какие могут быть заданы критерии для определения целевых значений показателей? Что нужно сделать КЦ для выхода на бюджетную эффективность?
2. Какие полномочия деятельности органов службы занятости требуют нормативного разграничения между КЦ и РОИВ в сфере занятости?
3. Что необходимо предпринять для обеспечения эффективной работы модели на региональном уровне — Кадрового центра, РОИВ, правительства региона; Федеральном уровне?

