

СЗН-ПУЛЬС

№37 (178) | 25 сентября – 1 октября 2024 г.



#КАДР_НЕДЕЛИ
из Республики Карелия

Преемственность
поколений

Подробности на стр. 3

В ЭТОМ НОМЕРЕ

Под знаком качества

Дело не в деньгах

Эффективный телесюжет



Содержание

- **01** **#КАДР_НЕДЕЛИ**
Открытие кадрового центра в карельской Кондопоге стр. 3
- **02** **#ВНОТ_2024**
Под знаком качества стр. 4
- **03** **#КОНКУРС_ПРОФМАСТЕРСТВА**
Претенденты на победу в федеральном этапе стр. 6
- **04** **#HR-БИБЛИОТЕКА**
Говорим о нематериальной мотивации стр. 7
- **05** **#МОЛОДЁЖНЫЕ_КЛУБЫ**
Как работают с занятой молодёжью в Самаре стр. 10
- **06** **#PR_ЛАБОРАТОРИЯ**
Эффективный телесюжет стр. 13
- **07** **#ДАЙДЖЕСТ_МИНТРУДА_РОССИИ**
Топ-5 тем в социальных сетях СЗН стр. 15
- **08** **#МЕЖДУ_ДЕЛОМ**
Служба занятости — это красиво стр. 16
- **09** **#МЕДИААКТИВНОСТЬ**
Региональный обзор недели стр. 18
- **10** **#ПУЛЬС_МОДЕРНИЗАЦИИ**
Самые яркие новости из регионов страны стр. 19
- **11** **#ИСТОРИЯ_УСПЕХА**
Самореализация сильнее инвалидности стр. 24
- **12** **#ВИДЕО #СЮЖЕТЫ**
Говорит и показывает стр. 25
- **13** **#ОБЩАЙСЯ**
Каналы коммуникации для сотрудников СЗН стр. 26
- **14** **#БИБЛИОТЕКА #КОНТАКТЫ**
Всегда на связи стр. 27



Республика Карелия

Преемственность поколений

В карельской Кондопоге состоялось торжественное открытие кадрового центра

Это уже третий центр, открытый в рамках комплексной модернизации службы занятости региона.

Среди гостей церемонии был и первый руководитель районной службы занятости Илюс Хакимов, который возглавлял её с 1991 по 2000 год. В свои 83 года ветеран службы занятости с радостью принял приглашение и высоко оценил происходящие в СЗН изменения.

«Я в восторге от того, что увидел, — поделился Илюс Шамсегалеевич. — Горжусь и тем, что стоял у истоков работы службы занятости, и тем, как она модернизируется сейчас. Изменились не только родные для меня стены, но и подход к решению проблем — он стал комплексным. Теперь у нас в городе есть настоящий кадровый центр, который не только помогает найти работу, но и готовит квалифицированные кадры».



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, фотовпечатления, кадры, которые хочется пересматривать и которыми хочется делиться.

Под знаком качества



О качестве работы любой структуры судят по тому, насколько удовлетворены клиенты. Для службы занятости, которая сейчас проходит через комплексную модернизацию и внедряет принцип клиентоцентричности, оценка тех, кто приходит в кадровые центры, важна вдвойне: она показывает и то, насколько успешно мы обновляемся, и те зоны роста, которые ещё остаются.

Как добиться высоких оценок, стабильного высокого качества работы и того, чтобы этот процесс был управляемым? Об этом рассказывает директор по управлению качеством ФКЦ СЗ **Мария Мальцева**.

Комплексная модернизация службы занятости уже охватила треть всех регионов страны.

Поэтому сейчас мы должны перейти к регулярному менеджменту деятельности кадровых центров «Работа России» и донастроить их работу.

В перспективе это должно сформировать полноценную систему управления качеством, которая, с одной стороны, будет создавать условия для постоянного улучшения качества наших процессов, а с другой — обеспечивать за ними полный контроль.

Что мы имеем в виду, когда говорим об управлении качеством деятельности кадровых центров?

Сейчас уже сформирован комплекс из четырёх групп показателей, которые включают в себя:

Показатели соответствия требованиям Стандарта организации деятельности.

Они касаются

- ▶ организационной структуры;
- ▶ организации предоставления государственных услуг и сервисов;
- ▶ взаимодействия с гражданами и работодателями
- ▶ системы управления клиентским опытом

- ▶ организации процессов управления персоналом;
- ▶ информационного сопровождения деятельности;
- ▶ расположения кадровых центров, оснащения рабочих мест;
- ▶ систем информатизации и автоматизации;
- ▶ системы контроля и оценки качества деятельности;

Показатели эффективности и результативности;

Показатели клиентоцентричности;

Показатели исполнения стандартов полномочий.



Единая модель, стандарт работы и база знаний

В соответствии с новым федеральным законом о занятости в 2025 году в силу вступят проекты стандартов деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения, которые сейчас разрабатываются. В соответствии с ними будет строиться и единая модель организации работы службы

занятости. Это позволит клиентам независимо от места их проживания получить полный эффективный набор услуг и сервисов в соответствии с их запросами.

Для единообразного подхода работа кадровых центров должна строиться с использованием технологических карт процессов. Эти карты, методические рекомендации и лучшие практики размещены в автоматизированной информационной системе «Целевая модель полномочий» и доступны каждому специалисту.

Так выстраивается система получения знаний и развития компетенций сотрудников кадровых центров.



Трехуровневый контроль

Важный элемент в организации системы управления качеством — контроль и оценка деятельности. Такая работа должна стать системной и проводиться на трёх уровнях.

На федеральном уровне проверки органов службы занятости организует Роструд. На региональном уровне — органы исполнительной власти. Кроме того, важно выстроить систему управления качеством внутри самого кадрового центра.



Кто и как выстраивает систему управления качеством

За это отвечает управляющий кадровый центр. Он организует работу внутри учреждения таким образом, чтобы все процессы были нацелены на выстраивание системы управления качеством. Для этого необходимо определить уровень ответственности за это направление, разработать планы управления качеством с учетом комплексной системы показателей, включающей показатели исполнения стандартов полномочий, организации деятельности, эффективности, результативности и клиентоцентричности.



Внутренний аудит качества

Очень важным на этом этапе становится организация в регионах внутренних проверок или самопроверок, в том числе на уровне кадровых центров.

Самопроверка как внутренний аудит качества позволяет провести предварительный анализ и оценку работы деятельности кадрового центра, проверку знаний, умений и навыков сотрудников.



Кто готов к победе

Продолжается федеральный этап Всероссийского конкурса профмастерства в сфере занятости

24 региона
участвуют в трёх
номинациях

23 региона
участвуют в двух
номинациях

17 регионов
участвуют в одной
номинации



Номинация
Лучший специалист

62 участника

Лучший карьерный консультант
20 претендентов

Лучший кадровый консультант
19 претендентов

Лучший профконсультант
23 претендента



Номинация
Лучший ЦЗН России

37 участников

ЦЗН первого уровня
16 претендентов

ЦЗН второго уровня
21 претендент



Номинация
Лучший проект

36 участников



Дело не в деньгах



Нематериальная мотивация — важный инструмент управления персоналом, который способен сильно влиять на качество работы сотрудников. Сегодня на собеседованиях кандидаты всё чаще интересуются не только уровнем заработной платы, но и атмосферой в коллективе, продолжительностью рабочего дня. Для них важно признание их достижений и карьерный рост. Какие возможности нематериальной мотивации сотрудников есть у службы занятости, рассказывает руководитель направления развития кадрового потенциала и обучения ФЦК СЗ **Наталья Добкина**.



Рост зарплаты всегда радует сотрудника, но мотивирует его лишь на короткое время. Это скорее «гигиенический» фактор, то есть условие необходимое, но недостаточное для работы. Ключевая задача — вывести оплату труда сотрудников СЗН на уровень средней по региону — последовательно решается в ходе комплексной модернизации.

А вот возможности нематериальной мотивации, по сути, ничем не ограничены и доступны организациям любого масштаба и бюджета. Ключевое условие для того, чтобы такие

инструменты работали — фокусировка, то есть нацеленность на потребности именно вашего коллектива. Мероприятий не должно быть много, но они должны быть актуальными здесь и сейчас, значимыми, задевающими за живое.

Среди главных факторов нематериальной мотивации назову личность и деятельность руководителя, его стиль и навыки управления, отношения с сотрудниками и другие. Ещё один сильнейший мотиватор — отношения в коллективе.

Инструменты, повышающие вовлечённость команды



Признание и похвала

Простое «спасибо» или упоминание достижений человека на общем собрании может существенно повысить его мотивацию. Регулярно отмечать вклад каждого члена команды полезно в том числе для внедрения культуры обратной связи и поддержки.



Благоприятная рабочая среда

Уютный офис, современное оборудование и хорошая атмосфера повышают рабочее настроение. Хочется идти на работу, приятно и престижно находиться в удобном и функциональном офисе, приятно приносить пользу клиентам.



Гибкие условия

Предоставьте сотрудникам гибкий график или работу удалённо, если это возможно. Это улучшает баланс между работой и личной жизнью, что положительно сказывается на удовлетворенности и продуктивности сотрудников.



Возможности для профессионального роста

Доступ к обучающим программам, семинарам и конференциям. Поощрение развития новых навыков показывает работникам, что компания заинтересована в их профессиональном росте, а это повышает мотивацию.



Инициативность и участие в принятии решений

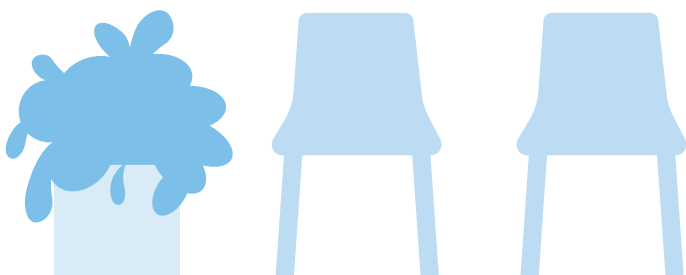
Поощряйте сотрудников брать на себя больше ответственности и участвовать в принятии решений. Это повысит их чувство причастности и ответственности за общий результат.



Признание и развитие инноваций

Поощряйте сотрудников предлагать новые идеи и улучшения. Организуйте конкурсы на лучшую идею с символическими призами или публичным признанием, чтобы стимулировать креативность и инновации.

Более подробно об аспектах этой темы говорится в нашем пособии по организации работы с персоналом, методических материалах и образовательных программах, в том числе в «Практике построения системы управления персоналом», «Школе руководителя», «Стажировочной программе».



Практические материалы, которые также полезно использовать в работе:



Технокарта ЦМО-07-005-1
Организация работ по развитию нематериальной мотивации государственного учреждения службы занятости населения — АИС ЦМП



Семинар «Нематериальная мотивация персонала — шаги по внедрению процесса»



HR-навигатор службы занятости. Часть 1 (раздел Мотивация персонала)

Если у вас есть вопросы по теме управления персоналом, ответы на которые вы хотите получить от HR-экспертов команды ФЦК, задайте их в ТГ-канале HR-Пространство под постом из рубрики #ОтветЭксперта



ТГ-канал HR-Пространство

Клуб занятой молодёжи при кадровом центре Самарской области

Открытая мультиформатная дискуссионная площадка с обучающими и тренинговыми элементами для студентов



Цель

Создание максимально комфортных условий для вовлечения молодёжи в экономику Самарской области, уменьшение их оттока из региона



Авторская группа

Юлия Бренер, врио заместителя министра труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Денис Катков, руководитель пресс-службы кадрового центра Самарской области



Целевая аудитория

- ▶ молодёжь, которая ищет работу;
- ▶ занятая молодёжь;
- ▶ студенты и выпускники среднего профессионального и высшего образования;
- ▶ эксперты в области рынка труда.



Старт проекта

Сентябрь 2022 года



Задачи проекта

- ▶ обучить молодёжь самостоятельно планировать карьеру и реализовывать трудовой потенциал;
- ▶ повысить мотивацию к трудоустройству по востребованным в регионе профессиям;
- ▶ поддержать в преодолении препятствий на пути к трудоустройству, карьерному росту и выбору профессии;
- ▶ познакомить с деятельностью кадрового центра и потенциальными рабочими местами;
- ▶ снизить уровень стресса перед трудоустройством.



Стратегия достижения цели

1. Проведение обучающих семинаров и тренингов по самостоятельному планированию карьеры, составлению резюме, прохождению собеседований и адаптации на новом рабочем месте.
2. Организация встреч с представителями востребованных профессий, которые делятся своим опытом и дают ценные советы по построению карьеры.
3. Мастер-классы и тренинги по развитию навыков, необходимых для успешного трудоустройства
4. Знакомство с деятельностью организаций Самарской области и потенциальными рабочими местами через презентации компаний-работодателей и экскурсии на предприятия.
5. Поддержка молодёжи в преодолении препятствий на пути к трудоустройству, карьерному росту и выбору профессии через индивидуальные консультации и групповые занятия.
6. Оценка эффективности проекта путём проведения опросов и анализа результатов после завершения программы.





Содержание проекта

- ▶ обучающие семинары и тренинги по самостоятельному планированию карьеры;
- ▶ встречи с представителями востребованных профессий и организаций Самарской области;
- ▶ консультации специалистов по вопросам трудоустройства и преодоления препятствий на карьерном пути;
- ▶ мастер-классы и другие активности для снижения уровня стресса перед трудоустройством.



Результаты проекта

- ▶ Более трёх тысяч молодых людей стали участниками клуба
- ▶ Состоялось 50 заседаний
- ▶ Участники посетили 20 промпредприятий
- ▶ Оказано более тысячи услуг по профессиональной ориентации
- ▶ За лето трудоустроены восемь тысяч молодых людей
- ▶ 50% участников клуба работают по специальности

Узнать больше о сообществе:

+7 9379864702

pressczn@yandex.ru

Эффективный телесюжет



Местная или даже федеральная телекомпания заинтересовалась вашей темой и просит содействия в организации съёмок? Отличная новость: телевидение по-прежнему остаётся одним из основных каналов для работы с широкой аудиторией. **Вероника Баскакова**, редактор портала СЗН-Пульт, рассказывает: как добиться, чтобы сюжет с вашим участием стал украшением, а не курьёзом новостного выпуска



Эффект работает на вас

Для журналиста важно, чтобы сюжет был эффективным. Для пресс-секретаря — чтобы он был эффективным. В чём разница? Всё просто. У вас, как у пиарщика, есть свои задачи. Самая главная из них — продемонстрировать работу кадрового центра и службы занятости в выгодном свете. Если сюжет помогает этого добиться, значит, у него есть нужный вам эффект. Без понимания того, что работает на вас, а что — нет, к организации телесъёмок лучше не приступать: это непростой процесс, и заниматься им лучше тогда, когда всё ясно на старте.

живость. Не забудьте только заранее предупредить их о съёмках, чтобы они смогли привести свой внешний вид в соответствие с брендбуком «Работа России».



Невесёлые картинки

Быстрая сменяемость кадров вместе с ощущением присутствия внутри ситуации когда-то превратили телевидение в медиа номер один. Динамичность — основное преимущество телевизионных съёмок, тем страннее, когда мы видим на экране пустые планы: длинные коридоры, по которым никто не ходит, кабинеты, в которых никто не работает. Если в кадре ничего не происходит, он не подходит для телерепортажа. Не приглашайте съёмочную группу в пустые безжизненные локации. В кадре будут видны работающие сотрудники? Отлично, это придаст ему



Давай голосом

В первую очередь телевидение — это картинка, но и от звука в сюжете многое зависит. Позаботьтесь о том, чтобы ваш спикер имел возможность дать интервью в спокойном месте, без детских криков или звуков ремонта. Заранее обсудите со спикером, что он будет говорить, сориентируйте его, на каких тезисах стоит сделать акцент. Непродуманное интервью может сбить журналиста с толку и заставить его сфокусироваться не на тех деталях, которые работают на ваш позитивный имидж.



Исторический момент

Телесюжет обычно ограничен во времени: стандартный новостной формат — две минуты десять секунд. За это время журналист должен успеть выстроить логичную, интересную и эмоциональную историю, которая заденет зрителя за живое и заставит его запомнить этот материал. Ключевая роль здесь ложится на героя сюжета: точно так же, как герой романа или фильма, он должен вовлечь аудиторию и заставить себе сопереживать. Когда вас просят помочь с героями, выбирайте самых харизматичных!



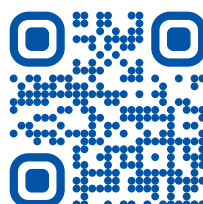
Посмотри назад

Обращайте внимание на задний план: там не должно быть ничего неряшливого или курьёзного. Разбросанные бумаги и провода, плакаты с двусмысленными надписями, грязная посуда, люди, выясняющие отношения... Всё, что попадает в поле зрения камеры, должно подчеркивать деловую атмосферу и профессионализм ваших спикеров.



Телевинегрет

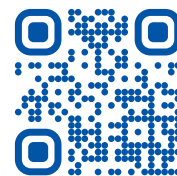
Не старайтесь вместить в сюжет сразу всё, что считаете важным: он скорее сработает в ваших интересах, если будет посвящён какой-то одной теме. Даже самый вовлечённый зритель не запомнит подборку из десятка цифр и разрозненных фактов. Дайте ему возможность разобраться в вопросе и остановить внимание на чём-то ключевом. Это же касается и спикеров, которые дают интервью: не стоит собирать в сюжете весь руководящий состав региональной службы занятости. Лучше остановиться на ком-то одном, чьё присутствие в медиапространстве для вас наиболее ценно. Тогда на выходе вы получите по-настоящему эффективный сюжет!



Читайте по теме:
Как подготовить спикера
к телесъёмке

Топ-5 тем в социальных сетях СЗН

Подпишись
на Минтруд
России!



Порядка 5,9 тыс. жителей **Мордовии** нашли работу благодаря службе занятости в 2024 году. Содействие в поиске работы – самая популярная услуга в регионе. Вторая по популярности – профориентация. Более 14 тыс. соискателей прошли тесты и консультации у специалистов.



7,5 тыс. студентов и школьников **Мурманской области** нашли подработку благодаря проекту службы занятости «Работа Рядом». В свободное от учебы время ребята участвовали в благоустройстве мемориалов, озеленении парков, работали в образовательных и спортивных учреждениях.



Почти 3 тыс. человек получают новую профессию в 2024 году в **Башкортостане**. 1,7 тыс. граждан уже выбрали обучающие курсы. Всего доступно 280 программ по востребованным направлениям. Бесплатное обучение в рамках нацпроекта «Демография» продолжается во всех регионах, подать заявку можно онлайн на портале **«Работа России»**.



Кадровый центр **Калининградской области** предлагает мамам дошкольников комплекс из 24 услуг, которые помогут быстрее найти подходящую работу и адаптироваться на рынке труда. Для соискательниц доступны телеграм-чаты для обмена информацией, маркетплейс образовательных курсов, сервис с ответами на вопросы по обучению и другие.



В **Подмосковье** стартовал пилотный проект «Школа профориентации для родителей». На первом уроке мамы и папы выполняли задания и изучали навыки профориентации, чтобы помочь своим детям в выборе будущей профессии.

Служба занятости — это красиво

Рассказываем о наших коллегах, которые успевают не только работать с клиентами, но и делать мир вокруг себя лучше и ярче

Астраханская область, Володарский район

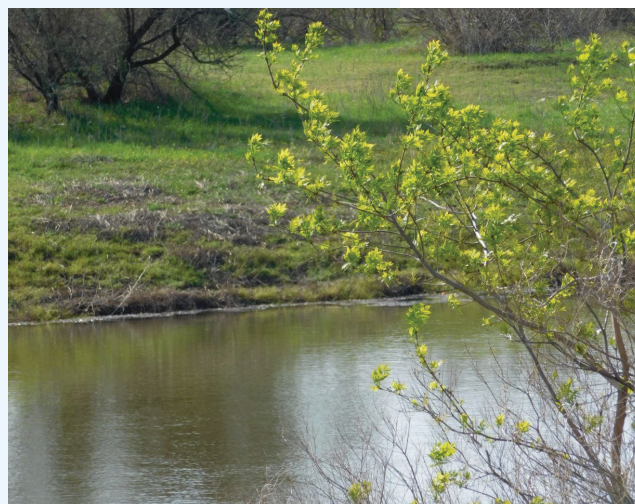
Этот центр занятости расположен прямо на берегу реки Таловая. Обычный ландшафт для здешних мест — полупустынный, но разве может быть пустынно возле наших точек присутствия?



Огромные тополя, ландыши, тюльпаны, сирень разных сортов и оттенков... Речной берег сотрудники центра занятости давно считают своей визитной карточкой, наглядно демонстрируя односельчанам, к каким удивительным результатам может привести систематический труд. Ведь почвы здесь не самые подходящие для садоводства и за любым цветущим деревцем стоит серьёзная работа.



Есть в саду уютные лавочки и даже большая беседка, в которой не просто отдыхают — её используют как павильон для профориентационных молодёжных мероприятий. Так, недавно здесь прошла ярмарка вакансий для студентов политехнического колледжа. А на лавочках любят посидеть рыбаки, которые обращаются за помощью в трудоустройстве. Всё как в пословице: человеку, которому нужна работа, надо давать не рыбу, а удочку!



Пензенская область, Малосердобинский район

Яркий цветник возле своего филиала кадрового центра разбилась Любовь Ганьшина: всё для того, чтобы порадовать себя и других. За те два года, что она здесь работает, изобилие любимых цветов — лилий, флоксов и хризантем — стало настоящим украшением этого места. Уже пять лет, как Любовь Ивановна овдовела, и сейчас главная отдушина для неё — любимый внук и выращивание цветов. Для того, чтобы ухаживать за ними, она может прийти сюда и в свой выходной день.



Работать в палисаднике помогают и коллеги: сохранять и преумножать красоту — забота общая.



Архангельск

В Поморье пошли дальше всех — здесь в приоритете конкретная польза от садоводства и огородничества. Наши коллеги из архангельского областного кадрового центра не только собрали отличный урожай со своих личных приусадебных участков, но и выставили его на продажу, организовав корпоративную выставку «Дары осени».



Блинчики с чаем и баранками, яблоки и тыквы, соленья и варенья имели большой успех. Отметим, что на выставку были приглашены и самозанятые женщины, которым сотрудники кадрового центра помогли открыть свой бизнес. Они выставили на продажу свою продукцию: постельное белье, интерьерные игрушки, валяные изделия и коврики ручной работы.



Региональный обзор недели

С 24 сентября по 1 октября на сайте СЗН-ПУЛЬС вышло 33 новости из 27 регионов страны:



Архангельская область



Новгородская область



Астраханская область



Пензенская область



Владимирская область



Псковская область



Воронежская область



Республика Бурятия



Иркутская область



Республика Карелия



Калининградская область



Республика Мордовия



Калужская область



Самарская область



Кемеровская область — Кузбасс



Сахалинская область



Кировская область



Ставропольский край



Красноярский край



Томская область



Курская область



Тульская область



Липецкая область



Удмуртская Республика



Мурманская область

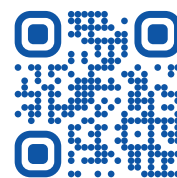


Чувашская Республика



Нижегородская область

Кадровый центр Самарской области и торговая компания X5 Group заключили соглашение о сотрудничестве



Больше новостей здесь

В рамках этого соглашения планируется временное трудоустройство 700 подростков в свободное от учёбы время. Они будут выполнять обязанности работника торгового зала в розничных магазинах сети



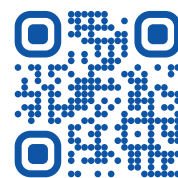
Оформить трудовой договор школьники могут на срок от одного до трёх месяцев. За полностью отработанный месяц учащиеся будут получать заработную плату в размере МРОТ — 19,2 тыс. рублей. Также им будут выплачивать материальную поддержку от службы занятости, она составит 4,8 тыс. рублей в месяц.

молодым людям и девушкам, которые находятся под опекой, являются родственниками участников СВО, а также воспитываются в многодетных и малообеспеченных семьях», — отметил директор кадрового центра Самарской области Александр Митюхин.

«До конца года кадровый центр планирует трудоустроить 12 тыс. подростков, 700 из них — по соглашению с торговой сетью. В первую очередь будем предлагать этот вариант

Стоит отметить, что в 2023 году в регионе завершилась комплексная модернизация службы занятости. Одним из её результатов стало расширение партнёрства с крупными работодателями.

Число работодателей, сотрудничающих с тульским Кадровым центром «Работа России», выросло более чем наполовину



Больше
новостей здесь

За три квартала этого года сюда обратились порядка трёх тысяч компаний, что на 55% выше показателей аналогичного периода 2023 года, при этом количество закрытых вакансий увеличилось на 6%



За поддержкой и сервисами кадровых центров стали чаще обращаться предприятия оборонного комплекса, пищевой и химической промышленности, сферы здравоохранения и обслуживания населения.

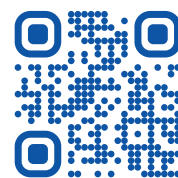
На четверть возросла заинтересованность работодателей к ярмаркам трудоустройства, круглым столам и стратегическим сессиям, которые организуют кадровые центры. С начала года в них приняли участие уже 743 работодателя.

Кроме того, у местных компаний востребованы программы по субсидированию найма и обучению сотрудников.

Добавим, что по данным проведенных исследований, качеством оказанных услуг тульские работодатели довольны на 91%. Высокими баллами они отметили эффективность общения с кадровыми консультантами, минимизацию усилий при решении своих бизнес-ситуаций, а также полезность обращения в кадровые центры.

В Архангельской области с начала года СЗН региона трудоустроила 90% клиенток с маленькими детьми

С января в службу занятости Поморья обратились 655 соискательниц с детьми в возрасте до трёх лет. Карьерные консультанты нашли работу для 590 из них, что на 20% больше, чем за аналогичный период предыдущего года



Больше новостей здесь



получили более 60 женщин. Среди популярных образовательных программ, — бухгалтерский учёт, образование дошкольников, флористический дизайн, государственные закупки, социальная работа.

Кроме того, 64 мамы открыли собственный бизнес в различных сферах: косметические и парикмахерские кабинеты, туристические и HR-агентства, пошив белья и одежды по индивидуальным меркам, птицефермы.

«Высокий показатель трудоустройства этой категории соискательниц обусловлен ещё и развитием сети женских клубов при кадровых центрах региона. Сегодня в области действует девять объединений, участницами которых стали более 300 женщин. В клубах они знакомятся с возможностями рынка труда, развивают свой творческий и предпринимательский потенциал», — рассказала директор кадрового центра Архангельской области Светлана Скоморохова.

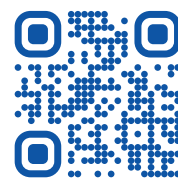
Чаще всего северянки выбирали рабочие места с гибким графиком или дневной занятостью: бухгалтер, делопроизводитель, повар, продавец и менеджер.

Тем соискательницам, которые, возвращаясь на рынок труда, хотят сменить карьерную траекторию, служба занятости предлагает программы профессионального переобучения. С начала года новую профессию уже

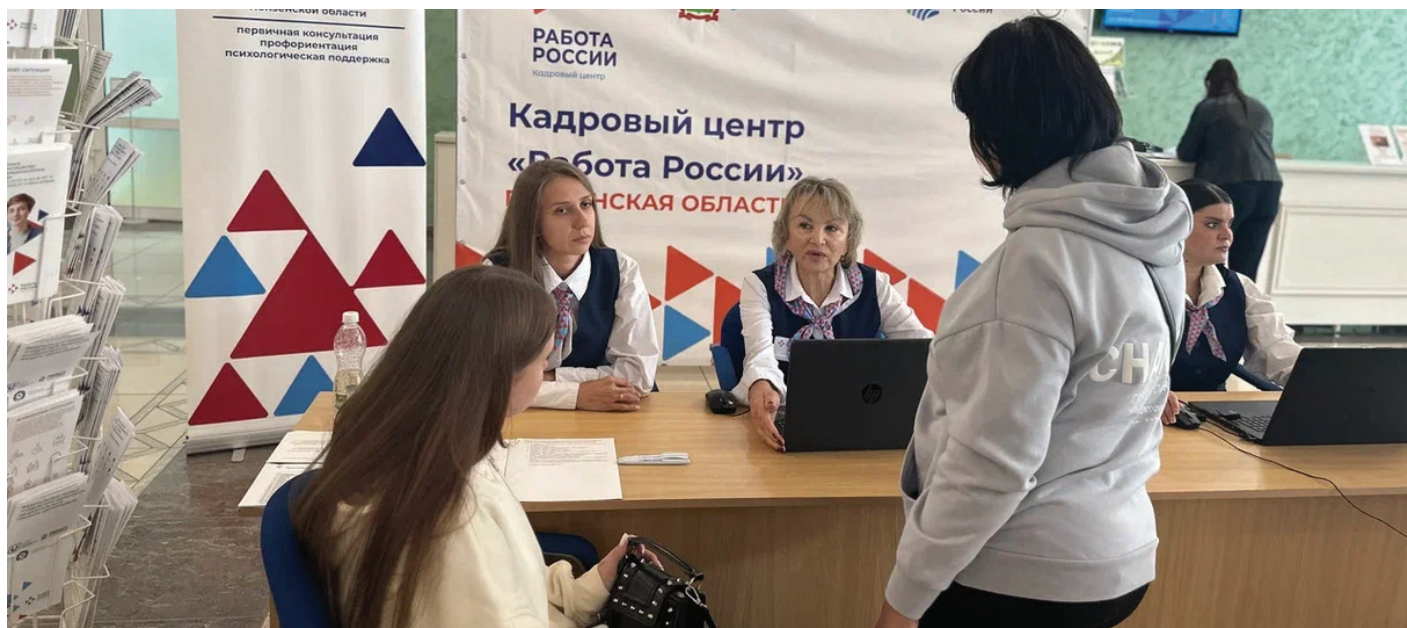
Напомним, в Архангельской области проходит комплексная модернизация службы занятости населения. Одним из её результатов станет индивидуальное сопровождение клиентов, в том числе и мам, воспитывающих детей дошкольного возраста.

Более 1,5 тыс. студентов поступили в вузы и ссузы Пензенской области по договору целевого обучения

Всего в этом году в программе приняли участие пять
региональных вузов и 32 колледжа



Больше
новостей здесь



В 2024 году впервые все данные по целевому обучению были размещены на портале «Работа России». Это позволило абитуриентам, образовательным организациям и работодателям находиться в едином информационном поле и выбрать подходящие для себя варианты.

Возможность выучить, а позже и трудоустроить будущих специалистов заинтересовала местных работодателей из самых разных сфер: машиностроения, аграрного сектора, здравоохранения, торговли.

«В этом году на портале «Работа России» пензенские наниматели разместили более 1,5 тыс. заявок, из них 50% — от государственных организаций. Предприятия испытывают потребность

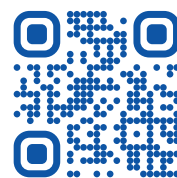
в квалифицированных специалистах, и благодаря целевому набору они смогут обеспечить себя профессиональными сотрудниками в будущем», — рассказала директор кадрового центра «Работа России» Пензенской области Екатерина Першенкова.

Наиболее востребованными направлениями в этом году у абитуриентов стали сестринское дело, педагогика дополнительного образования, сельское хозяйство.

Отметим, что целевое обучение — один из эффективных методов трудоустройства молодёжи. Всего с начала года в службу занятости региона обратились 7,4 тыс. соискателей младше 35 лет. Для 87% из них нашли работу.

В Чувашии впервые подобрали сотрудников для промышленных предприятий в прямом эфире ВКонтакте

Потенциальное место работы выбрали 117 человек



Больше
новостей здесь



На региональной онлайн-ярмарке вакансий 30 ведущих работодателей республики предложили соискателям 1,5 тыс. рабочих мест с заработной платой до 280 тыс. рублей. За два часа прямого эфира с вакансиями, условиями работы и оплаты труда очно и дистанционно ознакомились более 600 человек.

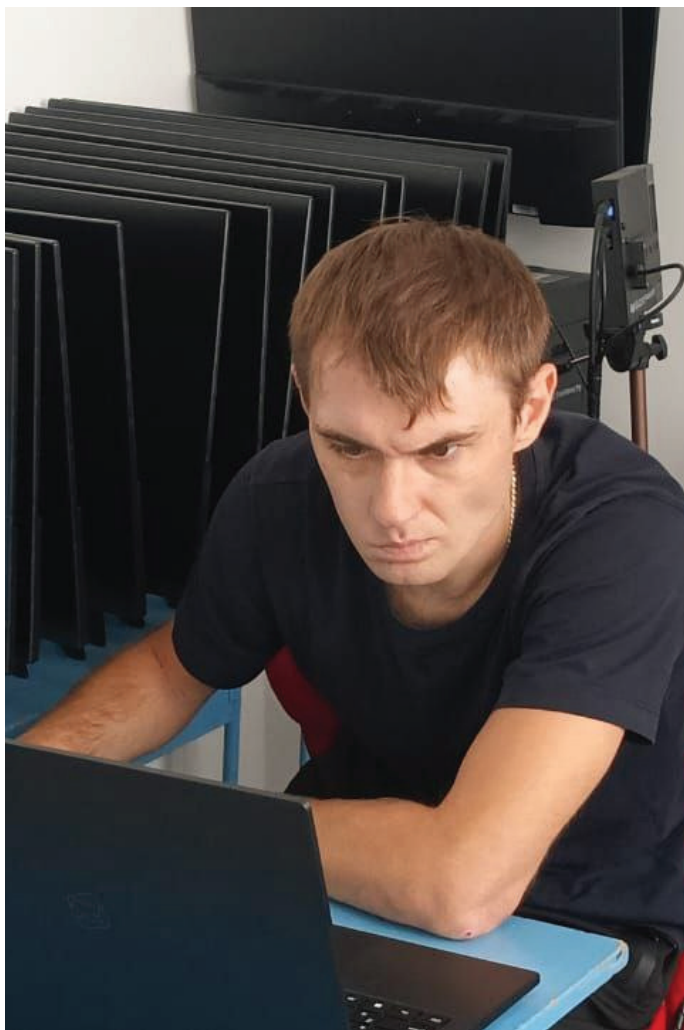
Те, кто захотел лично пообщаться с кадровиками, пришли в один из 23 филиалов кадрового центра «Работа

России», где транслировались предложения работы. Около 300 соискателей подключились к ярмарке, не выходя из дома. Чтобы выбрать работу, достаточно было отсканировать qr-код на экране и заполнить краткую анкету.

Формат онлайн-ярмарки вакансий в службе занятости республики опробовали впервые. Она заинтересовала жителей не только Чувашии, но еще и шести соседних регионов.

Самореализация сильнее инвалидности

Служба занятости Омской области помогла молодому человеку найти достойное и комфортное рабочее место



Никите Шипилову тридцать, он живёт в городе Калачинск Омской области с мамой: у него серьёзно ограничены функции ног и самостоятельно справляться с бытом молодому человеку непросто.

Ещё сложнее был поиск работы. Выучиться Никита сумел: он окончил школу, получил специальность техника программного обеспечения. А вот с трудоустройством всё намного тяжелее — слишком много должен вложить наниматель, чтобы организовать

для Никиты подходящее рабочее место. Требуется трансформируемая по высоте мебель, стол с регулируемой поверхностью наклона, подставка для ног... Да и помещение нужно оборудовать так, чтобы сотрудник, у которого есть трудности с передвижением и самообслуживанием, мог полноценно работать.

Однако молодой человек решил, что ставить крест на себе не будет, и отправил в районный кадровый центр своих родственников на разведку. Карьерные консультанты изучили ситуацию и пригласили его самого для предметного разговора. Наш герой встал на учёт как безработный и смог получить все меры поддержки, возможные в этой ситуации. Для него провели профориентационные тесты, помогли справиться с психологическими и социальными опасениями. Кроме того, его подготовили к собеседованию: объяснили, как себя вести и на какие свои сильные стороны обратить внимание в разговоре.

Такой подход сработал. Уже через месяц на резюме Никиты откликнулся потенциальный работодатель: калачинский лицей имени Ушинского. Молодого человека приняли на работу по специальности. Во многом, уверены специалисты кадрового центра, это заслуга самого Никиты: он был очень настойчив и упорен в своём решении не сидеть дома, а получить возможность для профессиональной самореализации.

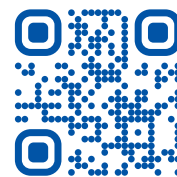
А для упорного человека нет никаких ограничений!

Говорит и показывает СЗН 2.0

Самые яркие сюжеты прошедшей
недели

* Для перехода нажми
на нужный QR-код

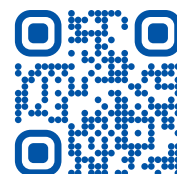
Канал
Модернизация
службы занятости
на RUTUBE



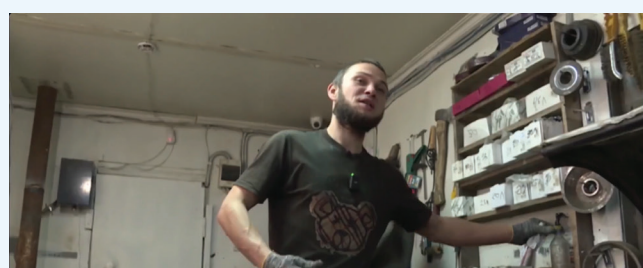
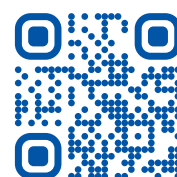
Обеспечить кадрами
предприятия ОПК
области помогают
меры господдержки
работодателей



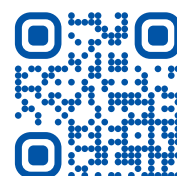
В Ульяновской области
предлагают порядка
17 тыс. вакансий



В Пскове прошла осенняя
ярмарка вакансий



Иркутская СЗН помогает
участникам СВО
адаптироваться и вернуться
к прежней жизни



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



4 752
участников

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-dhyk0>



3 216
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>



3 656
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



5 288
участник

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>



545
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>



2 748
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 (ютуб-канал)

<https://clck.ru/34XGS4>



Молодежные клубы при ЦЗН

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



Методические материалы

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



Модернизация службы
занятости (канал в ВК)

<https://vk.com/newczn>



Еженедельные журналы

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



Женские клубы при ЦЗН

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

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



База знаний

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



Мы ждем ваши новости
на почту

aa_ogneva@vcot.info