

Работодатель – ключевой партнер службы занятости

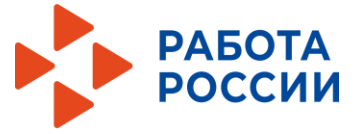
Организация работы кадровых центров
«Работа России» под решение кадровой
потребности работодателей

Марат Джалилов

Руководитель направления ФЦК «ВНИИ труда» Минтруда России

12 сентября 2024

Конъюнктура рынка труда требует оперативного реагирования СЗ и построения работы через призму удовлетворения кадровой потребности экономики



Почему?



1. Работодатель — ключевой игрок формирующий спрос и существенно влияющий на климат рынка труда.



2. Баланс рынка труда зависит от формирующегося спроса работодателей и предложений со стороны специалистов.

2.1. Отсутствие спроса на него на рынке труда сводит на нет усилия, приложенные при подготовке специалистов

2.2. Высокая конкуренция на рынке труда среди специалистов, повышает риск неоправданных ожиданий



3. Построение работы исходя из кадровой потребности работодателей способствует развитию трудового потенциала и человеческого капитала.

Поэтому КЦ «Работа России» должен стать точкой притяжения работодателей

Что для этого требуется?

Время – Деньги

Основопологающей задачей СЗ является анализ и прогнозирование ситуации на рынке труда:

1

Профессионально-квалификационная структура (ПКС)

- Анализ изменений структуры занятости на рынке труда
- Анализ перспективной кадровой потребности рынка труда
- Анализ состава занятых/незанятых граждан
- Формирование прогноза востребованных и выбывающих профессий
- Формирование необходимых программ обучения в соответствии с ПКС

Следующая задача:

2

- Формирование стратегии кадрового обеспечения отраслей экономики
- Определение способов и инструментов достижения результата

Сбалансированный рынок труда минимизирует диспропорцию спроса и предложений

Формирование профессиональной команды Персональных менеджеров

Персональный менеджер — Кадровый консультант:

-  является единой точкой входа и маршрутизатором для работодателя
-  является единой точкой входа и маршрутизатором для специалистов других подразделений СЗ
-  владеет информацией о специфике отрасли и особенностях предприятия
-  знает текущую ситуацию на рынке труда и прогноз перспективной кадровой потребности
-  является владельцем и агрегатором всей информации о предприятии



Сформировать команду ПМ по отраслевому принципу



Обеспечить возможность ПМ изучить специфику отрасли



Обеспечить регулярный доступ к информации о ситуации на рынке труда и прогнозу перспективной кадровой потребности



Организовать взаимодействие структурных подразделений СЗ

Кто заказчик, кто исполнитель

СЗ работает с 2-мя внешними клиентами



работодатель



гражданин

Бизнес-модель B2B2C

В текущих реалиях СЗ имеет 2х заказчиков



Работодатель



Гражданин

Это приводит к



Автономной работе подразделений со своими клиентами



Отсутствию единой стратегической цели



Отсутствию сквозных КПЭ



Каждое подразделения имеет свои КПЭ и целевые показатели

Требуется определить Заказчика и Исполнителя в СЗ



В роли заказчика — Кадровый консультант



В роли исполнителя — Карьерный консультант



В роли соисполнителей — Специалисты других подразделений

Такая ролевая модель позволит выстроить эффективное взаимодействие подразделений

Распределение зон ответственности и функций



За **Кадровым консультантом**, помимо текущих функций, закрепляется функция по формированию четкого ТЗ по поиску и подготовке кандидатов.



За **Карьерным консультантом** – обеспечение привлечения подготовки и маршрутизации граждан с учетом текущей или прогнозируемой ситуацией на рынке труда.

Следует разделить работу Карьерных консультантов на операционную и работу связанную с поиском и подготовкой кандидатов

Карьерный консультант
(рекрутер)

работает в связке с

Кадровым консультантом

обеспечивает расширением клиентской базы кандидатов, и подготовку, в соответствии с ТЗ

Карьерный консультант
(операционист)

работает в связке с

Карьерным консультантом
(рекрутер)

обеспечивает поток кандидатов из числа граждан обратившихся в СЗ, в соответствии с ТЗ

Специалисты иных
структурных подразделений

работают с

Карьерным консультантом
(рекрутер)

обеспечивают предоставление мер и сервисов в рамках своих полномочий

Командная работа, на единый стратегический результат

Целевые показатели достижения стратегической цели



Установление ЦП в соответствии со стратегией кадрового обеспечения отраслей экономики



Формирование сквозных КПЭ

Спасибо за внимание!

Марат Джалилов

Руководитель направления ФЦК «ВНИИ труда»
Минтруда России