

Уроки роста: итоги корпоративного обучения



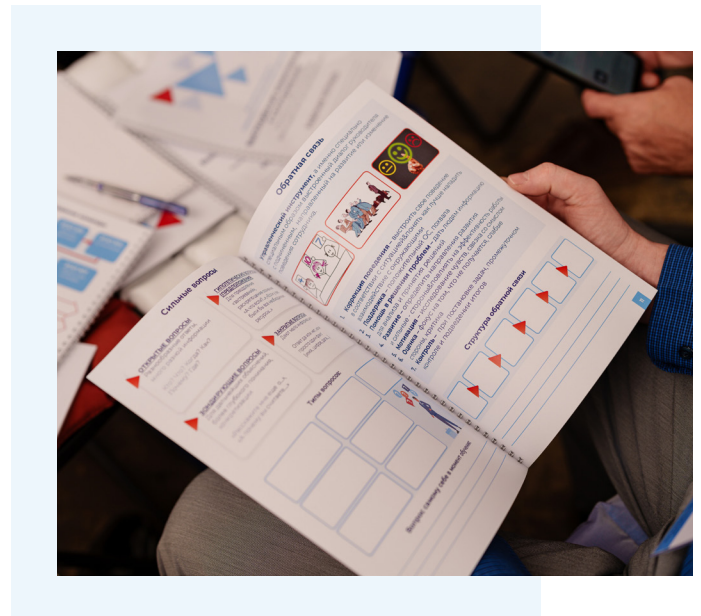
Более 6,5 тыс. специалистов службы занятости в этом году прокачали свои навыки и повысили компетенции в рамках программ корпоративного обучения. Их разработали методологи Федерального центра компетенций в сфере занятости. Какие выводы можно сделать по итогам очередного учебного года и как изменится программа подготовки в 2025 году, рассказывает руководитель направления корпоративной системы обучения и управления знаниями ФЦК СЗ **Ксения Хлестова**

Глобально перед корпоративной системой обучения в сфере занятости стоят три задачи — в зависимости от целевых аудиторий:

1. Непрерывность передачи знаний сотрудникам СЗН и их подготовка к изменениям, которые происходят в процессе комплексной модернизации
2. Сопровождение сотрудников из регионов, которые уже прошли комплексную модернизацию и работают со своими клиентами
3. Подготовка регионов, которые только готовятся войти в реформу.



Поэтому мы пытаемся наши программы составить таким образом, чтобы диагностировать всех наших слушателей и прокачать компетенции, которые могут быть им необходимы.



В 2024 году мы должны были оценить управленческие компетенции руководителей и сотрудников служб занятости, которые так или иначе задействованы в проекте комплексной модернизации и готовы работать в режиме изменений. Это первое. И второе — продолжить формирование службы внутренних тренеров. Именно внутренние тренеры должны стать проводниками изменений в помощь своим руководителям.

Учебный план включал 20 основных программ, которые проводились в 11 регионах: в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Казани, Екатеринбурге, Уфе, Волгограде, Иркутске, Нижнем Новгороде, Мурманске и Владимире.

В них приняли участие сотрудники службы занятости из всех регионов страны. Документ об окончании обучения получили более 6,5 тыс. человек. Должна сказать, что в нашей системе всё по-взрослому. Проходишь материал, сдаёшь тестирование — и только тогда получаешь удостоверение. Не всем удалось осилить этот путь, так что были и отчисленные.

Кроме того, 344 человека завершили стажировочную программу по проработке инструментов развития кадрового потенциала. Также были запущены дополнительные программы, направленные на развитие компетенций

сотрудников контакт-центров, навыков рекрутера и системного администратора.

Большой отклик вызвали программы, связанные с развитием коммуникативных компетенций, управленческих компетенций на базовом уровне. В процессе реализации сочетались разные формы, и мы поняли, что выход за рамки традиционной программы обучения, в том числе выезды на предприятие, посещение каких-то социально значимых объектов, совмещение и стыковка разных интересных в одном пространстве даёт классный мультипликативный эффект.



Основные программы обучения 2024 года

1. Модернизация центров занятости населения
2. Школа руководителя (базовый уровень)
3. Школа внутреннего тренера (базовый уровень)
4. Создание клиентоцентричного центра занятости населения
5. Организация информационного сопровождения деятельности центра занятости населения
6. Практика построения системы управления персоналом в центре занятости населения
7. ИТ-обеспечение деятельности центра занятости населения
8. Практика карьерного консультирования в службах занятости населения
9. Практика кадрового консультирования в службах занятости населения
10. Цифровой консультант центра занятости населения
11. Школа руководителя (продвинутый уровень)
12. Проектное управление для команд федеральных проектов
13. Школа внутреннего тренера (продвинутый уровень)
14. Управление коммуникациями
15. Технология организации работы с жизненными и бизнес-ситуациями (ЖС и БС)
16. Технология организации работы на единой цифровой платформе (ЕЦП)
17. Инструменты бережливого производства для сотрудников центров занятости населения
18. Строительный контроль за качеством строительства, реконструкции и капитального ремонта ЦЗН
19. Клиентоцентричные сервисы
20. Практика работы сотрудников центров занятости населения с людьми с инвалидностью



могли вместе посмотреть, какие задачи и каким способом они могут решить. В целом это будет такая большая просветительская работа по продвижению возможностей службы занятости и понимания запроса работодателей.

Вместе с тем мы планируем редуцировать программы обучения, сосредоточимся на развитии компетенций, которые необходимы сотрудникам для реализации и старых, и новых задач. Но при всём этом будем пробовать разные экспериментальные форматы. Пока эта интрига, думаем над этим, но кажется, что получится что-то интересное.

Все программы отталкиваются от тех задач, которые ставит перед службой занятости руководство страны. В 2025 году мы сделаем акцент на более тесном взаимодействии с потенциальными работодателями.

У нас появится серия программ и для кадровых консультантов, и для HR-служб работодателей, которые будут взаимодействовать с Кадровыми центрами «Работа России». И самое главное: есть задумка сделать для них совместную программу, чтобы они



Но самое главное, на чём строится философия всех наших программ, — важно видеть в человеке человека. И мы делаем это, выстраивая содержание, определяя квоты на обучение, планы и графики, с учётом всех ограничений и огрехов. И мы не только видим людей, но и учим их видеть человека в своих посетителях, клиентах, работодателях. Служба занятости — это сфера, которой движет и которую развивает эмпатия. Если мы научимся этой суперспособности, я думаю, что многие цели будут достигнуты быстрее и с максимальным эффектом.

