

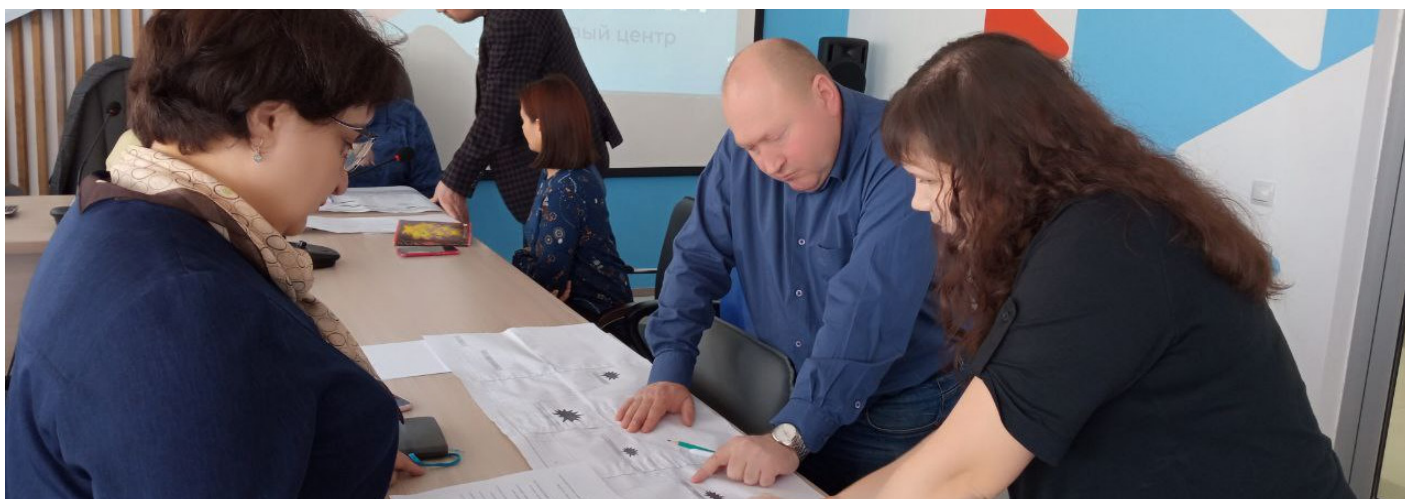
Оформляем заявки на обучение в полтора раза быстрее



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 визуальным образом 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.

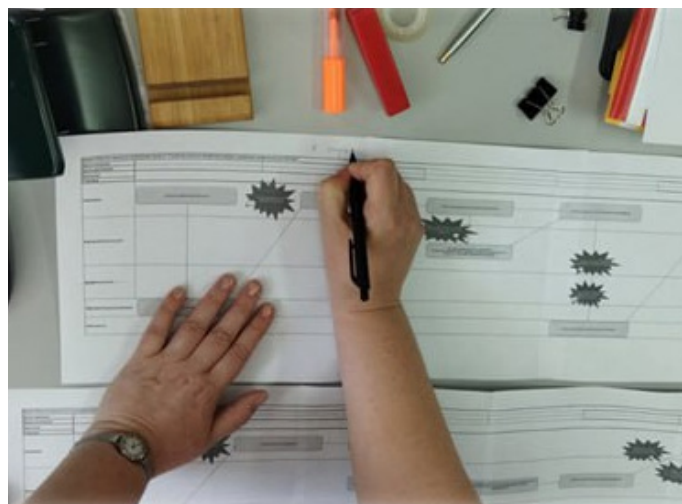
Проблема №3

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.

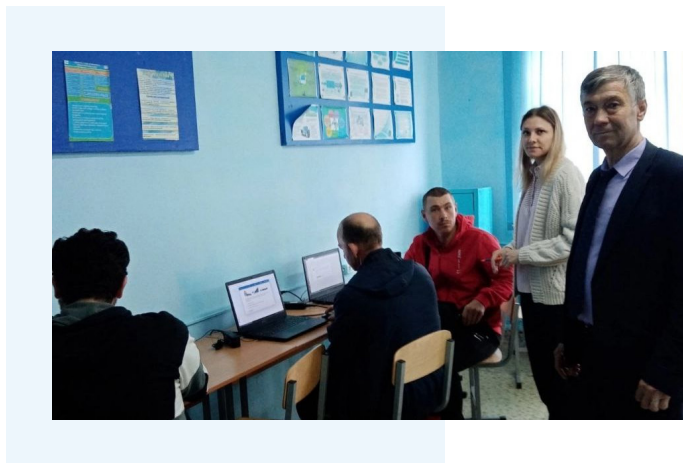


Проблемы, потребовавшие больше времени

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.**