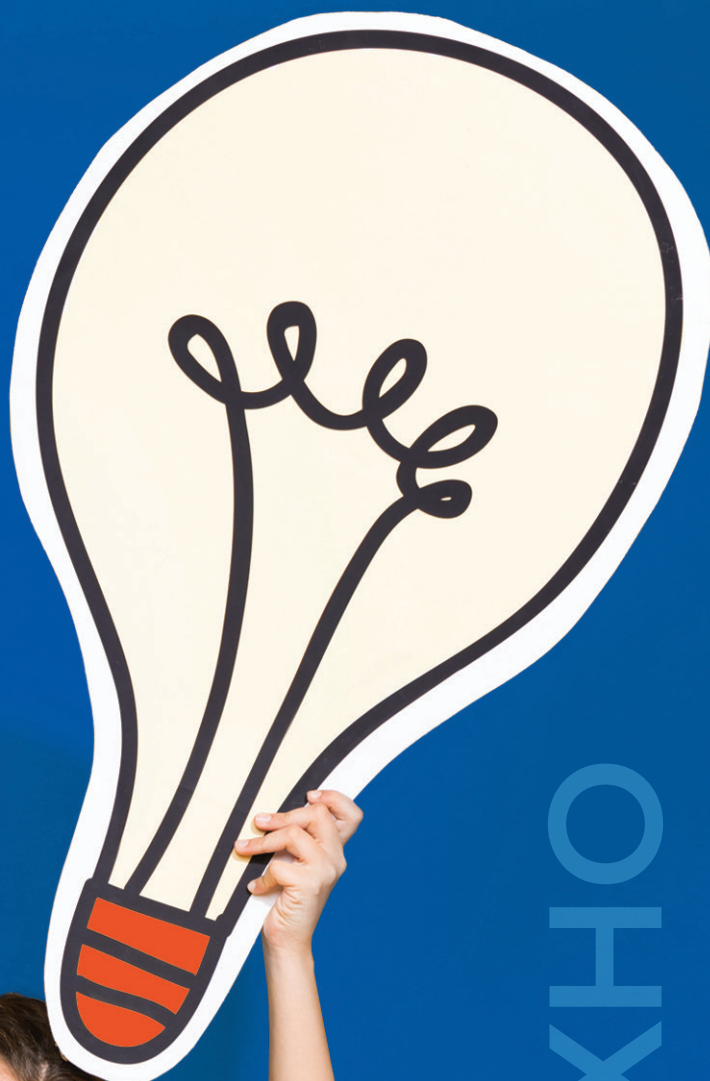




РАБОТА
РОССИИ

ФОР
МА
ТЫ



ТЕХНО
ЛОГИИ

Со-БЫТИЕ:

15 идей

для молодёжных клубов
при кадровых центрах
«Работа России»

ЛАЙФХАКИ



**Минтруд
России**



**ВНИИ ТРУДА
МИНТРУДА РОССИИ**



**РАБОТА
РОССИИ**

Всероссийский научно-исследовательский
институт труда Минтруда России

Федеральный центр компетенций
в сфере занятости населения

Серия «БИБЛИОТЕКА СЗН»

Под общей редакцией А.Н. Репникова

Выпуск 1

А.М. Жданов, Я.С. Курдюкова

Со-БЫТИЕ:

**15 идей для молодёжных клубов
при кадровых центрах «Работа России»**

Форматы, технологии, лайфхаки

Москва, 2024

© «ВНИИ труда, ФЦК СЗ»

Дизайн и верстка М.С. Кувичкина

Друзья, всем привет!

Формат молодёжных клубов при кадровых центрах «Работа России» набирает обороты. Геометрики клубов стоят в 166 точках 43 субъектов страны. И это не предел!

Наш сборник — это не просто набор кейсов, а настоящий путеводитель по успешным проектам и инновационным решениям в области трудоустройства молодёжи и активностям молодёжных клубов при кадровых центрах «Работа России». Здесь вы найдете примеры успешных программ, мероприятий, обучающих курсов, а также уникальных событий, которые создают команды молодёжных клубов по всей стране.

Задача сборника — вдохновить вас на запуск собственных проектов с опорой на опыт коллег со всей России. Ведь именно они — локомотивы креатива и систематизаторы творческого хаоса — стали главными героями сборника.

Мы уверены, что вместе поможем тысячам молодых специалистов построить свой карьерный трек. Это обязательно повлияет на достижение технологического и кадрового суверенитета страны.

Уверены: лучшие практики нашего сборника станут для вас источником вдохновения и новых знаний, помогут создать свои уникальные проекты и программы.

Молодёжь — всегда в центре! В Кадровом центре «Работа России».

С чего начать и как продолжить?

рекомендации по масштабированию формата
молодёжных клубов

1. Изучение потребностей молодёжи:

проведите опросы и исследования, чтобы понять, какие мероприятия и инициативы наиболее востребованы в вашем регионе с учетом особенностей экономики, ориентиров молодёжи, образовательной среды и запросов работодателей.

2. Создание стандартов:

разработайте общие стандарты для программ, мероприятий и управления клубами, чтобы обеспечить единообразие и качество.

3. Обучение и поддержка:

обеспечьте обучение лидеров и волонтеров новых клубов. Это может быть тренинг, наставничество или онлайн-курсы.

4. Использование современных технологий:

используйте социальные сети и цифровые платформы для создания сети клубов, для обмена опытом и привлечения новых участников.

5. Локализация контента:

учитывайте местные особенности и культуру при разработке программ и мероприятий, адаптируя их к потребностям конкретных сообществ.

6. Сотрудничество с местными организациями:

создайте партнерские проекты с другими молодёжными организациями, школами, университетами и бизнесом для совместного проведения мероприятий и привлечения ресурсов.

7. Мониторинг и оценка:

регулярно анализируйте результаты работы клубов, собирайте обратную связь от участников и используйте полученные данные для улучшения программ.

Оглавление

Владимирская область8
Новогодняя стоянка	
благотворительная акция	
Красноярский край10
Ночная ярмарка трудоустройства	
нестандартный формат знакомой ярмарки	
Липецкая область12
Карьерный марафон	
еженедельная ярмарка вакансий для молодёжи	
Омская область14
Неделя без турникетов	
всероссийская акция с локальной спецификой	
Пензенская область16
Радиолагерь	
профориентационная летняя школа для юных медийщиков	
Псковская область18
Найди себя в Псковской области	
региональный карьерный форум	
Республика Башкортостан20
Дело мастера боится!	
городской конкурс детских видеороликов по профессиональной ориентации	
Рязанская область22
Наставник	
построение карьерной траектории с помощью Кадрового центра «работа России» для детей-сирот	

Самарская область26
Хакатон рабочих профессий	
мозговой штурм по повышению престижа рабочих профессий	
Тамбовская область30
Разблокируй свой потенциал	
профориентационный молодёжный движ	
Томская область32
Мой лучший провал	
митап с работодателями, где провал становится точкой роста	
Тульская область34
Взаимодействие	
молодёжный карьерный форум	
Ульяновская область38
Моё трудовое лето	
ежегодная областная акция по трудоустройству подростков	
Челябинская область40
Войти в Айти	
студенческая конференция по погружению в айти-профессии	
Ямало-Ненецкий автономный округ42
Ориентир Ямал	
проект по возвращению в регион выпускников-медалистов	



Владимирская область

Кадровый центр «Работа России»
города Гороховца Владимирской области

Новогодняя стоянка



Формат

Благотворительная акция



Цели

1. Помощь молодому человеку, попавшему в беду, формирование пула партнеров Кадрового центра «Работа России», создание совместных социальных проектов.
2. Освоение новых форматов работы — «стоянка», формирование навыков взаимодействия со СМИ и продвижения в соцсетях.



Уникальность

Активисты молодёжного клуба при Кадровом центре решили **помочь своему сверстнику** Мирославу **побороть тяжёлый недуг**. Вместо обычной кампании сбора пожертвований активисты организовали **Новогоднюю стоянку** с веселой атмосферой, душистым чаем, крепким кофе и вкусной выпечкой.

Это помогло привлечь больше людей и собрать больше средств. **Партнером** клуба стал благотворительный фонд.



Алгоритм организации

1. Разработка концепции события.
2. Налаживание договоренностей с благотворительным фондом о совместном сборе средств на лечение молодого человека.
3. Создание информационных материалов (флаеры в виде новогодних шаров с фотографией друга и QR-кодом страницы благотворительного фонда).
4. Выбор площадки для проведения события.
5. Налаживание партнерства и договоренностей с организациями, которые готовы поддержать акцию, предоставив необходимые ресурсы (угощение, подарки, звуковое оборудование).
6. Запуск информационной кампании, во время которой члены клуба рассказали о ситуации и обозначали цель сбора средств на лечение одноклассника.
7. Проведение Новогодней стоянки.

8. Подведение итогов события и сбора средств на лечение.



Трудности

1. Эмоциональное напряжение: в случае, когда речь идет о лечении близкого человека, участники могут столкнуться с эмоциональной перегрузкой.
2. Привлечение участников: убедить людей в важности благотворительной акции и их участии в ней может быть сложно.
3. Организационные сложности: найти правильное место для проведения мероприятия, согласовать даты, общение с партнерами — трудоёмкие задачи.



Три лайфхака

1. Найти поддержку у муниципалитета.
2. Найти заинтересованного спонсора.
3. Широко информировать население о проведении акции.



Эффективность

1. Сформирован список партнеров благотворительной акции.
2. Собрано и передано в благотворительный фонд шестнадцать тысяч рублей.
3. Благотворительная акция молодежного клуба привлекла внимание и поддержку не только среди молодёжи, но и среди взрослых горожан.
4. Сбор был закрыт за 3 недели, а это более

700

тысяч рублей



Эмилия Павлова, ведущий инспектор отдела оказания услуг гражданам и работодателям, кадровый консультант Кадрового центра «Работа России» города Гороховца Владимирской области
milya_2011-15-06@rambler.ru



Красноярский край

Агентство труда и занятости населения
Красноярского края

Ночная ярмарка трудоустройства



Формат

Нестандартный формат знакомой ярмарки

интерактивные зоны, работа диджея, коктейли, розыгрыши призов от работодателей, показ мод, тематические мастер-классы и выступления экспертов, чемпионат по скоростному поеданию пиццы.



Цели

1. Создание уникальной площадки для общения работодателей и соискателей в нестандартной обстановке для установления доверительных отношений.
2. Событие направлено на повышение уровня занятости среди молодежи и популяризацию гибких форматов работы.



Алгоритм организации

Подготовительный этап:

1. Анализ рынка труда.
2. Определение целевой аудитории.
3. Составление списка потенциальных участников.
4. Разработка концепции мероприятия, включающая развлекательные элементы и образовательные активности.
5. Проработка продвижения мероприятия: социальные сети и партнерские ресурсы для продвижения.

Этап проведения:

1. Работа нескольких зон: зона карьерных консультаций, зона презентаций компаний, зона нетворкинга и зона отдыха.



Уникальность

Ночная ярмарка трудоустройства выделяется своим необычным форматом: **вечернее время проведения,**

2. В конце мероприятия был проведен опрос участников о впечатлениях и предложениях.

Заключительный этап:

1. Подведение итогов ночной ярмарки трудоустройства и сбор обратной связи.
2. Публикации итогов в СМИ.



Трудности

Сложности в привлечении достаточного количества участников и партнеров.



Три лайфхака

1. Проанализировать целевую аудиторию и потребности рынка труда.
2. Важно использовать креативный подход в продвижении и создании атмосферы мероприятия.
3. Нужно организовать систему обратной связи для быстрого реагирования на запросы участников.



Эффективность

Федеральный день молодежи

16 компаний

>350 посетителей

6 тематических площадок.

Конкурсы и розыгрыши призов от каждого работодателя

63% работодателей нашли кандидатов

75% работодателей планируют принять участие еще

35% участников отобраны работодателями для дальнейшего трудоустройства



Владислав Михальченко, начальник отдела стратегического развития и проектов агентства труда и занятости населения Красноярского края
Анастасия Нагаева, главный специалист отдела стратегического развития и проектов агентства труда и занятости населения Красноярского края
invest_24@mail.ru



Липецкая область

Кадровый центр «Работа России»
Липецкой области

Карьерный марафон



Формат

Еженедельная ярмарка вакансий для молодёжи



Цели

1. Создание постоянно работающей площадки для взаимодействия студентов колледжей и вузов с предприятиями региона. Регулярное присутствие представителей работодателей в Центре молодежной карьеры.
2. Проведение открытых отборов, собеседований, мастер-классов от работодателей.
3. Развитие навыков поиска работы и прохождения собеседований.
4. Создание сети контактов у соискателей, развитие конкуренции между работодателями.



Уникальность

Карьерный марафон проходит на постоянной основе — еженедельно по пятницам. Мероприятие продолжается весь день. У работодателей есть возможность провести несколько активностей для соискателей: презентация, мастер-класс, квиз, квест, виртуальная экскурсия и т.д. Эти форматы ограничены по времени: не более 40 минут. Таким образом у соискателей за 1,5–2 часа есть возможность посетить сразу несколько мероприятий разных работодателей.

Интерактивность, динамика и регулярность проведения карьерного марафона также уникальны.





Алгоритм организации

1. Подбор работодателей, заинтересованных и готовых к публичным выступлениям и интерактивным событиям.
2. Отбор и рассылка приглашений по учебным заведениям.
3. Приглашение спикеров и экспертов.
4. Организация Карьерного марафона: приглашение не менее пяти работодателей, не менее трех учебных заведений (не менее 200 студентов).
5. Подведение итогов Карьерного марафона.



Трудности

1. Неготовность работодателей к различным форматам взаимодействия с молодёжной аудиторией.
2. Нежелание работодателей работать со студентами первых курсов.
3. Разные целевые группы студентов: гуманитарные и технические направления.



Три лайфхака

1. Пятница — сокращённый день, создающий «праздничное настроение», снижающее беспокойство и чувство тревоги.
2. За счет регулярности проведения можно сэкономить ресурсы и получить широкий информационный охват.
3. Минимальный «барьер входа» для участников мероприятия, где каждый может найти для себя подходящий формат взаимодействия с работодателем: квест, квиз, открытый отбор, презентация.



Эффективность

С октября 2024 проведено семь Карьерных марафонов. Их участниками стали

1500

студентов и

120 работодателей из разных сфер.



Дмитрий Готов, директор Центра молодежной карьеры
Липецкой области
GlotovDS@admlr.lipetsk.ru



Омская область

Кадровый центр «Работа России»
Омской области

Неделя без турникетов



Формат

Всероссийская акция с локальной спецификой



Цели

1. Профориентация и популяризация профессий и специальностей, востребованных на промышленном производстве и в других сферах.
2. Знакомство школьников, студентов и их родителей с работой предприятий, расположенных в регионе.



Уникальность

Проведение экскурсий на промышленные предприятия и в любые другие организации по запросу аудитории. Организация **родительских собраний в онлайн-формате**. Высокая степень

вовлеченности руководителей сферы занятости в подготовку и проведение события.



Алгоритм организации

1. Создание организационного комитета, состоящего из представителей отраслевых органов исполнительной власти Омской области, кадровых центров «Работа России», профсоюзов, работодателей.
2. Распределение задач по всем участникам-организаторам «Недели без турникетов»

Основные задачи:

- ▶ информирование работодателей о порядке и сроках проведения акции;
- ▶ освещение мероприятий на своих информационных ресурсах (сайтах, печатных СМИ, социальных сетях и т.д.);
- ▶ сбор списков работодателей, готовых принять участие в акции;

- ▶ разработка для работодателей методических рекомендаций по проведению акции;
 - ▶ составление плана мероприятий, которые будут реализованы в рамках акции.
3. Подготовка отчетных материалов по итогу проведения акции (посты, фотографии, видео).



Трудности

1. Желающих поучаствовать намного больше, чем предприятие может пригласить на экскурсию.
2. Пропускной режим на предприятиях. Нужно направлять за месяц списки ребят. Если дети заболевают или по какой-либо причине не могут прийти, возникают проблемы со служебной безопасностью на предприятиях.
3. Карантины в школах.



Три лайфхака

1. Создавайте организационный комитет по подготовке и проведению акции «Неделя без турникетов» на максимально высоком административном уровне.
2. Привлекайте к участию органы исполнительной власти.
3. Обязательно наградите активных участников благодарственными письмами.



Эффективность

Ежегодное расширение списка работодателей, готовых принять ребят на экскурсии. Задействована практически вся сфера ОПК региона.



Олеся Казанцева, ведущий специалист отдела активной политики занятости населения Кадрового центра Омской области
okazanceva@mintrud.omskportal.ru



Пензенская область

Кадровый центр «Работа России»
Пензенской области

Радиолагерь



Формат

Проориентационная летняя школа для юных медийщиков



Цели

Повысить интерес молодежи к профессиям медиасферы.



Уникальность

Участники сразу становятся авторами медиапродуктов и получают **полное погружение в профессию**. Куратор даёт возможность стать полноценным коллегой и участником создания программ/подкастов.



Алгоритм организации

1. Написание подробного плана и программы проекта, а также обязательно — образ желаемого результата. Важно понимание, какие ресурсы необходимы и откуда их брать, если бюджета нет.
2. Налаживание контакта с радио — партнером проекта.
3. Встреча с «Движением первых», достижение договоренностей об участии.
4. Создание чата с подростками, оповещение их родителей. Знакомство с проектом, подробное описание задач.
5. Реализация проекта.
6. Подведение итогов работы радиолагеря.



Эффективность

Определились два партнёра: «Мост Радио» и «Движение первых». Участниками стали шесть человек, двое из них создали свой медиа-продукт, а остальные убедились, что хотят учиться на специалистов сферы медиа.

Одна из участниц создала свой канал и сообщество о путешествиях.



Трудности

Надо быть готовыми к тому, что ученики и партнёры могут менять графики, а значит предстоит проявить гибкость. Могут закрыть и продать радиостанцию, внезапно и без предупреждения.



Три лайфхака

1. Слышать запрос молодежи.
2. Использовать больше юмора в записи подкаста.
3. Идти до конца.



Ульяна Безрукова, заместитель директора Кадрового центра «Работа России» Пензенской области
bezrukova.u@yandex.ru



Псковская область

Молодёжный кадровый центр
Псковской области

Найди себя в Псковской области



Формат

Региональный карьерный форум



Цели

Создание условий для самоопределения и карьерного развития молодёжи в Псковской области.



Уникальность

Форум «Найди себя в Псковской области» представляет собой **уникальную площадку для самовыражения**, общения и профессионального развития молодёжи. Уже во второй раз разрабатываются интерактивные **форматы**, которые помогают молодым людям лучше **ориентироваться на рынке труда**. В этом году такой «фишкой» стал формат **«Открытое собеседование»** — прямой карьерный диалог с губернатором

региона, который обеспечил молодым людям возможность продемонстрировать свои навыки и личные качества.



Алгоритм организации

1. Изучение целевой аудитории.
2. Определение концепции форума.
3. Формирование бюджета.
4. Выбор формата и даты проведения (определение, будет ли форум проходить в офлайн, онлайн или гибридном формате; дата не должна совпадать с другими крупными событиями в этой сфере или регионе).
5. Подбор места проведения.
6. Поиск спикеров и партнеров (сопровождение на всех этапах мероприятия).
7. Разработка программы форума.
8. Разработка брендированной продукции и информационной кампании форума.
9. Регистрация участников форума (создание простой и удобной формы для регистрации).

10. Организация логистики (трансфер, размещение, питание участников, спикеров и организаторов).
11. Подготовка площадки проведения.
12. Координация самого мероприятия в день проведения форума.
13. Анализ обратной связи, вручение благодарственных писем участникам, спикерам и партнерам форума.



Трудности

1. Небольшой выбор площадок для проведения форума.
2. Взаимодействие с федеральными экспертами.



Три лайфхака

1. Создавать интерактивные форматы (мастер-классы, панельные дискуссии и ролевые игры и т.д.)
2. Понять запрос целевой аудитории, ее потребности и запросы.
3. Изучить своих партнеров и конкурентов, чтобы понять, какие форматы и практики они применяют в работе с молодежью.



Эффективность

2023 год:

В первом региональном карьерном форуме «Найди себя в Псковской области» приняли участие около 100 человек, онлайн трансляцию посмотрели более

850 человек. Партнерами форума выступили пять организаций.

2024 год:

второй карьерный форум «Найди себя в Псковской области» собрал около

120 человек, онлайн-трансляцию посмотрели более

1100 зрителей. Партнерами выступили девять организаций.



Максим Ермолин, руководитель Молодёжного Кадрового центра Псковской области
mkc60@trud.pskov.ru



Республика Башкортостан

Кадровый центр «Работа России»
в городе Нефтекамске Республики Башкортостан

Дело мастера боится!



Формат

Городской конкурс детских видеороликов по профессиональной ориентации



Цели

1. Профориентация, знакомство с рабочими профессиями, популяризация рабочих профессий.
2. Развитие у школьников навыков съемки и монтажа, развитие творческих способностей.



Уникальность

Во время конкурса дети через **творческий процесс** съемки и монтажа видео погружаются в мир рабочих профессий, узнают тонкости разных специальностей, выясняют, какими навыками необходимо обладать, где можно получить образование.

Соревновательный момент и ценные призы стимулируют школьников изучить тему.



Голосование в Интернете привлекает новых подписчиков в сообщество Кадрового центра, где есть информация о мерах поддержки, реализуемых программах, свободных вакансиях в доступной для молодёжи форме.

После проведения конкурса видеоролики транслируются на **уроках профориентации**, в холле Кадрового центра, в социальных сетях.



Алгоритм организации

1. Разработка положения конкурса, поиск спонсоров и партнеров для информационной и финансовой поддержки.
2. Объявление конкурса, широкое информирование о его проведении, прием видеороликов на конкурс (информирование через соцсети, телеграм-каналы лидеров общественного мнения, администрации Нефтекамска, рассылка информации на электронные почты организаций, предприятий города и в управление образования города).
3. Оценка работ в соответствии с критериями, указанными в Положении о конкурсе.
4. Определение победителей в номинации «Приз зрительских симпатий» в голосовании в социальной сети ВК Кадрового центра.
5. Торжественное подведение городского профориентационного конкурса видеороликов «Дело мастера боится». Экскурсия по Кадровому центру для участников конкурса, профориентационная игра. Награждение победителей ценными призами.



Трудности

Обеспечение участников конкурса призами, печать сертификатов участников, грамот.



Три лайфхака

1. Найти поддержку у муниципалитета.
2. Найти заинтересованного спонсора.
3. Широко информировать население о проведении конкурса.



Эффективность

В конкурсе приняло участие

52 человека

из **10** учебных заведений города.

Представлено

25 видеороликов на тему рабочих профессий.

В голосовании на приз зрительских симпатий поучаствовало

380 человек

Охват подписчиков группы в ВК составил более

10 000 чел.

В профориентационных мероприятиях (экскурсия по Кадровому центру, профориентационная игра, тестирование) поучаствовало больше

50 чел.



Ирина Семенихина, заместитель директора Кадрового центра «Работа России» в городе Нефтекамске Республики Башкортостан
i.semenihina@list.ru



Рязанская область

Кадровый центр «Работа России»
Рязанской области

Наставник



Формат

Наставничество в построении карьерной траектории детей-сирот



Цели

1. Оказать содействие в формировании образовательной и карьерной траектории с последующим трудоустройством выпускников школ-интернатов.
2. Стать наставником для детей-сирот по планированию карьерного трека, дальнейшего трудоустройства и сопровождения на любом профессиональном этапе.



Уникальность

1. **Профессиональная ориентация воспитанников школ-интернатов** с учетом индивидуальных особенностей данной категории.
2. Комплексный подход к построению карьеры: проведение ярмарок, проф-

туров, профориентационного тестирования, организация временного трудоустройства, содействие в организации взаимодействия с работодателями для целевого обучения.

3. Профориентационное сопровождение, начиная со средних классов общеобразовательной школы до первого трудоустройства, и далее на любом этапе карьерного/профессионального трека



Алгоритм организации

Подготовительный этап:

1. Составление реестра школ-интернатов.
2. Проведение анкетирования посредством обезличенного анкетирования и анализ полученных данных. Выявление качественного и количественного состава, формирование кластерных групп.
3. Разработка программы профориентации для воспитанников школ-интернатов в соответствии с выявленными групповыми особенностями.

Этап проведения:

1. Проведение занятий с использованием игротерапии и техник на зна-

комство и сплочение коллектива для создания доверительного контакта с воспитанниками школ-интернатов.

2. Проведение знакомства с востребованными профессиями на рынке труда и проведение профориентационных игр на повышение мотивации к труду и осознанному выбору профессии.
3. Проведение профориентационного тестирования для выявления профессиональных интересов и предпочтений.
4. Практикум на формирование коммуникативных компетенций и развитие навыков самопрезентации.
5. Организация профтуров для знакомства с предприятиями.
6. Приглашение учащихся на ярмарки учебных рабочих мест и ярмарки вакансий, а также профориентационные фестивали для знакомства

и взаимодействия с работодателями, планирования своего профессионального трека.

7. Временное трудоустройство для формирования трудового опыта.
8. Содействие в организации взаимодействия с работодателями для дальнейшего целевого обучения.
9. Сопровождение карьерного пути со средних классов школы до трудоустройства и далее на любом профессиональном этапе.

Заключительный этап:

1. Разработка формы индивидуальной карты сопровождения учащихся школ-интернатов.
2. Расширение охвата участников проекта за счет привлечения подростков в тяжелой жизненной ситуации, которые состоят на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.





Трудности

1. Сложности с установлением доверительного контакта. Для качественной профориентации необходимо проводить несколько встреч с одной и той же группой.
2. Низкая мотивация работодателей к трудоустройству детей-сирот из-за отсутствия стремления к труду и коммуникативных навыков.



Три лайфхака

1. Начинать работу с воспитанниками школ-интернатов с установления доверительного контакта. До установления контакта профориентация будет неэффективна.
2. Изучить психологические особенности детей-сирот.
3. Работать комплексно и систематически с одними и теми же группами учащихся.



Эффективность

Проект охватил три школы-интерната Рязанской области. Общее количество учащихся —

188, из них поучаствовало в профориентационных мероприятиях —

62 человека (ученики 8-11 классов).

По итогу выдано

18 направлений для трудоустройства на время каникул.



Светлана Щербакова, заместитель директора Центра занятости населения Рязанской области
czn.psihsoc@ryazan.gov.ru





Самарская область

Кадровый центр «Работа России»
Самарской области

Хакатон рабочих профессий



Формат

Мозговой штурм



Цели

1. Разработка проекта по организации современного рабочего места для оператора станков с ЧПУ.
2. Повышение престижа рабочих профессий и привлечение внимания молодёжи к этим специальностям.



Уникальность

Проведение хакатона рабочих профессий ломает стереотип о хакатоне как инструменте решения исключительно «творческих» задач в сфере креативных индустрий.

Проведение подобных мероприятий способствует **повышению интереса**



молодёжи к рабочим профессиям, развитию их творческого потенциала и формированию позитивного имиджа рабочих специальностей.



Алгоритм организации

Подготовительный этап:

1. Разработка пакета нормативных документов:
 - ▶ положение о хакатоне: в этом документе определены цели, задачи, формат проведения, критерии оценки и другие ключевые аспекты мероприятия;
 - ▶ положение о школе тьюторов: в этом документе описаны функции, обязанности и требования к тьюторам;
 - ▶ вопросы для квиза;
 - ▶ подготовка кейсов, которые участники решали во время хакатона;
 - ▶ сценарий мероприятия;
 - ▶ методические рекомендации: разработаны рекомендации для организаторов и участников хакатона.

2. Организация встреч:
Проведены организационные совещания с участниками хакатона, с экспертами, тьюторами и студентами, чтобы обсудить детали мероприятия, распределить роли и обязанности, а также ответить на вопросы.

Этап проведения:

Мероприятие проведено в соответствии с разработанным сценарием в два этапа:

1. Первый этап — квиз и решение кейсов;
2. Второй этап — презентация решений перед экспертами и другими участниками.

Заключительный этап:

Проведены анализ и опрос, учтены замечания, возникшие в процессе мероприятия.





Трудности

1. Вопрос финансирования и спонсорской поддержки. Необходимо найти ресурсы для оплаты работы экспертов, тьюторов, а также для приобретения призов и подарков для победителей хакатона.
2. Обращение за поддержкой к потенциальным спонсорам и партнёрам, а также использование собственных ресурсов.



Три лайфхака

1. Разработать положение «Школы тьюторов», чтобы организовать их эффективную работу.
2. Формировать команды игроков методом случайного выбора. Рандомизация позволит создать равные условия для всех участников и обеспечить разнообразие идей и подходов к решению задач.
3. Использовать цветовую дифференциацию. Форма участников должна быть различима по цветам бренда «Работа России»: оранжевый, голубой, синий. У тьюторов — форма (майки) белого цвета.



Эффективность

В хакатоне участвовали 30 студентов из трех колледжей Самарской области.

Хакатон помог по-новому посмотреть на рабочие специальности, повысил престиж молодых специалистов, поспособствовал развитию стратегического мышления у студентов и обмену опытом между участниками. Событие повысило узнаваемость Кадрового центра.

Хакатон изменил отношение участников к стереотипу о непопулярности рабочих профессий.



Светлана Сафина, начальник отдела оказания государственных услуг в сфере занятости работодателям Кадрового центра городского округа Самара и муниципального района Волжский
pressczn@yandex.ru





Тамбовская область

Кадровый центр «Работа России»
по городу Рассказово и Рассказовскому району Тамбовской области

Разблокируй свой потенциал



Формат

Мультиформатный профориентационный молодёжный движ



Цели

1. Помощь молодёжи в становлении карьерного трека через профориентацию, обучение, трудоустройство.
2. Формирование нового имиджа службы занятости региона.



Уникальность

Одновременно работают **три локации: open-air площадка** «Дыши глубже» и две закрытые: **«Карьерный навигатор»** и **«Прокачай Soft skills»**, на которых представлены мастер-классы, воркшоп, дискурсы, тренинги личностного роста, подкасты. Открытая площадка

направлена на привлечение людей в движ и носит развлекательный характер.



Алгоритм организации

1. Определение формата проведения, целевую аудиторию, партнеров события.
2. Назначение ответственных исполнителей, согласование с полицией проведения мероприятия для обеспечения порядка и охраны.
3. Привлечение спонсоров, в том числе соискателей, открывших своё дело.
4. Привлечение вузов и ссузов для участия в событии.
5. Составление плана молодёжного движа, согласование секций (мастер-классы, квизы, розыгрыши, подкасты и т.д.)
6. Создание мерча молодёжного движа (майки с логотипом мероприятия, брендированные неваляшки, ручки).
7. Подведение итогов мероприятия.



Трудности

Риск срыва события из-за плохой погоды.



Три лайфхака

1. Задействовать всё помещение Кадрового центра, предварительно освободив его от лишних предметов и вещей.
2. Уделить особое внимание неймингу события и локаций внутри него.
3. Разыграть как можно больше брендированных призов.



Инна Агринская, директор филиала Кадрового центра «Работа России по городу Рассказово и Рассказовскому муниципальному округу Тамбовской области
inna.agrinskaya@mail.ru



Эффективность

Для молодых людей представлено

15 локаций с различными активностями на закрытых площадках. В мероприятии поучаствовало более

300 молодых людей в возрасте 16–25 лет. В Движ вовлечены

35 молодых волонтеров. Работа киоска временного трудоустройства позволила трудоустроить

126 молодых людей-участников движа. Учебные заведения провели большую профориентационную работу, представив более

1000 консультаций.

Молодёжный Движ «Разблокируй свой потенциал» представлен губернатору области, который поддержал эту инициативу.



Томская область

Кадровый центр «Работа России»
города Томска и Томского района

Мой лучший провал



Формат

Митап с работодателями, где провал становится точкой кипения



Цели

1. Снизить барьеры между работодателями и студентами, показать, что неудача может стать драйвером развития.
2. Снять страх собеседования с руководителем и дать понять, что все люди ошибаются.



Уникальность

Мероприятие **проектировал студенческий актив** томских вузов. Спикеры рассказали о своем профессиональном пути, на котором столкнулись с какой-либо сложностью, неудачей, про-

валом, неловкой ситуацией. Важно, что выступление спикера **заканчивается каким-то жизненным уроком**.

После диалоговой части для участников проводится **ярмарка возможностей**. Она проходит в формате коротких встреч с представителями компаний банковского сектора, общественного питания, торговли и IT (подработка, практика и стажировка).



Алгоритм организации

1. Оценка целевой аудитории и поиск проблемы для обсуждения.
2. Подбор спикеров, которые смогут раскрыть проблему через свой опыт.
3. Подготовка технического задания для выступления спикеров.
4. Поиск ведущего для мероприятия и подготовка сценария.
5. Организация пиар-кампании и сбор каналов для информационной компании.
6. Реализация мероприятия.
7. Сбор обратной связи.



Трудности

Подбор спикеров в соответствии с интересами молодёжи.



Три лайфхака

1. Прибегать к помощи студенческих объединений, которые занимаются ведением мероприятий, для поиска ведущего.
2. Писать четкое и подробное техническое задание для спикеров.
3. В пиар-кампании делать акцент на личностях спикеров.



Анна Кульменова, консультант комитета проектной деятельности департамента труда и занятости населения Томской области
pai@rabota.tomsk.ru



Эффективность

120 студентов пришли на митап и познакомились с руководителями томских организаций. На ярмарке возможностей присутствовало

12 работодателей («Газпром», МТС-Банк, «Безумно», ВТБ, Сбербанк, «Почта России», SmartyKids и др.), которые представили около

40 предложений для трудоустройства.

25 человек достигли предварительной договоренности о трудоустройстве.



Тульская область

Кадровый центр «Работа России»
Тульской области

Взаимодействие



Формат

Молодёжный карьерный форум



Цели

1. Снижение дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Тульской области за счет вовлечения в занятость молодёжи и оттока кадров в другие регионы
2. Создание положительного имиджа Кадровых центров «Работа России» как современной и многофункциональной организации.



Уникальность

Форум «Взаимодействие» впервые прошёл в 2022 году как альтернатива региональной ярмарке трудоустройства и соединил в себе несколько уникальных аспектов:

- ▶ участие более 50 работодателей, для которой было выбрано пространство в центральной части Тулы

- ▶ тематическое пространство для молодёжи, где каждый может узнать о возможностях рынка труда, приобрести ценные навыки самопрезентации и создания резюме «под ключ»;
- ▶ локация для различных целевых аудиторий;
- ▶ участие известных экспертов и спикеров из разных областей бизнеса, управления персоналом, культуры, индустрии дизайна и развлечений — представители власти, «Мой бизнес», HeadHunter, Союза дизайнеров России, редактор и автор бестселлера «Пиши-сокращай» Максим Ильяхов и др.
- ▶ комфортное и удобное пространство с яркими фотозонами в стилистике форума;
- ▶ коммуникация специальных гостей, соискателей и работодателей происходит в формате лекций или живого неформального общения.



Алгоритм организации

Подготовительный этап:

1. Определение формата проведения, выявление ожидаемого результата



посещаемости мероприятия, количество трудоустроенных.

2. Проведение опроса студентов для выявления основных пожеланий к мероприятию и ожиданий от первого места работы.
3. Определение команды исполнителей из числа сотрудников, профессиональных организаторов для координации и модерации форума, определение площадки проведения, формирование общей стилистики и дизайна оформления пространства, выделение пула работодателей-участников
4. Рассылка приглашений участникам.
5. Проведение работы со школами, ссузами и вузами для организованного привлечения молодёжи к участию в форуме.
6. Подготовка медиаплана информационного сопровождения.
7. Разработка сценария с разделением на основные локации.
8. Привлечение целевой аудитории в социальных сетях, с помощью рекламы в СМИ и обзвона роботом-помощником «БОТЕЙ»

Этап проведения:

Мероприятие проведено в соответствии с разработанным сценарием в два этапа:

1. Работа площадок форума «Взаимодействие» с участием организаторов-модераторов.
2. Общение работодателей с соискателями, подача соискателями заявлений на трудоустройство, работа локации Кадрового центра для консультаций, общения с соискателями, представления услуг.
3. Взаимодействие пресс-службы Кадрового центра на площадке проведения со СМИ.

Заключительный этап:

1. Сбор обратной связи от работодателей о результатах их участия в форуме.
2. Завершение процесса трудоустройства соискателей, которым поступили предложения о работе во время форума.
3. Сбор успешных кейсов о трудоустройстве и продвижение в соцсетях и СМИ.



Трудности

1. Привлечение соискателей под потребности работодателей.
2. Отсутствие готовности работодателей к новому формату участия в форуме с презентацией предприятия, визуализацией, активной работе по привлечению соискателей и т. д.
3. Трудности в подборе историй успешного трудоустройства граждан, которые готовы к участию в съемке для сюжета на ТВ.



Три лайфхака

1. Рекомендуем провести большой опрос среди целевых групп и работодателей о потребностях и ожиданиях.
2. Пригласите партнёров из разных сфер, которые помогут наполнить программу форума новыми форматами мероприятий, привлекут целевую аудиторию и станут «сарафанным» радио.
3. Подготовить пространство для организации пресс-подходов, где будет присутствовать атрибутика бренда, нормальный свет и фон.



Эффективность

В 2023 году на форуме «Взаимодействие» свои вакансии представили более

50 работодателей.

Участниками стали порядка

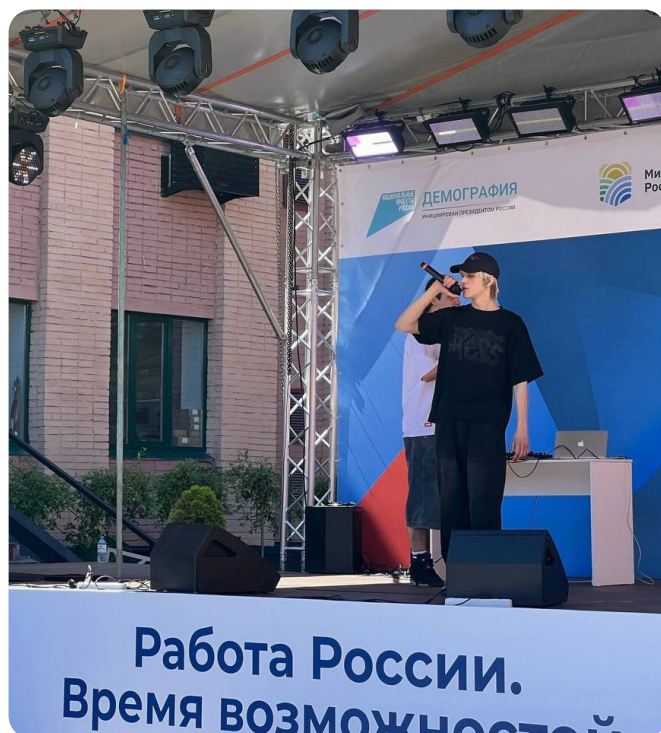
3000 туляков.

20% от посетивших форум — трудоустроены.

Работодатели отметили эффективность проведения мероприятий в формате, когда трудоустройство совмещается с неформальными активностями.



Анастасия Хланта, главный специалист пресс-службы Кадрового центра «Работа России» Тульской области
anastasiya.hlanta@tularegion.org





Ульяновская область

Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области и Кадровый центр «Работа России» Ульяновской области

Моё трудовое лето



Формат

Ежегодная областная акция по трудоустройству подростков



Цели

1. Создание условий для профессиональной, трудовой и гражданской самореализации молодёжи, обмен передовым опытом по временному трудоустройству подростков на территории Ульяновской области.
2. Вовлечение молодёжи в трудовую деятельность, популяризация занятости и уважительного отношения к труду.



Уникальность

Повышение престижа/популяризация рабочих профессий среди молодежи региона. Получение первого трудового опыта, а также определение карьерной траектории для дальнейшего профессионального развития.



Алгоритм организации

1. Определение концепции проекта, формирование дорожной карты реализации.
2. Информационная кампания в СМИ и социальных сетях о старте ежегодной акции «Моё трудовое лето».
3. Непосредственно трудоустройство участников проекта на основе личных анкет участников.
4. Сбор фотографий и впечатлений участников проекта специалистами Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области
5. Проведение онлайн-голосования в официальной группе ВК Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области.
6. Определение трех победителей акции, набравших наибольшее количество голосов.
7. Награждение победителей акции.
8. Информирование в СМИ и социальных сетях об итогах акции.



Трудности

1. «Накрутка» голосов при открытом голосовании за участников акции.
2. Сложности со сбором персональных данных и согласий на размещение фотоматериалов в СМИ.



Три лайфхака

1. Провести опрос среди подростков о заинтересованности в подобной акции и желании поучаствовать в ней.
2. С учетом пожеланий подростков необходимо продумать самый доступный для них и удобных способ подачи материалов на участие в акции.
3. Отслеживать новости по проведению акции.



Ольга Ласточкина, референт Департамент занятости населения, труда и социального партнёрства Ульяновской области
zsz_73@mail.ru



Эффективность

С 2023 года по настоящее время в акции поучаствовали

322 подростка,
а в голосовании —

8606
человек.

Победители и участники награждены дипломами и памятными подарками.

В 2023 году на временные работы в Ульяновской области трудоустроено

5775 подростков, а в 2024 —

6321
подросток.

Проведение таких акций помогает повысить имидж и интерес к труду у подростков.



Челябинская область

Кадровый центр «Работа России»
города Челябинска Челябинской области

Войти в Айти



Формат

Студенческая конференция по погружению в айти-профессию



Цели

1. Популяризация ИТ-отрасли и помощь студентам и выпускникам в построении успешной карьеры в ИТ-сфере.
2. Заключение партнерских соглашений бизнес-структур и государственных органов занятости.
3. Понимание этапов и инструментов поиска работы, исходя из профессионального самоопределения студентов.



Уникальность

Мероприятие проводится в **партнерстве с бизнес-сообществом** Челябинской области и Кадровым центром «Работа России». Взаимовыгодное сотрудничество выстроено сразу с двумя партийными проектами **«Цифровая**

Россия» и «Моя карьера с Единой Россией». Такое сотрудничество уникально и эффективно в условиях дефицита кадров в ИТ-сфере.



Алгоритм организации

1. Формирование перечня участников конференции (спикеры, темы).
2. Проведение информационной кампании (СМИ, паблики, сообщества (госсектор, бизнес-сообщества)).
3. Согласование параметров мероприятия партнерами.
4. Подготовка презентационных материалов участников конференции — темы, цели, задачи, информационное наполнение, и т.д.
5. Поиск и подготовка наиболее интересных площадок города.
6. Подготовка оборудования для проведения конференции.
7. Подготовка регламента, видео и фотосопровождения.
8. Привлечение целевой аудитории.
9. Проведение события.
10. Подведение итогов конференции.



Трудности

Подход к вопросам трудоустройства у бизнес-сообщества и службы занятости очень разные. Трудно вписаться в концепцию конференции.



Эффективность

Привлекательность и ценность сотрудничества с Кадровым центром в Челябинске значительно увеличилась. На событие привлечено более

250 человек. Студенты приходят в Кадровые центры после панельных дискуссий и задают индивидуально вопросы по резюме, сервисам и возможностям.



Три лайфхака

1. Обсудить сразу концепцию конференции, роль службы занятости.
2. Определить «правильного», комфортного, коммуникативного спикера от Кадрового центра «Работа России».
3. Определить формат поддержки конференции от партии «Единая Россия», согласовать концепцию выступлений.



Мария Никонова, директор Кадрового центра «Работа России» города Челябинска
nikonova@chelzan.ru



Ямало-Ненецкий автономный округ

Кадровый центр «Работа России»
Ямало-Ненецкого автономного округа

Ориентир Ямал



Формат

Проект по возвращению в регион выпускников-медалистов после обучения в вузах



Цели

1. Привлечение в Ямало-Ненецкий автономный округ выпускников вузов.
2. Возвращение в регион выпускников-медалистов ямальских школ, получающих высшее образование за пределами автономного округа.



Уникальность

Проект позволяет **выпускникам-медалистам** получать индивидуальное **профессиональное сопровождение** карьерных консультантов до момента трудоустройства на Ямале; **подбор места** для прохождения практики во время обучения; возможность получить консультации по различным жизненным ситуациям, сопряженным с возвраще-

нием на Ямал; возможность получения **именной стипендии** губернатора Ямала при обучении в вузе на «хорошо» и «отлично».



Алгоритм организации

1. Составление и проведение информационной кампании (СМИ, видеоролики, брошюры, листовки, маркетинговые туры, информирование ведомственных департаментов).
2. Разработка мероприятий по сопровождению студентов вузов последних/предпоследних курсов в целях трудоустройства:
 - ▶ организация наставничества студентов вузов последних/предпоследних курсов, желающих вернуться в автономный округ после получения высшего образования;
 - ▶ формирование портфолио/резюме студентов;
 - ▶ заключение соглашений о взаимодействии между работодателями и студентами вузов для привлечения в автономный округ квалифицированных кадров;
 - ▶ организация учебных практик

и стажировок студентов вузов последних/пред-
последних курсов;

- ▶ содействие постоянному трудоустройству выпускников вузов, вернувшихся в автономный округ после получения высшего образования;
- ▶ назначение и выплаты именных стипендий губернатора, стипендий за выдающиеся творческие и спортивные достижения.

3. Подведение итогов проекта.



Трудности

Уровень заработной платы трудоустроенных выпускников на Ямале не всегда является конкурентным по сравнению с уровнем заработных плат, предлагаемых на предприятиях, расположенных в крупных городах (Москва, Санкт-Петербург). Студенты из этих городов не активно участвуют в проекте



Три лайфхака

1. Разрабатывать и реализовывать проект нужно совместными усилиями ведомств и заинтересованных в квалифицированных молодых кадрах компаний.
2. Регион для молодёжи должен быть современным, доступным в социальном развитии и безопасным для жизни, реализации себя и семьи.
3. Важно, чтобы все организаторы несли общую идеологию проекта.



Эффективность

С 2021 по 2023 года организовано сопровождение

100 ямальских студентов, получающих высшее образование за пределами автономного округа. Трудоустроено более

40 медалистов на территории Ямало-Ненецкого автономного округа.



Мария Омельченко, начальник отдела развития рынка труда Департамента занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа
MMOmelchenko@yanao.ru



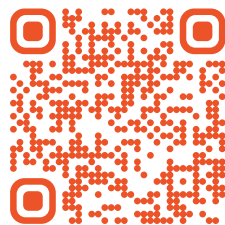
**Навигатор
партнерства
молодёжных
клубов**



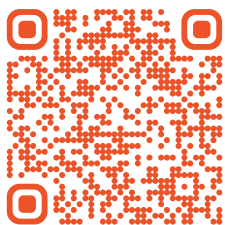
**Чат
в телеграм**



**Методические
рекомендации**



**База
знаний**



Лендинг мой-ресурс.рф

Со-БЫТИЕ: 15 идей для молодёжных клубов при кадровых центрах «Работа России»

Форматы, технологии, лайфхаки

Москва, 2024

© «ВНИИ труда, ФЦК СЗ»