



Минтруд
России



РАБОТА
РОССИИ

Модель Кадровых центров «Работа России» и приоритетные задачи на 2025 год

Репников Андрей Николаевич,
директор Федерального центра компетенций в сфере занятости
Минтруда России

Новая модель развития Кадровых центров «Работа России»

Удовлетворение потребности экономики в кадрах на основе дополнительного вовлечения в занятость

Основные задачи

- Обеспечение приоритетных предприятий качественными трудовыми ресурсами через вовлечение в рынок труда и трансформацию трудовых ресурсов под потребности работодателей
- Трудоустройство приоритетных категорий граждан (молодежь, ветераны боевых действий (вкл. участников СВО), инвалиды и др.)

Основные принципы

- Организация системы работы, отталкиваясь **от потребностей работодателя**
- Переход от модели «гарантированных» клиентов к **маркетинговой модели** привлечения клиентов
- Переход от индикативной системы показателей к комплексной **нормативной системе показателей** через «Госзаказ»
- Оценка деятельности КЦ «РР» как **экономической единицы региона** (через увеличение налоговой базы)

Эффекты

- Рост объема производства продукции и оказания услуг, соответственно, НДС *(за счет доукомплектования в рамках кадровой потребности)*
- Рост НДФЛ *(за счёт работы трудоустройства, повышения квалификации работников и занятия ими более высокооплачиваемых должностей)*
- Снижение издержек на привлечение и сопровождение кадрового ресурса, переоборудование рабочих мест и др. на 20%
- 85% школьников и студентов сформируют понятный, перспективный и поддерживаемый государством образовательный и профессиональный трек на 10–15 лет



*Основные направления загрузки

с работодателями

- Сопровождение работодателей приоритетных отраслей экономики
- Участие в прогнозе кадровой потребности
- Содействие в целевом обучении

с гражданами

- Маршрутизация молодежи
- Сопровождение ветеранов боевых действий, в т.ч. участников СВО, и членов их семей
- Сопровождение людей с инвалидностью, многодетных, одиноких родителей, опекунов и др.

Рост нагрузки КЦ «РР» ориентировочно в 3 раза (экспертная оценка)
за счет увеличения охвата приоритетных клиентских аудиторий системой СЗН*

Ролевая модель и система управления качеством



Минтруд России
Госполитика. Стандарты

Роструд
Мониторинг (аудит исполнения)

РОИВ

- Стратегия развития
- Определение приоритетов
- Формирование «госзаказа»
- Контроль достижения показателей

Кадровый центр «Работа России»

Управляющий Кадровый центр (УКЦ)

- Формирование и реализация производственных планов
- Управление региональной сетью ТКЦ и ее ресурсами сети для достижения показателей
- Методология и инструменты для достижения показателей
- Внедрение и контроль исполнения стандартов и нормативов
- Обеспечение деятельности сети ТКЦ

Территориальные Кадровые центры (ТКЦ) (клиентские офисы)

- Привлечение клиентов и оказание сервисов и МГП
- Достижение показателей

Показатели эффективности
и результативности

Показатели
клиентоцентричности



Показатели исполнения
стандарта организации
деятельности КЦ «РР»

Процессные показатели
осуществления
полномочий КЦ «РР»

Приоритетные задачи для Кадровых центров «Работа России» на 2025 год



Увеличение
клиентопотока



Переход на адресную работу
с работодателями

Переход на адресную работу
с приоритетными группами
граждан

(молодежь, ветераны боевых
действий, в т.ч. участники СВО, члены
их семей, люди с инвалидностью)



Внедрение новой комплексной
системы оценки деятельности
и переход на нормативы
по основным направлениям

Обеспечение исполнения
стандартов полномочий
и организации деятельности

Внедрение маркетинговой модели привлечения и удержания клиентов



ИНСТРУМЕНТЫ

Работодатели

- ▶ Взаимодействие с объединениями работодателей
- ▶ Визиты на предприятия
- ▶ HR-клубы (создание и фасилитация)

- ▶ Индивидуальный план содействия в удовлетворении кадровой потребности
- ▶ Персональные кадровые консультанты для всех приоритетных работодателей

- ▶ Расширение «продуктовой линейки» (новые сервисы)

- ▶ Анализ качества клиентского опыта

Граждане

- ▶ Медиакомпания с учётом специфики целевых аудиторий и инфоповодов
- ▶ Взаимодействие с местными лидерами мнений
- ▶ Клубы (женские, молодёжные, для СВОих)

- ▶ Эффективная работа первой линии взаимодействия (ресепшн, навигация, сайт)
- ▶ Индивидуальный план
- ▶ Персональный карьерный консультант

- ▶ Система контроля качества сервисов

- ▶ Программы совершенствования сервисов, маршрутизации, организации деятельности КЦ РР
- ▶ Точечное дообучение персонала

Переход на адресную работу с работодателями

Развитие продуктовой линейки



Цель — повысить востребованность сервисов и удовлетворённость работодателей от взаимодействия с Кадровыми центрами «Работа России»

Механизм — разработка комплекса сервисов для работодателей, позволяющих сопровождать предприятие на основных этапах жизненного цикла обеспечения его кадровой потребности

Ожидаемые результаты — увеличение количества работодателей, взаимодействующих с КЦ «РР»; рост лояльности работодателей; укрепление репутации КЦ «РР» как оператора рынка труда



Реализуется в Кадровых центрах «Работа России»



Есть отдельные практики в ряде Кадровых центров «Работа России»



Требуется разработать новый сервис Кадровых центров «Работа России»

*Дополнительный сервис, отдельные элементы могут оказываться на коммерческой основе.

1 Стратегическое планирование кадрового обеспечения

Запрос

Работодатель может учесть текущую и прогнозную конъюнктуру рынка при планировании кадровой потребности

Сервисы

- ▶ Информирование о текущей и прогнозируемой ситуации на рынке
- ▶ Помощь в подготовке плана замещения прогнозируемой кадровой потребности*

2 Определение потребности и формирование запроса

Запрос

Работодатель более точно и актуально формулирует требования к кандидатам, сокращая издержки на поиск и подбор персонала

Сервисы

- ▶ Определение целевой аудитории и портрета идеального кандидата
- ▶ Оценка конкурентоспособности вакансии
- ▶ Повышение конкурентоспособности вакансии, с точки зрения ценности для целевой аудитории

3 Поиск и подбор кандидатов

Запрос

Работодатель рационально пользуется набором инструментов информирования и привлечения кандидатов, получая требуемые поток и качество аппликантов

Сервисы

- ▶ Поиск кандидатов при текущей потребности
- ▶ Практики и стажировки
- ▶ Целевое обучение
- ▶ Определение источников поиска кандидатов
- ▶ Таргетированное информирование целевой аудитории*
- ▶ Поиск кандидатов при перспективной потребности
- ▶ Расширение базы резюме кандидатов на ЕЦП (без заявления на поиск)
- ▶ Обработка заявок и откликов
- ▶ Продвижение бренда работодателя*

4 Собеседование кандидатов

Запрос

Работодатель с наименьшими издержками формирует шорт-лист кандидатов и реализует завершающий этап подбора

Сервисы

- ▶ Массовый отбор
- ▶ Организация собеседования
- ▶ Ярмарки вакансий и учебных рабочих мест
- ▶ Интервью и тестирование кандидатов*
- ▶ Информирование о работодателе
- ▶ Формирование и ведение «горячей» клиентской базы/кадрового резерва
- ▶ Таргетированное ПО/ДПО кандидатов

5 Прием на работу, адаптация

Запрос

Работодатель с наименьшими издержками реализует приём на работу и адаптацию сотрудника

Сервисы

- ▶ Аутстаффинг*

6 Трудовая деятельность и удержание

Запрос

Работодатель обеспечивает лучшее качество персонала за счёт работы с мотивацией, продвижением, профессиональным развитием сотрудников

Сервисы

- ▶ План карьерного развития в компании*
- ▶ План мотивации и удержание персонала*
- ▶ Перераспределение трудовых ресурсов
- ▶ Оптимизация производственных процессов*
- ▶ Таргетированное ПО/ДПО работников предприятия
- ▶ Программа обучения и развития персонала*

7 Расторжение трудовых отношений

Запрос

Работодатель обеспечивает социальную стабильность и минимизирует свои издержки в рамках мероприятий по высвобождению

Сервисы

- ▶ Сбор анкет обратной связи уволившихся работников
- ▶ Аутплейсмент

Показатели КЦ «РР» во взаимосвязи с показателями НП «Кадры»

2025 — формирование целостной системы оценки деятельности и переход на плановые показатели и нормативов на основе федеральных индикаторов по всем основным направлениям

Показатели НП «Кадры»

1

Темпы сокращения дефицита кадров за счет увеличения занятости относительно значения базового года
Рост 3,4%

2

Темп сокращения среднего времени трудоустройства граждан, обратившихся в центры занятости населения за содействием в поиске подходящей работы
Снижение на 25%

3

Доля занятых граждан из числа завершивших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование
Рост до 85%

4

Уровень трудоустройства выпускников образовательных учреждений, осуществляющих трудовую деятельность в течение одного года после выпуска
СПО: рост до 67,7%
ВО: рост до 77%

5

Уровень трудоустройства выпускников образовательных учреждений СПО, осуществляющих трудовую деятельность в течение двух лет после выпуска
СПО: рост до 81,3%
ВО: рост до 81,4%

6

Доля оборудованных рабочих мест, на которые трудоустроены инвалиды, от количества рабочих мест для приема на работу инвалидов в счет установленной квоты
Рост до 6%

Показатели КЦ «РР»

1–2. Охват мерами поддержки работодателей, в т.ч. из приоритетных отраслей (=Доля работодателей-получателей мер поддержки в общем количестве работодателей, в т.ч. из приоритетных отраслей, %)

3–4. Удовлетворение кадровой потребности, в т.ч. приоритетных отраслей (= Доля трудоустроенных от общей кадровой потребности, в т.ч. приоритетных отраслей)

5–6. Оперативность удовлетворения кадровой потребности, в т.ч. приоритетных отраслей (=Среднее время замещения свободных рабочих мест, заявленных работодателями, в т.ч. приоритетных отраслей)

7. Охват учащихся общеобразовательных организаций профориентационными мероприятиями, проводимыми ЦЗН (%)

8–11. Охват мерами поддержки граждан различных категорий (выпускники, участники СВО, члены их семей, инвалиды)

12–20. Уровень трудоустройства отдельных категорий граждан, в том числе в приоритетные отрасли (= Доля трудоустроенных
1) участников СВО, в т.ч. членов их семей,
2) выпускников ПОО и ООВО,
3) инвалидов,
4) граждан иных уязвимых категорий от числа обратившихся, в т.ч. в приоритетные отрасли, %)

21–22. Оперативность трудоустройства граждан (=Среднее время трудоустройства), дни

23. Доля оборудованных рабочих мест, на которые трудоустроены инвалиды, от количества рабочих мест для приема на работу инвалидов в счет установленной квоты, %

Показатели организации работы КЦ «РР»

24. Показатель клиентской эффективности (=Индекс клиентоцентричности), балл

25–26. Показатель зрелости процессов (=Индекс исполнения процессов), балл

27. Эффективность использования имущественного комплекса (=Численность посетителей КЦ в расчете на 1 кв.м. площади помещений, чел./кв.м.)

28. Производительность труда сотрудников КЦ (=Количество оказанных сервисов в расчете на 1 сотрудника КЦ)

29. Соответствие численности обратившихся граждан кадровой потребности работодателей