

СЗН-ПУЛЬС

№41 (182) | 23 – 29 октября 2024 г.



#КАДР_НЕДЕЛИ
из Республики Карелии

Танцуют все

Подробности на стр. 3

В ЭТОМ НОМЕРЕ

Мамин офис: астраханский
опыт

Работа ночью как пиар-
стратегия

Как вовлечь коллег
в изменения



РАБОТА
РОССИИ

sznnew.ru



**Светлой памяти
выпускающего редактора
журнала СЗН-ПУЛЬС**



**Ксения Николаевна
Ребенкова**

21.10.1980 — 29.10.2024

Содержание

● 01	#КАДР_НЕДЕЛИ Танцуют все	стр. 4
● 02	#АНОНС Мастерская бережного диалога	стр. 5
● 03	#АНОНС Развитие партнерской сети молодёжных клубов	стр. 7
● 04	#КОНКУРС_ПРОФМАСТЕРСТВА Финалисты определены	стр. 8
● 05	#ЖЕНСКИЙ_КЛУБ Мамин офис	стр. 10
● 06	#БЕРЕЖЛИВОЕ_ПРОИЗВОДСТВО Оформляем заявки на обучение в полтора раза быстрее	стр. 12
● 07	#КАДРОВЫЙ_ВОПРОС Внедряем изменения: как помочь коллективу принять появление HR-службы	стр. 16
● 08	#PR-ЛАБОРАТОРИЯ Миллионный охват на ночной ярмарке вакансий	стр. 19
● 09	#ДАЙДЖЕСТ_МИНТРУДА_РОССИИ Топ-5 тем в социальных сетях СЗН	стр. 22
● 10	#МЕДИААКТИВНОСТЬ Региональный обзор недели	стр. 23
● 11	#ПУЛЬС_МОДЕРНИЗАЦИИ ТОП-5 региональных новостей недели	стр. 24
● 12	#ИСТОРИЯ_УСПЕХА Поговорим о мечте	стр. 29
● 13	#ВИДЕО #СЮЖЕТЫ Говорит и показывает	стр. 30
● 14	#ОБЩАЙСЯ Каналы коммуникаций по модернизации СЗН	стр. 31
● 15	#БИБЛИОТЕКА #КОНТАКТЫ Всегда на связи	стр. 32



Республика
Карелия

Танцуют все

Гюнель Сафиева вместе с семьёй уже 10 лет живёт в Карелии. Решив записать свою дочь в студию кавказского танца, женщина обнаружила: такого направления в республике просто нет. Так родилась идея создать свою школу национальных танцев.

Комиссия межрайонного кадрового центра Петрозаводска оценила изящный азербайджанский танец соискательницы и в деталях одобрила её план.

Отметим, что те безработные жители Карелии, у которых «станцевалось» открыть своё дело, могут получить от государства от 100 до 400 тыс. рублей в качестве материальной поддержки.



Как попасть на обложку журнала «СЗН-ПУЛЬС»

1. Присылайте свои фотографии на почту aa_ogneva@vcot.info
2. Напишите краткую аннотацию: при каких обстоятельствах сделан снимок, кто и что изображено на нём
3. В теме письма укажите #КАДР_НЕДЕЛИ



Мы ждем живые снимки, фотопечатления, кадры, которые хочется пересматривать и которыми хочется делиться.

Мастерская бережного диалога

Шаг 2: Исследование жизненного события получателя услуг



Когда

30 октября 2024 года
с 09:30 до 10:30 МСК



Формат

онлайн-встреча



Спикеры

Елена Эльсалиева,
советник Губернатора Ленинградской области, автор методики
«Бережная коммуникация»

Яна Мизунова,
руководитель проектов в сфере дизайна клиентского опыта ФЦК СЗН

Юлия Исаева,
ведущий эксперт отдела дизайна клиентского опыта ФЦК СЗН



Для кого

- ▶ специалистов, которые хотят улучшить свои навыки взаимодействия с клиентами и научиться вести бережный диалог;
- ▶ сотрудников региональной службы дизайна клиентского опыта.



Во время встречи вы узнаете

- ▶ почему нельзя построить бережный диалог, не зная о жизненных событиях собеседника;
- ▶ формулу фразы-связки для плавного перехода от первого этапа диалога «Установление контакта» ко второму этапу «Исследование жизненного события»;
- ▶ какие бывают вопросы, как и когда их лучше задавать;
- ▶ какие ошибки могут быть на этапе «Исследование жизненного события».



Запись вебинара и сопутствующие материалы будут размещены в Базе знаний СЗН



База знаний



Ссылка для участников конференции в Яндекс.Телемост

Развитие партнерской сети молодёжных клубов при кадровых центрах «Работа России»: инструменты поиска партнёров и вовлечения в работу



Когда

31 октября 2024 года, 10:00 МСК



Формат

онлайн-встреча



Спикеры

Екатерина Меркулова,
заместитель руководителя ФЦК СЗ

Андрей Жданов,
руководитель направления развития институтов поддержки ЦЗН ФЦК СЗ

Яна Курдюкова,
куратор федеральных сетей молодёжных и женских клубов при кадровых центрах «Работа России» ФЦК СЗ

Анна Кульmeneва,
консультант комитета проектной деятельности департамента труда и занятости населения Томской области

Мария Никонова,
директор Кадрового центра «Работа России» Челябинской области

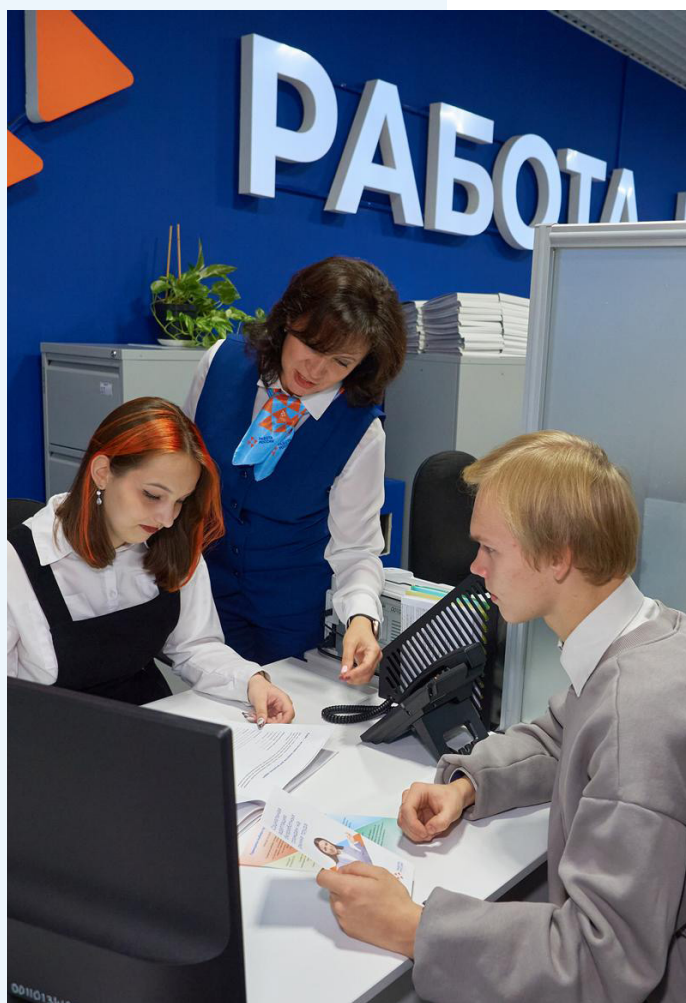
Инна Агринская,
директор филиала Кадрового центра «Работа России» по городу Рассказово и Рассказовскому муниципальному округу Тамбовской области

Евгений Гаврилов,
программный директор ТИМ «Бирюса»

Ирина Заремба,
директор по персоналу группы компаний INTEC

Александр Селищев,
заместитель директора кадрового центра «Работа России» Липецкой области

Яна Васюцкая,
заместитель председателя Комитета по труду и занятости Псковской области





Для кого

- ▶ руководителей молодёжных клубов при кадровых центрах «Работа России»
- ▶ активистов молодёжных клубов при кадровых центрах «Работа России»
- ▶ сотрудников служб и центров занятости
- ▶ представителей партнёрских организаций: госсектор, НКО и др.



Во время встречи вы узнаете

- ▶ о механизмах партнёрства и инструментах привлечения;
- ▶ результаты мониторинга-исследования трудовых установок;
- ▶ как молодёжные клубы при кадровых центрах «Работа России» помогают в маршрутизации молодёжи;
- ▶ как интегрировать корпорации в активности кадровых центров «Работа России»;
- ▶ о региональных практиках проведения партнёрских проектов и мероприятий.



Запись вебинара и сопутствующие материалы будут размещены в Базе знаний СЗН



Ссылка для участников конференции в Яндекс.Телемост

Финалисты определены

Представляем тех, кто смог оставить соперников позади и заслужил право называться лучшим в сфере занятости России

23 октября состоялось заседание Оргкомитета III Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере занятости. В течение нескольких часов представительное жюри во главе с заместителем министра труда и социальной защиты РФ Дмитрием Платыгиным определяло, кто из 135 участников заслужил выход в финал.

Всего на федеральный этап конкурса в этом году подали 135 заявок из 64 субъектов РФ.

Борьба оказалось нешуточной.

Как отметили члены оргкомитета, в этом году значительно вырос уровень конкурсантов, и выбрать лучшего из них было непросто.



В номинации «Лучший специалист ЦЗН» из 62 претендентов лучшими стали 16:

«Лучший кадровый консультант»

- ▶ Астраханская область
- ▶ Вологодская область
- ▶ Курская область
- ▶ Ленинградская область
- ▶ Липецкая область

«Лучший карьерный консультант»

- ▶ Краснодарский край
- ▶ Нижегородская область
- ▶ Пензенская область
- ▶ Пермский край
- ▶ Чувашская Респ.

«Лучший профконсультант»

- ▶ Архангельская область
- ▶ г. Санкт-Петербург
- ▶ Иркутская область
- ▶ Красноярский край
- ▶ Новосибирская область
- ▶ Ростовская область



В номинации «Лучший центр занятости населения» из 37 заявок в финал вышла 21:

«Лучший Центр занятости населения I уровня»

- | | | |
|-------------------------|------------------------|-----------------------|
| ▶ Белгородская область | ▶ Липецкая область | ▶ Респ. Карелия |
| ▶ Волгоградская область | ▶ Новгородская область | ▶ Сахалинская область |
| ▶ Иркутская область | ▶ Оренбургская область | ▶ Удмуртская Респ. |
| ▶ Краснодарский край | ▶ Респ. Башкортостан | |

«Лучший Центр занятости населения II уровня»

- | | | |
|-------------------------|----------------------|-----------------------------------|
| ▶ Архангельская область | ▶ Пермский край | ▶ Чувашская Респ. |
| ▶ Владимирская область | ▶ Рязанская область | ▶ Ямало-Ненецкий автономный округ |
| ▶ Калужская область | ▶ Самарская область | |
| ▶ Пензенская область | ▶ Тамбовская область | |



В номинации «Лучший проект» из 36 участников в финал вышли 34:

«Во имя семьи»

- ▶ Респ. Татарстан

«От мечты к делу»

- ▶ Астраханская область

«Выбирая будущее»

- ▶ Волгоградская область
- ▶ Вологодская область
- ▶ г. Москва
- ▶ Курская область
- ▶ Липецкая область
- ▶ Московская область
- ▶ Респ. Карелия
- ▶ Саратовская область
- ▶ Свердловская область
- ▶ Тамбовская область
- ▶ Ханты-Мансийский АО

«Работа для СВОих»

- ▶ Иркутская область
- ▶ Нижегородская область
- ▶ Рязанская область
- ▶ Самарская область

«Наша работа — ваш успех»

- ▶ Красноярский край
- ▶ Ленинградская область
- ▶ Респ. Бурятия
- ▶ Челябинская область

«Кадровые решения — качество и скорость»

- ▶ Калужская область
- ▶ Томская область

«Территория доверия»

- ▶ Архангельская область
- ▶ Владимирская область
- ▶ Омская область
- ▶ Ярославская область

«Место встречи — ЦЗН»

- ▶ Белгородская область
- ▶ Калининградская область
- ▶ Кемеровская область
- ▶ Респ. Тыва
- ▶ Тюменская область
- ▶ Ульяновская область

«Ценные кадры»

- ▶ г. Санкт-Петербург



Отметим, что в ряде регионов победу завоевали сразу в нескольких номинациях. Так, в Чувашии в топ-5 лучших карьерных консультантов России уверенно вошла Оксана Фахрутдинова из Канаша, а в десятку лучших центров занятости II уровня попал Комсомольский кадровый центр «Работа России». Не сдала позиций и Липецкая область, где в числе победителей отметили лучшего кадрового консультанта — Елену Меркулову из Ельца, лучший центр занятости I уровня и проект в категории «Выбирая будущее».

Все финалисты получают свои почётные награды на торжественной церемонии. Она состоится в Москве в середине декабря этого года.

Мамин офис



Астраханская
область

С 2019 года в Астраханской области запущен проект «Коллективный офис «ЦентрМам», разработанный региональным агентством по занятости населения.

13 таких офисов созданы в районных центрах занятости для работы и общения женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей. Участницами проекта стали более 2,3 тыс. астраханок.

Проект отмечен Минтрудом России в 2023 году как одна из лучших практик по организации женских клубов в стране.



Название проекта

Коллективный офис «ЦентрМам»



Старт

сентябрь 2019 года



Авторская группа

Анна Мельникова, начальник отдела профориентации и профессионального обучения агентства по занятости населения Астраханской области

Юлия Артеева, главный специалист отдела профориентации и профессионального обучения агентства по занятости населения Астраханской области.



Целевая аудитория

- 📌 Мамы несовершеннолетних детей
- 📌 Многодетные мамы
- 📌 Женщины
 - ▶ в декрете
 - ▶ в возрасте 50 лет и старше
 - ▶ с ограниченными возможностями здоровья
- 📌 Родственницы участников СВО



Цель проекта

- 📌 Поиск работы
- 📌 Соцподдержка
- 📌 Возможность получить новую профессию или повысить квалификацию
- 📌 Временное трудоустройство несовершеннолетнего ребёнка
- 📌 Адаптация к современным тенденциям на рынке труда
- 📌 Развитие предпринимательского потенциала





Специфика проекта

В офисах проводятся круглые столы с участием специалистов Социального фонда, налоговой инспекции, представителей региональных министерств, а также учреждений образования.

Пользуются популярностью семинары по запуску собственного дела, тренинги по социальной адаптации и психологической поддержке, ярмарки вакансий и учебных мест.

Анна Мельникова, начальник отдела профориентации и профессионального обучения агентства по занятости населения Астраханской области:

«Когда в семье появляется ребёнок, доходы падают. Это очень уязвимый период в жизни женщины, она нуждается в понимании и поддержке. Благодаря проекту «Коллективный офис «ЦентрМам» женщина с ребёнком не становится изолированной от общества, а получает возможность общаться с единомышленниками, развиваться, зарабатывать и улучшать качество жизни своей семьи».



Узнать больше о проекте

Мельникова Анна Николаевна

+7 (851) 239-00-59

amelnikova@astrobl.ru

Результаты работы за 2024 год

10 трудоустроены

4 открыли своё дело

25 направлены на обучение

79 мероприятий



Все материалы по теме развития Женских клубов при ЦЗН

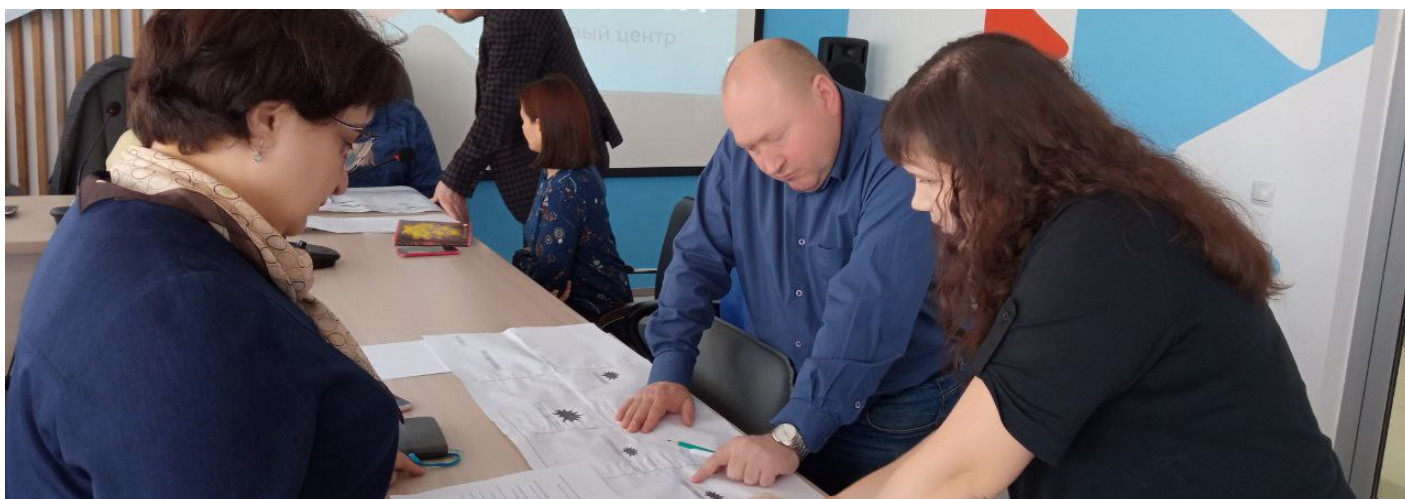
Оформляем заявки на обучение в полтора раза быстрее



Ульяновская
область



В Ульяновской области с 90 до 55 дней сократили процесс формирования заявки на обучение и дополнительное образование безработных. О том, как развивался этот бережливый проект, рассказывает начальник отдела профессионального обучения, профессиональной ориентации и повышения мобильности трудовых ресурсов Кадрового центра «Работа России» Ульяновской области **Елена Паршина**.



Предпосылки проекта

1. За пять лет финансирование из областного бюджета по программе переобучения безработных граждан сократилось в 7,5 раз и составило в 2024 году 1,5 млн рублей. Это поставило перед сотрудниками службы занятости задачу осваивать выделенные деньги более эффективно: раз конечная цель — добиться, чтобы безработный включился в трудовой рынок региона, значит, надо повышать уровень занятости после завершения образовательных программ.
2. Сбор и систематизация заявок на обучение занимали очень длительное время. Направлялся запрос в филиалы. Те, в свою очередь, направляли письма работодателям.
3. Нормативной базы, которая регулировала бы порядок формирования заявок и отбор образовательных учреждений, не существует. Значит, нужно было разрабатывать собственные регламенты.

Время ожидания ответов достигало 30 дней. Затем полученные от филиалов заявки анализировались, обобщались, а после у образовательных организаций запрашивались коммерческие предложения. И снова ожидание.

Только после их сбора, анализа и обобщения проект контракта направлялся в отдел закупок.

Долгий процесс тормозил закупочные процедуры: ведь без понимания и расчёта объёма и характеристик услуг закупку объявить невозможно.



Ведущий инструмент проекта

Чтобы разобраться с существующими проблемами и выбрать лучший вариант решения, команда проекта использовала PICK Chart, диаграмму выбора.

Этот инструмент позволяет визуально организовать инициативы по улучшению процессов и классифицировать их с точки зрения приоритетности и лёгкости в реализации. Простая матрица из четырёх блоков группирует идеи на те, что дают высокий эффект и просты в исполнении (такие внедряются в первую очередь), и те, что существенно не влияют на процессы и требуют сложных решений (такие откладываются или от них вовсе отказываются).



Выявленные проблемы и их решения

Проблема №1

Низкая исполнительская дисциплина сотрудников, получающих и отправляющих запросы для формирования заявки в системе электронного документооборота.

Решение:

Закрепить за этой работой конкретного специалиста, точно определив его функционал.

Раньше работой в системе электронного документооборота (СЭД) могли заниматься самые разные специалисты, для которых эта задача не была основной. Как следствие, нарушались сроки, в содержании допускались ошибки. Теперь сотрудники точно знают, кто должен работать с СЭД и из каких конкретных действий эта работа состоит.

В качестве стимулирующей меры было принято решение связать выплаты за качество работы с оперативностью и высоким уровнем исполнения этих задач.

Проблема №2

Скептическое отношение работодателей к уровню и качеству обучения на краткосрочных курсах, их низкая заинтересованность в выпускниках.

Решение:

Объяснить работодателям преимущества такого подхода для закрытия кадровой потребности.

Для решения этой проблемы сотрудники кадровых центров начали планомерную разъяснительную работу с компаниями и организациями области.

Их представителей приглашали на встречи, организовывали круглые столы, где рассказывали, что обучение даёт возможности получить готового специалиста под конкретный запрос. Чтобы наниматели имели возможность оценить качество подготовки и сразу присмотреть себе кандидата, их стали включать в состав экзаменационных комиссий.

Вместе с заявкой на обучение у потенциальных работодателей стали запрашивать гарантийные письма. Это позволило распределить соискателей к ним на практику, после которой практикантов уже принимали в штат.

Кроме того, напрямую свели работодателей с образовательными организациями. Благодаря этому 35% слушателей трудоустраивались уже во время обучения.

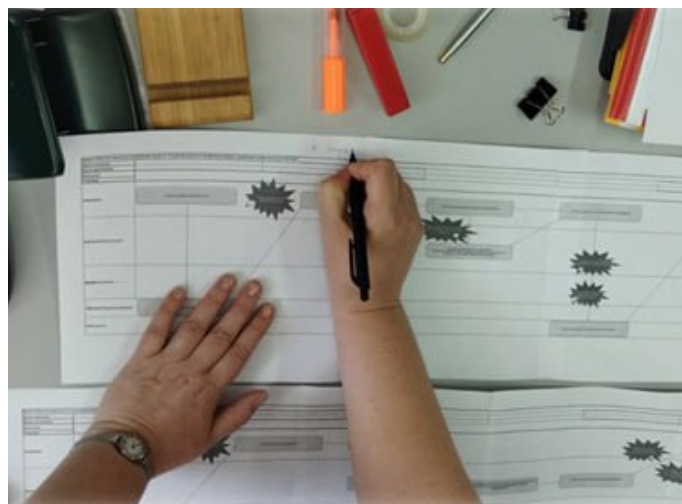
Проблема №3

Фокус на показателях, а не на проблемах клиента.

Решение:

Выстроить приоритеты в работе сотрудников.

Команда проекта выявила и ещё одну сложность: формальное отношение сотрудников кадровых центров к вопросу обучения. Оказалось, что в приоритете у них было исполнение целевых показателей, а не решение кадровых вопросов работодателя. Перенастройка фокуса потребовала серьёзной разъяснительной работы, которая велась на внутренних совещаниях.



Проблема №4

Отсутствие унифицированного формата сбора и одобрения заявок.

Решение:

1. Внедрение системы защиты заявок;
2. Формирование чек-листа по защите заявок;
3. Переход на сбор заявок в онлайн-таблицах.

Поскольку раньше при заполнении заявок потребности работодателей в кадрах учитывались формально, чаще всего в них отмечали программы, которые были больше интересны самим безработным, а не местному рынку труда.

Внедрение системы защиты заявок позволило подойти к процессу формирования заявки более осознанно. Чек-лист, который надо заполнить для защиты, позволил увидеть наглядно, какие образовательные программы стоит пересмотреть, а от каких направлений обучения стоит и вовсе отказаться. Так за каждой образовательной программой стал просматриваться конкретный потенциальный работодатель.

Переход на сбор заявок в онлайн-таблицах позволил сократить время обработки.

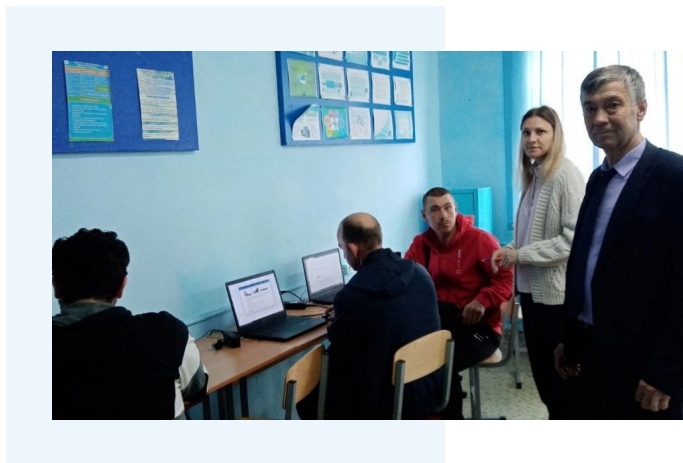


Проблемы, потребовавшие больше времени

В той части матрицы, где расположены важные, но сложные решения, оказалось сразу несколько непростых проблем:

- ▶ низкая востребованность обучения за пределами места жительства,
- ▶ скудный перечень программ образовательных организаций,
- ▶ низкая заинтересованность государственных бюджетных образовательных учреждений в участии в торгах на право обучать безработных.

Чтобы справиться с этими вызовами, команда проекта уже выстраивает сотрудничество с департаментом профессионального образования регионального министерства просвещения и воспитания, а также с региональным Центром опережающей профессиональной подготовки.



Результаты проекта:

- ▶ Повышение эффективности освоения областного бюджета на обучение безработных граждан по направлению органов службы занятости **с 69 до 85%.**
- ▶ Рост укомплектованности учебных групп **с 85 до 100%.**
- ▶ Сокращение срока формирования заявки **с 90 до 55 дней.**

Внедряем изменения: как помочь коллективу принять появление HR-службы



Любые перемены (и негативные, и даже позитивные) вызывают стресс. Так устроена психика. Она, как и любая другая система, стремится к стабильности. Поэтому люди, как правило, сопротивляются изменениям, не хотят выходить из зоны комфорта и сталкиваться с чем-то новым.

Что делать вновь созданной службе персонала, чтобы изменения были приняты всем коллективом и постепенно все HR-процессы заработали в полной мере? На этот вопрос сегодня отвечает руководитель направления развития кадрового потенциала СЗН ФЦК СЗ **Наталья Добкина**

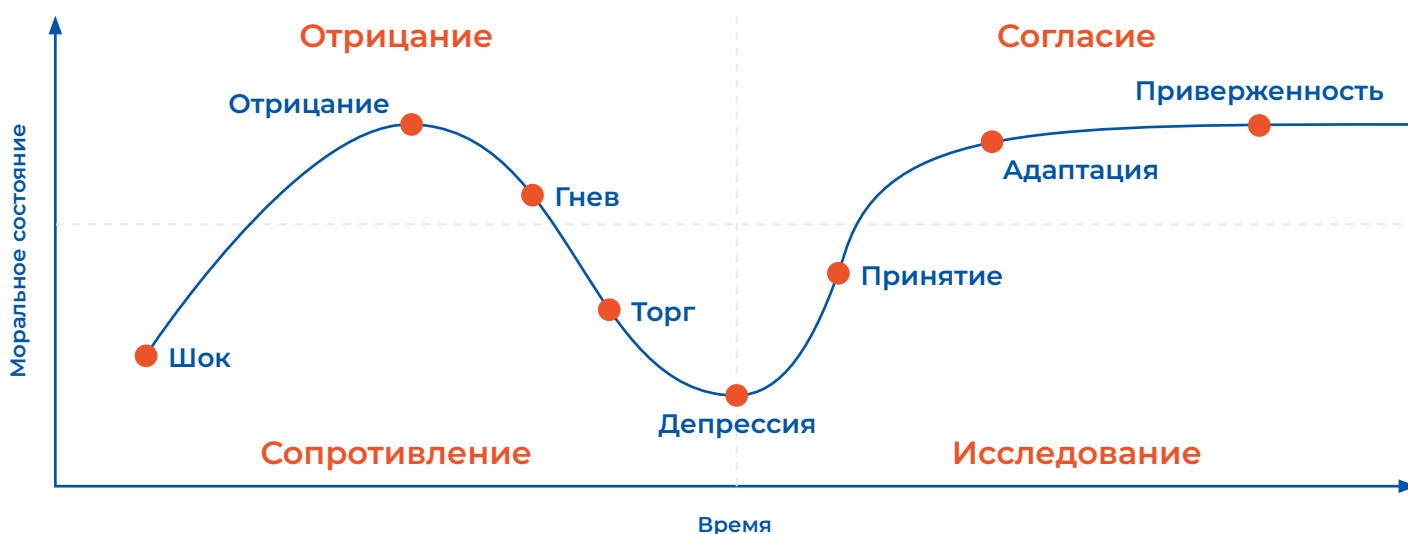
Теоретические основы сопротивления новому ещё в 1969 году описала психиатр Элизабет Кюблер-Росс. Она представила уже широко известную в наше время кривую изменений, также известную как «пять стадий горя».

Модель признаёт, что изменения могут вызывать боль, которая приводит к пятиэтапному процессу переживания.

Встречают перемены отрицанием и гневом, далее следуют оценка ситуации, переговоры и эмоциональный спад, который длится, пока не будет достигнуто согласие.

Мы предлагаем вам иллюстрацию практического использования кривой изменений на примере внедрения HR-функции в службе занятости.

Стадии принятия изменений



Всё поле вокруг кривой разбивается на четыре участка, отражающих отношение к изменениям: отрицание, сопротивление, исследование, согласие. Для каждого из перечисленных периодов предлагается использовать свои инструменты в работе с целевыми аудиториями.

Рассмотрим конкретные шаги по внедрению в жизнь организации HR-функции.



Фаза «Отрицание»

- ▶ Информируйте об изменениях регулярно и в полном объеме. Запланируйте серию встреч с руководителями подразделений и сообщите им о том, что в организации теперь работает служба персонала, коротко расскажите о её задачах и функциях.
 - ▶ Объясняйте контекст изменений. Обратите внимание руководителей на то, как меняется их роль в процессах управления персоналом. Проведите короткую презентацию по вновь принятым положениям о процессах подбора, адаптации, обучения и мотивации.
 - ▶ В качестве примера расскажите о взаимодействии руководителя и службы персонала в ходе подбора сотрудников: заявка на подбор, оценка кандидатов, совместное собеседование.
 - ▶ Разоблачайте слухи и дезинформацию. Подготовьте ответы на несколько наиболее распространенных вопросов, например, зачем нам понадобилась служба персонала, почему я как руководитель не могу сам подобрать себе сотрудника, что в этом плохого. Обсудите эти темы, даже если такие вопросы не будут заданы.
- ▶ Работайте с теми, кто оказывает сопротивление. Советуйтесь с теми руководителями, которые сопротивляются. Привлекайте их к апробации процессов управления персоналом и отдельных процедур. Терпеливо выслушивайте их возражения, прорабатывайте конструктивные замечания.
 - ▶ Предоставляйте возможности для развития. Направляйте руководителей на внешнее обучение и проводите для них короткие семинары по отдельным вопросам управления персоналом: как проводить интервью, как давать обратную связь, как провести трудный разговор с сотрудником.



Фаза «Сопротивление»

- ▶ Признайте право на эмоции. Информируйте о причинах и преимуществах изменений. Постарайтесь не принимать на свой счёт негатив коллег, если столкнётесь с ним. Продолжайте регулярно

информировать о сути работы и задачах службы персонала. Приводите конкретные примеры, рассказывайте о результатах и важности взаимодействия. Проведите встречи с наставниками и внутренними тренерами

- ▶ Работайте с теми, кто оказывает сопротивление. Советуйтесь с теми руководителями, которые сопротивляются. Привлекайте их к апробации процессов управления персоналом и отдельных процедур. Терпеливо выслушивайте их возражения, прорабатывайте конструктивные замечания.
- ▶ Предоставляйте возможности для развития. Направляйте руководителей на внешнее обучение и проводите для них короткие семинары по отдельным вопросам управления персоналом: как проводить интервью, как давать обратную связь, как провести трудный разговор с сотрудником.





Фаза «Исследование»

- ▶ Сосредоточьтесь на краткосрочных целях и приоритетах. Например, в ходе внедрения процесса подбора прежде всего добейтесь, чтобы все руководители оформляли заявки на подбор по своим вакансиям. С теми, кто уже готов это делать, прорабатывайте этапы проведения интервью и оценки кандидатов. Последовательное движение — наиболее надёжный способ внедрения нового. И напротив, множество требований с разных сторон усиливают сопротивление.
- ▶ Поощряйте тех, кто включается во взаимодействие, приобретает новые навыки. Предложите им дополнительную литературу или интернет-ресурсы, найдите время для ответов на конкретные вопросы, прививайте эйчаровский взгляд на ситуацию.
- ▶ Признавайте вклад и отмечайте успехи. Безусловно, требования утвержденных положений по процессам управления персоналом обязательны для всех,

это не подвергается сомнению. Однако регулярность и качество выполнения этих требований поначалу не радуют. Поэтому каждый достигнутый результат заслуживает внимания. Найдите возможность отметить достижения, а еще лучше, если это сделает кто-то из коллег.



Фаза «Согласие»

- ▶ Тиражируйте культуру сотрудничества. Важно, чтобы коллеги — руководители, наставники, внутренние тренеры — понимали и принимали роль службы персонала, привыкали работать вместе с эйчарами, доверяли и советовались с ними. Как правило, это хорошо считают рядовые сотрудники и также начинают проявлять активность.
- ▶ Не допускайте перегрузки и выгорания. Процесс внедрения изменений можно сравнить с забегом на длинную дистанцию, а к нему могут быть готовы не все. Усталость от перемен, напряжения и постоянных вызовов иногда накрывает самых активных людей. Отслеживайте ситуацию, учитесь разряжать обстановку, делайте паузы.
- ▶ Поддерживайте инициативу, направляйте и поощряйте. Слаженная командная работа приносит не только результат, но и удовольствие. Когда перемены всё-таки происходят и становится виден результат, он оказывается заразителен. Например, успешно прошло внутреннее обучение или полезное корпоративное мероприятие, студенты не только прошли стажировку, но и попросились к вам на работу — на этом фоне многие люди готовы будут включиться в такую работу, поделиться опытом и знаниями, посоветовать, помочь. Ищите такие сигналы, давайте возможность людям проявить себя.



Миллионный охват на ночной ярмарке вакансий



Кадровый центр Самарской области впервые провёл ночную ярмарку вакансий для молодёжи. Этот формат позволил не только привлечь новую аудиторию, но и обеспечить бесплатные публикации в СМИ и охват в 1,5 млн. Как из событийного мероприятия сделать сильный инфоповод, рассказывает руководитель пресс-службы Кадрового центра Самарской области **Денис Катков**.



Идея

Мы узнали о формате ночной ярмарки на Всероссийской неделе охраны труда от коллег из Красноярского края. Идея нам понравилась. Проанализировав информацию и добавив новые детали, мы превратили это событие в крутое мероприятие для жителей Самары.



Атмосфера

Для проведения ярмарки мы выбрали креативное пространство «Станкозавод». Созданное на руинах предприятия, которое было основано ещё в XIX веке, оно стало точкой притяжения для молодых самарцев. Владельцы постарались сохранить некоторые фрагменты интерьера предприятия. Мы пригласили диджея,

который играл электронную музыку, свет, придумали декорации в советском стиле со слоганом «Энергию, талант каждого — в единый трудовой поток!»



Динамичная программа

Ярмарка проходила в вечернее время и длилась всего 1,5 часа. Постарались выстроить динамичную программу. В неё включили выступления работодателей, в том числе о неудачном опыте трудоустройства в крупную компанию, мастер-классы. Разыграли брендированные призы.

Чтобы наши гости не скучали, ввели строгий тайминг. Самый длинный мастер-класс длился 11 минут, а остальные активности — в среднем по пять минут.



Отбор работодателей

Для нас было важно показать, что молодых специалистов ждут везде, поэтому пригласили представителей компаний из разных сфер.

В итоге у нас собрался небольшой, но очень качественный пул из пяти работодателей: представители промышленного предприятия, крупной торговой сети, сотовой компании и компании по добыче нефти.



Но для начала нам нужно довести наших потенциальных клиентов до кадрового центра. Именно поэтому мы сосредоточились на анонсе мероприятия. Мы запустили его за полторы недели до мероприятия через свою базу СМИ.

После первой рассылки уже через три часа вышло 12 новостей с анонсом события, и мы попали в топ «Яндекс Новостей».

Важно: в анонсах была ссылка на регистрацию. Мы рекомендуем проводить её для оценки числа участников. Мы были ограничены возможностями площадки, которая вмещала 200 человек. За три дня до ярмарки у нас было уже 324 заявки, и мы закрыли регистрацию.

На вопросы тех, кто не попал на мероприятие мы отвечали честно. Благодаря этому удалось избежать негатива. И конечно, в следующий раз будем искать другое помещение с большей вместимостью.



Дотянуться до аудитории

В условиях современной экономики целевая аудитория кадровых центров существенно меняется. Сегодня здесь ждут не только безработных, но и людей, которые хотят изменить свой карьерный трек, повысить квалификацию, найти работу с особыми условиями. И, конечно, мы помогаем выпускникам вузов и ссузов искать первую работу, составлять резюме и готовиться к собеседованию.





Создавайте шоу

В нашем случае это было карьерное шоу — прокачка тех, кто готовится к собеседованию. На сцену пригласили шесть добровольцев из зала и настоящих работодателей.

Вакансии, правда, были условные: директор ресторана с заработной платой 300 тыс. рублей и разработчик IT-компания, которому предлагалось 250 тыс. рублей. Кандидатам задавали сложные вопросы. Например, соискателя на должность директора спросили, как он подходит к формированию команды, а разработчику — как он подходит к отладке и тестированию кода.

Собеседования прошли успешно. В рамках шоу «устроились» все кандидаты.



Большой розыгрыш подарков

Важной частью стали подарки, которые мы вручали гостям за активность. Нам их предоставили работодатели. А ещё, увидев анонс ярмарки в наших соцсетях, одна из компаний передала нам 20 пицц, которые мы разыграли среди участников.

В конце ярмарки мы вывели на экран QR-код группы службы занятости ВКонтакте. Попросили подписаться и рассказать о работе своей мечты. В итоге у нас 100 новых подписчиков. Круто же?



Итоги ярмарки

В СМИ вышло 20 бесплатных позитивных сообщений, охват составил 1,5 млн. Цитируемость выросла в 1,5 раза, а о бренде «Работа России», под которым работают кадровые центры, узнало больше людей. Ярмарка стала новым форматом, который себя сразу же зарекомендовал.



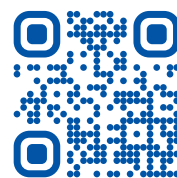
Топ-5 советов

1. Подбирайте удобную площадку, которую можно расширить при регистрации большого числа гостей.
2. Используйте развлекательные форматы.
3. Привлекайте к участию партнёров: работодателей, коммерческие компании и др.
4. Динамика — залог успеха. Короткие, ёмкие и содержательные выступления до 10–11 минут.
5. Следите за регистрацией участников.



Как это было

Топ-5 тем в социальных сетях СЗН



Подпишись
на Минтруд России!



Более 40 тыс. школьников **Ростовской области** стали участниками «Уроков занятости». Для ребят организовывали деловые игры, профтестирование, встречи с работодателями, экскурсии на предприятия региона. В 2024 году прошло уже порядка 170 экскурсий.



Более 6 тыс. жителей отдаленных населенных пунктов **Архангельской области** получили в этом году консультации специалистов службы занятости благодаря проекту «Социальный десант». На выездных консультациях граждане могут получить помощь в трудоустройстве, оформлении мер поддержки, записи на обучение. Всего с 2021 года мобильные бригады побывали в 845 населённых пунктах и помогли более 20 тыс. жителей.



1,3 тыс. граждан с инвалидностью обратились в **оренбургский** центр занятости в 2024 году. Из них 946 нашли работу, а 91 человек освоил новую востребованную профессию. С каждым соискателем консультанты работают индивидуально и помогают на всем пути от обращения в центр занятости до выхода на работу и адаптации на рабочем месте.



Проект **липецкой** службы занятости «Патронаж. Кадры» охватил более 10 тыс. выпускников вузов и колледжей региона. Консультанты сопровождали ребят на всех этапах трудоустройства — от создания резюме до выхода на работу. Более 4 тыс. участников проекта уже вышли на работу. Чаще всего молодые люди выбирали профессии электрика, сварщика, оператора станков с программным обеспечением.



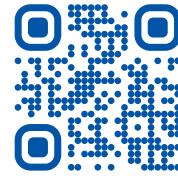
Каждый третий клиент службы занятости **Карелии** выбирает обучение рабочим профессиям. По нацпроекту «Демография» обучают востребованным у работодателей профессиям: швеи, сварщики, повара и другие. Записаться на обучение можно на портале **«Работа России»**.

Региональный обзор недели

На этой неделе на сайте СЗН-ПУЛЬС вышло 35 новостей из 24 регионов страны

	Алтайский край		Ленинградская область
	Архангельская область		Нижегородская область
	Владимирская область		Пермский край
	Воронежская область		Псковская область
	Ивановская область		Республика Карелия
	Иркутская область		Республика Мордовия
	Калининградская область		Самарская область
	Калужская область		Саратовская область
	Кемеровская область		г. Севастополь
	Кировская область		Тверская область
	Красноярский край		Томская область
	Курская область		Ярославская область

Сотрудники кадрового центра Самарской области ищут специалистов для региона в Дагестане



Больше новостей здесь

В результате выездного кадрового рекрутинга 52 человека были приглашены на повторное собеседование, 21 человек подал заявку на переезд в Самарскую область



Дагестанским кандидатам, пришедшим на встречу со специалистами самарского кадрового центра, предложили вакансии инженера-технолога, инженера-геодезиста, электросварщика, водителя автобуса и аппаратчика химического производства. Зарботная плата, на которую могут рассчитывать соискатели, варьируется от 50 до 300 тыс. рублей.

Кроме того, предприятия Самарской области предлагают соискателям программы переобучения и повышения квалификации, выгодные условия переезда, а также компенсацию найма жилья.

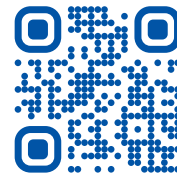
С начала года состоялись уже три таких выезда в Ставропольский край и Дагестан.

Сейчас в Самарской области доступно более 45 тыс. вакансий, при этом безработных меньше пяти тысяч.

«В июле текущего года мы заключили соглашение о взаимодействии в сфере содействия занятости с Чечнёй, Ингушетией и Северной Осетией. Мы рассказываем жителям этих регионов о возможности трудоустройства. Кроме того, мы открываем там точки присутствия, где соискатели могут узнать о вакансиях и подать заявку на переезд. Наши специалисты предоставят индивидуальное сопровождение и помогут адаптироваться на новом месте», — рассказал директор кадрового центра Самарской области Александр Митюхин.

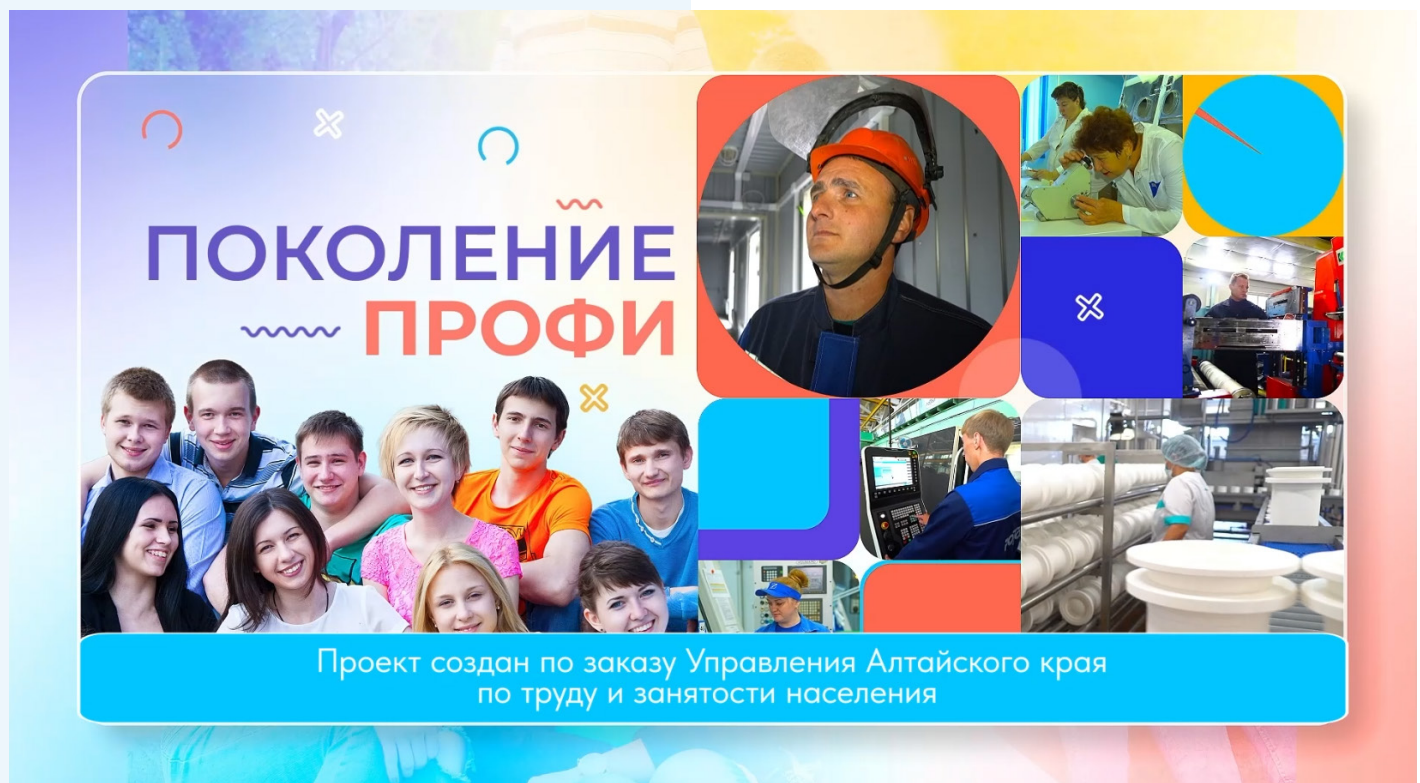
Привлечение в Самарскую область квалифицированных специалистов и обеспечение кадрами региональных предприятий — приоритетная задача службы занятости. Ознакомиться со всеми вакансиями можно на портале «Работа России».

Служба занятости Алтайского края выпустила телепроект для молодёжи



Больше
новостей здесь

Цикл профориентационных программ «Поколение ПРОФИ» рассчитан на старшеклассников и должен помочь им выбрать место будущей работы



В начале октября стартовал первый сезон проекта, который будет состоять из шести серий.

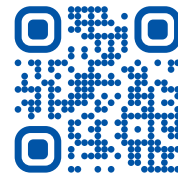
В них ведущие — трое подростков Аким, Елена и Дарья — побывают на предприятиях региона, где покажут труд агрономов, комбайнёров, сыроделов, инженеров, технологов, операторов станков с ЧПУ и других специалистов востребованных в крае профессий.

Героями программы станут сотрудники предприятий. Запланированы и серии, которые будут снимать в образовательных учреждениях региона.

Съёмки продолжают и в следующем году.

Заказчиком проекта выступило Управление Алтайского края по труду и занятости населения.

Первый молодёжный клуб открылся при тверском кадровом центре



Больше
новостей здесь

Объединение «Путь к успеху» поможет участникам
состояться в профессии и выстроить карьерный трек



На первом заседании молодёжного клуба карьерные консультанты регионального кадрового центра «Работа России» провели тренинги.

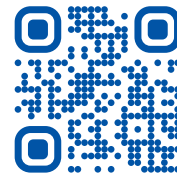
Участников познакомили с методами и особенностями поиска работы, а также приёмами уверенного поведения на собеседовании.

Участвуя в профориентационных играх, 20 молодых людей и девушек смогли убедиться в правильности выбора будущей профессии и проверить свои знания о региональном рынке труда.

«К участию в молодёжном клубе мы приглашаем студентов и выпускников образовательных организаций, которых мы будем сопровождать на рынке труда нашего региона, а также способствовать развитию их профессионального потенциала», — рассказала директор кадрового центра Тверской области «Работа России» Ольга Мишунина.

В ближайшее время молодёжные клубы откроются во всех офисах СЗН.

В Мордовии открылся ещё один Кадровый центр «Работа России»



Больше новостей здесь

Это стало возможным благодаря проекту комплексной модернизации, который реализуется в регионе



В помещении для соискателей и работодателей созданы комфортные условия. Здесь проведён капитальный ремонт в соответствии с требованием фирменного стиля «Работы России», закуплена удобная мебель, выделены зоны информирования и ожидания, зал групповых занятий, сектор индивидуальной работы с клиентами.

Одним из наиболее востребованных является сектор цифровых сервисов. Он оснащён современным оборудованием, обеспечивающим доступ посетителей к единой цифровой платформе «Работа России», portalу Госуслуг и другим сервисам. Клиенты могут работать как самостоятельно, так и получить помощь специалиста.

«Лямбирский центр занятости уже работает проактивно с соискателями и работодателями, стремясь оказать персональные услуги для решения

любых ситуаций. С начала года к нам обратились 158 граждан, из них 50% нашли работу с помощью карьерных консультантов», — рассказала начальник территориального отдела содействия занятости населения Кадрового центра «Работа России» Ольга Тетюшкина.

Стоит отметить, что центр занятости полностью отказался от бумажных заявлений и бланков. Практически все операции проходят через портал «Работа России», благодаря которому все услуги и сервисы по линии занятости можно получить удалённо.

Напомним, что Мордовия стала одним из 12 регионов РФ второй очереди, где реализуется проект комплексной модернизации. До конца года по единым стандартам и технологиям будут работать все 19 отделов службы занятости.

42 участника отраслевой ярмарки вакансий в Ивановской области пройдут повторное собеседование

Всего на ней было представлено более 350 вакансий в пищевой промышленности и общественном питании региона

Ярмарку вакансий для этой сферы региональная служба занятости организовала впервые. Участие в ней приняли 15 работодателей, в том числе производители детского питания, мяса птицы, кондитерских изделий, молочной продукции, компании-реализаторы свежей рыбы и других продуктов питания, а также кафе и рестораны.

Они предложили более 350 свободных рабочих мест для заведующих производством, технологов, поваров, изготовителей полуфабрикатов, операторов производственных линий, фасовщиков, микробиологов, инженеров-химиков, изготовителей творога и другие.

Из 500 посетителей ярмарки большую часть составили школьники, студенты вузов и колледжей. Они получили возможность ознакомиться с профильными направлениями обучения в регионе, поучаствовать в мастер-классах и пройти компьютерное тестирование для определения склонностей к той или иной профессиональной сфере. Студенты узнали о перспективах стажировок и лучших предложениях для подработки и временной занятости на период учёбы.

Ознакомиться со всеми вакансиями в пищевой промышленности и торговле можно на портале «Работа России», либо позвонив по телефонам центров занятости региона.



Поговорим об успехе

Специалисты Кадрового центра «Работа России» помогли открыться первой школе ораторского искусства в удмуртском посёлке



Олег Попов, житель посёлка Игра в республике Удмуртия, давно был увлечён идеей открыть собственную школу ораторского мастерства.

«Красивая и грамотная речь помогает добиться успеха в любой работе, — рассказывает Олег. — Когда мы говорим ясно и чётко, нас лучше понимают, а это, в свою очередь, создаёт положительное впечатление о нас».

Решение реализовать свой потенциал в этой сфере окрепло после того, как наш герой стал обладателем сразу двух дипломов — Казанского государственного института культуры и Российского государственного института сценических искусств в Санкт-Петербурге. С таким багажом уже можно преподавать, но путь к собственной школе всё ещё оставался только мечтой.

На помощь пришли специалисты кадрового центра Игринского района, куда Олег Попов обратился

в поисках поддержки. Здесь ему дали профессиональную консультацию, рекомендации по обучению и подготовке бизнес-проекта. Благодаря уверенной защите и продуманной стратегии развития комиссия одобрила проект, а государство выделило на мечту Олега 350 тыс. рублей.

На эти средства теперь уже профессиональный педагог по речи смог оборудовать свою учебную студию всем необходимым. Кроме того, он прошёл курс обучения в бизнес-инкубаторе Удмуртской Республики и зарегистрировался как самозанятый.

Сегодня Школа ораторского мастерства Олега Попова пользуется большой популярностью в посёлке Игра. Сюда приходят не только школьники, но и взрослые.

«Я считаю, что уверенность в себе — ключевой элемент успешного выступления на публике, — подчёркивает Олег. — Именно поэтому на наших занятиях мы работаем не только над техникой речи, но и над внутренним состоянием человека».

А если вы пока не нашли опоры, чтобы уверенно двигаться к своей мечте — попробуйте отыскать их в кадровых центрах своего региона. Здесь точно знают, как от красивых слов переходить к эффективным результатам!

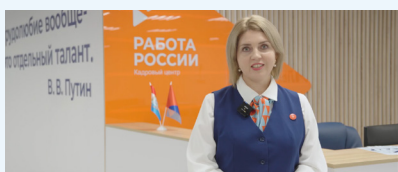
Текст: Ольга Садыкова, заместитель начальника Кадрового центра «Работа России» Игринского района Удмуртской Республики

Говорит и показывает СЗН 2.0

**Для перехода нажми
на нужный QR-код*



Кадровый центр Самарской области
провёл Выставку профессий



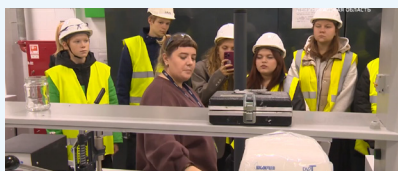
Кадровый центр Самарской области
создал клуб «Работа для СВОих»



Телепроект для молодёжи
«Поколение ПРОФИ» (Сельское хозяйство)



Телепроект для молодёжи
«Поколение ПРОФИ» (Промышленность)



«Неделя без турникетов»
в Ленинградской области



Криушинским старшеклассникам
провели профориентационную
экскурсию на судостроительном заводе



Каналы коммуникаций для сотрудников СЗН

Для оперативного взаимодействия, информирования и помощи у нас работает несколько тематических чатов в Телеграм. Зачастую здесь на частном примере рассматриваются общие проблемы. Благодаря открытому и профессиональному обсуждению появляются решения, которые и формируют единое понятийное поле сотрудников и руководителей. Чаты будут полезны как управленцам всех уровней, так и персоналу центров занятости.

Присоединяйтесь! Будет полезно.

Общие каналы и чаты



4 751
участник

Занятость Мониторинг

Чат, созданный для общения центров занятости и ответов на методвопросы. Здесь идет обсуждение вопросов, возникающих в работе центров и служб занятости, в том числе в работе на ЕЦП. Всегда на связи технические специалисты компании-разработчика и коллеги из регионов, чей опыт может быть полезен.
Ссылка для вступления:
<https://t.me/+WLk0TOCdah-dhyKO>



3 189
участников

Занятость Информирование

Канал без обратной связи, но в нем размещаются все НПА, методические разъяснения, инструкции, руководства, ответы на часто задаваемые вопросы на Service Desk, ссылки на видеоролики и т.д.
Ссылка для вступления:
<https://t.me/+RTGifKaHcS0pPTpX>



3 634
участников

СЗН 2.0 Information

Канал без обратной связи с сообщениями технической поддержки ЕЦП о нововведениях, проведении плановых и внеплановых технических работ и другие сообщения техподдержки для всех пользователей ЕЦП.
Ссылка для вступления:
<https://t.me/+k9zB6fcgT9Q4ZTBi>

Чаты Федерального центра компетенций в сфере занятости Минтруда России по вопросам модернизации



5 642
участника

Клиентоцентричность СЗН

Чат познакомит с системой управления клиентским опытом. Контент способствует повышению клиентоцентричных компетенций сотрудников с помощью кейсов и упражнений.
Присоединиться можно по ссылке:
<https://t.me/+jWJtBVMpCD43NThi>



572
участников

HR Пространство

Здесь освещаются актуальные вопросы HR-тематики, проходят интерактивы и предлагаются кейсы для решения. Теория и практика работы специалистов по управлению персоналом, тренды, методические материалы, ссылки на полезные ресурсы. Одно из преимуществ канала — возможность комментировать публикации, давать обратную связь.
Присоединяйтесь:
<https://t.me/HRProstranstvo>



2 743
участников

PR СЗН

Чат руководителей и специалистов, которые отвечают за медиакоммуникации и освещение модернизации службы занятости. Где взять брендбук? Какие фотографии использовать? А можно поменять цвет мебели и табличек для инклюзивной навигации в кадровом центре? Здесь вы получите оперативные ответы на ваши вопросы, а еще еженедельный дайджест новостей, ссылки на интересные исследования и многое другое. Ссылка для вступления:
<https://t.me/+cAspdhyILgQzZTM>

Для перехода нажми на нужный QR-код



Единый информационно-коммуникационный ресурс СЗН-ПУЛЬС

<https://clck.ru/32maLb>



Библиотека

<https://clck.ru/33vB3U>



Брендбук «Работа России» и электронный каталог файлов бренда от 12.07.2024 г.

<https://clck.ru/3CTNts>



Модернизация службы занятости (канал в ВК)

<https://vk.com/newczn>



Молодежные клубы при ЦЗН

<https://clck.ru/35y68f>



Методические материалы

<https://clck.ru/33AHtQ>



Еженедельные журналы

<https://clck.ru/33AHiw>



Женские клубы при ЦЗН

<https://clck.ru/364xTy>



База знаний

<https://clck.ru/356xdU>

Контакты:

Алина Огнева

руководитель направления информационного обеспечения и коммуникаций

+7 (916) 285-33-80

Ксения Ребенкова

выпускающий редактор журнала СЗН-ПУЛЬС

+7 (985) 980-81-37

Ильяс Качкаев

контент-менеджер

+7 (937) 917-81-75

Вероника Баскакова

редактор сайта СЗН-ПУЛЬС

+7 (920) 245-32-19

Марина Кувичкина

дизайн и вёрстка

ms_kuvichkina@vcot.info

Илья Ершов

вёрстка

in_ershov@vcot.info



Мы ждем ваши новости на почту

aa_ogneva@vcot.info

Специальный корреспондент*

Денис Катков

руководитель пресс-службы Кадрового центра Самарской области