Дорогие друзья!

В этом году мы отмечаем важную дату — 30-летие со дня образования государственной структуры содействия трудоустройству. После принятия Закона о занятости населения в 1991 году во всех регионах нашей огромной страны начал функционировать один из самых важных институтов — центры занятости.

Благодарен каждому из вас. В период пандемии вы проявляли свои лучшие качества — знание рынка труда своей территории, оперативность, ответственность и отзывчивость. Эта напряженная работа помогла поддержать граждан в самой сложной ситуации.

Сегодня перед нами стоят непростые задачи, связанные с повсеместной модернизацией всей системы профилактики безработицы. Современная служба занятости должна подходить к вопросу трудоустройства граждан комплексно, учитывать жизненную ситуацию каждого. Помощь службы занятости — это не только поиск подходящих вакансий. Это и обучение, и содействие в создании своего дела, а в некоторых случаях и психологическая помощь, ведь потеря работы часто сопряжена с серьезным стрессом. Для тех, кто решил поменять вектор своего развития, нужны правильно подобранные курсы и карьерный коучинг. Тем, кто ищет работу впервые, нужны советы по составлению резюме и тренировка навыков самопрезентации.

Важно стараться понять причины безработицы конкретного гражданина и помочь их решить. Наши обновленные центры должны стать той точкой, где встречаются работник и работодатель с четким пониманием того, что службы занятости могут решить любую, даже самую сложную задачу: от поиска первой работы до массового подбора специалистов из разных регионов страны.

Вот такая большая, благородная и амбициозная миссия у центров занятости будущего. Что нужно для того, чтобы играть эту важную роль? Конечно, и другие аналитические инструменты, и другие возможности, и дополнительная подготовка для каждого из нас, занятых в системе. Новые цифровые решения, новые стандарты и программы переобучения уже постепенно разрабатываются и внедряются. Но ключевым фактором успеха проекта по модернизации службы занятости станут люди. От вашей готовности и желания работать по-новому и помогать каждому конкретному человеку зависит качество управления рынком труда. Уверен, все получится.

От всей души поздравляю с профессиональным праздником! Здоровья, успехов и, конечно, самореализации!

Антон Котяков,
министр труда и социальной защиты Российской Федерации

Журнал
«Служба занятости»
№ 4 (203) / 2021

Журнал издается при информационной и экспертной поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Журнал зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций.
Свидетельство о регистрации ПИ № 77-17678 от 09.03.2004 г.

Генеральный директор ИД «Панорама» – Председатель Некоммерческого фонда содействия развитию национальной культуры и искусства Кирилл МОСКАЛЕНКО

Главный редактор Вячеслав КОТОВРАСОВ
sz@panor.ru
+7 (985) 132–24–55

Дизайн и верстка Дмитрий МИКЛЯЕВ

Корректор Елена СВИРИНА

Журнал распространяется через подписку.
Оформить подписку с любого месяца можно:
1. На нашем сайте panor.ru.
2. Через нашу редакцию по тел. 8 (495) 274–2222 (многоканальный) или по заявке в произвольной форме на адрес: podpiska@panor.ru.
3. По официальному каталогу Почты России «Подписные издания» (индекс — П7271).
4. По «Каталогу периодических изданий. Газеты и журналы» агентства «Урал-пресс» (индекс на полугодие — 84789).

Учредитель:
Научно-образовательное учреждение «Академия общественно-экономических наук и предпринимательской деятельности»
117049, г. Москва, Ленинский пр-т, д. 4, стр. 1А

© ИД «ПАНОРАМА»

Издательство «Политэкономиздат»
www.politeconom.ru, www.Политэкономиздат.РФ
Адрес редакции:
Москва, Бумажный проезд, 14, стр. 2
Для писем: 125040, Москва, а/я 1

Отдел рекламы
Тел.: (495) 274-22-22
reklama@panor.ru

Отпечатано в типографии ООО «Вива-Стар», 107023, Москва, ул. Электрозаводская, д. 20, стр. 3

Установочный тираж 7500 экз.

Подписано в печать 22.03.2021 г.

Редакция журнала «Служба занятости» выражает надежду, что наши читатели продолжат или вновь оформят подписку на данное издание, а также установят взаимовыгодное деловое сотрудничество с организациями и фирмами, любезно предоставившими свои материалы для публикации в этом номере журнала.

Материалы публикуются на безгонорарной основе

СОДЕРЖАНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА
М. Ю. Иванков. В самое сложное время госучреждения не только справились с повышенной нагрузкой, но и сумели использовать плюсы современных онлайн-возможностей. 4

Я. Е. Нилов. Базисные статьи Закона о занятости населения, регламентирующие поддержку оказавшихся под угрозой безработицы россиян, были и остаются незыблемыми 6

НЕ ДОГОНЯТЬ ТРЕНДЫ, А БЫТЬ ЛИДЕРАМИ 8
Восстановление рынка труда и очных форм работы специалистов по трудоустройству, их профессиональные качества и актуальные задачи — этим темам была посвящена наша беседа с М. В. Кирсановым, директором Департамента занятости населения и трудовой миграции Минтруда России.

РЫВОК В БУДУЩЕЕ 11
События минувшего года доказали необходимость повсеместного внедрения цифровых технологий. Какие выводы можно сделать по итогам испытательной обкатки интернет-сервисов и как в ближайшей перспективе изменится работа специалиста ЦЗН? Об этом в интервью нашему журналу рассказал заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Д. А. Васильев.

ПАНОРАМА
РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР 16

РЫНОК ТРУДА: ДИНАМИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ
С. В. Борисенко. **ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ** 24
Город Севастополь имеет статус субъекта Российской Федерации федерального значения, военного геостратегического объекта. Увеличение темпов и потенциала экономического развития региона является следствием успешной реализации проводимой политики федерального центра и правительства города. Сегодня город входит в топ российских регионов по росту численности населения и числу создаваемых новых рабочих мест.

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ
Ю. В. Герций. **ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ — ТРЕБОВАНИЯ ВЫСОКИЕ** 32
Подготовка специалистов службы занятости населения должна отвечать современным потребностям рынка труда. В этой системе должны работать профессионалы, одинаково хорошо владеющие основами информационных технологий и навыками межличностного общения.

ПАНОРАМА
РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР 37

ПООЩРЕНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ
ПОЧЕТ И НАГРАДЫ ЗА ЗНАНИЯ И НАВЫКИ 44
В нынешнем году Минтруд России проведет юбилейную, десятую по счету череду соревнований в рамках Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии». Солидно организованные состязания на местном и федеральном уровнях, призванные поднять престиж преимущественно рабочих специальностей, ежегодно охватывают пять номинаций.

СОЦОПРОС

ЗАПРОС НА БАЛАНС **52**

Всероссийский центр изучения общественного мнения получил данные опроса 2021 г. о том, как работающие граждане относятся к своему труду и что мотивировало бы их работать еще лучше. Оказалось, что за 30 лет сугубо финансовый подход потерял былую значимость.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ ПРИ ВЫБОРЕ РАБОТЫ **58**

В начале 2021 г. Служба исследований HeadHunter провела опрос среди 3600 российских соискателей и выяснила, что, по их мнению, должно обязательно входить в социальный пакет и насколько он важен.

В УСЛОВИЯХ УДАЛЕНКИ **62**

Более половины российских фрилансеров с нуля освоили профессию в прошлом году. При этом 70 % из них сталкивались с недостатком навыков для выполнения работы.

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗ

РАБОТА НА ПЕНСИИ: ПРЕДПОЧТЕНИЯ РОССИЯН **64**

27 % россиян собираются продолжать работать на пенсии. Чаще всего они претендуют на должности руководителей и квалифицированных специалистов. Зарплатные ожидания современных пенсионеров вполне конкурентоспособны. SuperJob проанализировал резюме кандидатов пенсионного возраста в городах-миллионниках.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

«У МЕНЯ РАСТУТ ГОДА, БУДЕТ И СЕМНАДЦАТЬ…» **70**

Немало ребят покидают школу после девяти лет обучения. Но сделать осознанный выбор после 11-го класса зачастую сложнее. Расскажем о профессиях, важных рекомендациях и тестах на профориентацию, которые могут помочь выпускнику определиться.

СЦЕНАРИЙ ПРЕЗЕНТАЦИИ **75**

Популярные фильмы показывают нам, как справиться с трудностями и найти работу мечты. А что, если сопоставить вымысел с реальностью?..

ТЕСТЫ ДЛЯ КАНДИДАТОВ **78**

Прежде чем приниматься за проверочное тестовое задание от работодателя, соискателю стоит уточнить важные детали.

ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ:

КИРСАНОВ
Михаил Владимирович,
директор Департамента занятости населения и трудовой миграции Министерства труда и социальной защиты РФ, председатель экспертного совета

ВАСИЛЬЕВ
Денис Александрович,
заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости, зам. председателя экспертного совета

ВОЛОХ
Владимир Александрович,
профессор кафедры государственного управления и политических технологий ГУУ, доктор политических наук

ГЕРЦИЙ
Юрий Викторович,
председатель Совета по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения, кандидат социологических наук

ГРУЗНЫХ
Светлана Николаевна,
начальник Департамента труда и занятости населения Томской области

ГУРТОВ
Валерий Алексеевич,
директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, доктор физико-математических наук

ЕМЕЦ
Валерий Сергеевич,
министр труда и социальной защиты населения Рязанской области, доктор политических наук

КОРОВКИН
Андрей Германович,
заведующий лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, доктор экономических наук

ЛАПШИН
Константин Александрович,
начальник отдела по содействию в трудоустройстве инвалидов по зрению ААУ Всероссийского общества слепых (ВОС), кандидат экономических наук

РЯЗАНЦЕВ
Сергей Васильевич,
руководитель Центра социальной демографии и экономической социологии ИСПИ РАН, доктор экономических наук

ШАБАЕВА
Светлана Владимировна,
главный научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, доктор экономических наук

Уважаемые сотрудники службы занятости!

Каждый год мы с вами традиционно отмечаем знаковую дату — 19 апреля, которая исторически является для нас профессиональным праздником. В этом году этот весенний день юбилейный — со дня появления Закона о занятости населения в Российской Федерации прошло 30 лет!

Именно этот нормативный документ, принятый в 1991 году, установил основополагающие правила для защиты прав всех трудоспособных граждан, где обозначены главные принципы социальной защиты россиян от безработицы. Закон послужил отправной точкой для создания и выстраивания системы региональных органов занятости. В результате три десятка лет тому назад во всех субъектах Российской Федерации были сформированы профильные управления в структуре исполнительной власти, а также создана весьма обширная сеть территориальных центров занятости населения. При этом работа данных учреждений сразу же начала подвергаться жизненной проверке на эффективность и качество.

Периоды массового высвобождения рабочей силы в начале 1990-х годов, печально известный дефолт, последующие финансово-экономические кризисы — все эти события каждый раз подтверждали острую необходимость и востребованность государственных программ содействия трудоустройству. По сути, специалисты службы занятости в городах и районах всегда оказывались на передовой социальных проблем, первыми принимали на себя трудности людей, оказавшихся в тяжелой жизненной ситуации ввиду потери работы.

Важным этапом становления службы явился 2012 год. Именно тогда основные полномочия в сфере содействия занятости были переданы на уровень регионов. В результате в каждой республике, крае и области были сформированы свои приоритеты, а меры содействия занятости стали реализовываться исходя из потребностей местного рынка труда. Далеко не все проходило гладко, но жизнь показала: в субъектах, где деятельность органов занятости тесно увязана с властными структурами, работодателями и образовательными учреждениями, удается не только упреждать безработицу, но и выстраивать столь важные сегодня составляющие профессионального обучения и переподготовки, профориентации и поддержки слабозащищенных граждан.

Минувший 2020 год стал для работников службы занятости еще одним суровым тестированием на профессионализм и умение гибко и оперативно реагировать на сложную ситуацию. С одной стороны, в стране начали активно внедряться стандарты инновационных учреждений — кадровых центров «Работа России». С другой стороны, ввиду массовых ограничений из-за коронавирусной инфекции центрам занятости пришлось перейти на не имеющий ранее аналогов дистанционный режим.

При этом центры занятости вновь стали точкой притяжения граждан, пострадавших от последствий пандемии. И в целом надо отметить: в самое сложное время госучреждения

не только справились с повышенной нагрузкой, но и сумели использовать плюсы современных онлайн-возможностей.

Последнее качество ставится сегодня во главу угла. Модернизация службы занятости, согласно поставленным Президентом России задачам, должна привести к качественно иному уровню функционирования нашей с вами структуры. Исходя из этих задач Роструд продолжает развивать портал «Работа в России», ставший главной площадкой для содействия в трудоустройстве всем гражданам нашей страны. Четкий контроль данных от работодателей, разносторонние сведения о компаниях, местности, особенностях и условиях трудоустройства — благодаря этой богатой «начинке» интернет-система стала главным помощником и соискателям, и специалистам службы занятости. Процесс содействия трудоустройству в стандартах нынешнего времени должен обеспечиваться многогранной помощью человеку, отталкиваясь от его конкретной жизненной ситуации, а также максимальным использованием развитой информационной базы.

Поэтому хочу обратиться к вам, сотрудники службы занятости, как к своим коллегам и друзьям. Во многом именно от вас зависит будущее россиян, обратившихся за поддержкой в сложный период. Надеюсь, вскоре пандемия отступит и мы вернемся к привычному образу жизни, что поможет нам еще активнее реализовывать инновационные задачи, используя и высокие технологии, и лучшие практики.

Ваша деятельность находится на стыке разноплановых знаний, а ее результат во многом зависит от умения найти контакт с каждым человеком. Желаю, чтобы вы чаще получали позитивные встречные импульсы от ваших клиентов и укрепляли свой имидж профессионала при взаимодействии с партнерами-работодателями. А главное — ощущали собственную востребованность и действительно большую значимость вашего ежедневного труда!

С наилучшими пожеланиями,
М. Ю. Иванков,
руководитель Федеральной службы по труду и занятости

Уважаемые читатели журнала!

От имени депутатов — членов Комитета Государственной думы по труду, социальной политике и делам ветеранов и от себя лично приветствую всех специалистов, работающих в структуре государственной службы занятости!

30 лет минуло с тех пор, когда Верховный совет РСФСР принял Закон от 19.04.1991 № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации». Несмотря на то что документ был принят еще в советский период, надо отдать должное его разработчикам — в условиях только зарождающихся экономических отношений нового типа в законе были изложены ключевые положения о защите конституционных прав человека на свободный труд.

Безусловно, ряд пунктов закона в силу изменяющихся реалий были за эти годы серьезно скорректированы. Однако базисные статьи, регламентирующие государственную поддержку оказавшихся под угрозой безработицы россиян, были и остаются незыблемыми. И во многом благодаря адекватным формулировкам Закона о занятости в России постоянно развивается система содействия трудоустройству.

Утвержденные социальные гарантии имеют особое, зачастую жизненно важное значение для граждан, которым трудно в полной мере реализовать свой трудовой и творческий потенциал в силу солидного возраста, проблем со здоровьем, сложной личной ситуации, проживания вдали от крупных населенных пунктов. К тому же, к сожалению, сегодня в нашей стране труд катастрофически недооценен, уровень его оплаты далек от оптимального, а значительная часть населения живет на грани бедности.

Исходя из первостепенных задач по повышению уровня жизни наших соотечественников ключевое значение имеет практическая реализация законодательных норм. С 2012 года основные полномочия в сфере государственного содействия трудоустройству перешли на уровень регионов, и в этом плане ответственность за меры по профилактике безработицы лежит на руководителях субъектов, специалистах местных управлений и учреждений. От эффективности программ, действий каждого центра занятости зависит, насколько быстро жители будут находить достойный вариант для реализации своих навыков, выхода на новую жизненную траекторию.

Важно подчеркнуть, что сотрудники службы занятости со стажем пережили не один кризисный период в новейшей истории. Настоящим испытанием стал прошлогодний коллапс, вызванный распространением коронавирусной инфекции. В условиях тотальных ограничений резко выросло число официально зарегистрированных безработных, которые стали обращаться в органы занятости.

В этих условиях, а также с учетом новых реалий рынка труда существенной законодательной поддержкой для россиян стал принятый Государственной думой Федеральный

закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ. Отныне в Трудовом кодексе присутствуют по крайней мере главные юридические обоснования дистанционной работы, указаны детали регулирования труда в таком формате.

Быстро меняющийся мир с пронизывающей все сферы цифровизацией заставляет нас по-другому смотреть на трудовые отношения. Принятый в декабре 2019 года Федеральный закон № 439-ФЗ, утвердивший порядок перехода от бумажных трудовых книжек к электронным, без преувеличения открыл новую эру взаимоотношений работника и работодателя. Профессиональная биография гражданина теперь фиксируется в цифровых базах данных.

Сегодня благодаря интернет-сервисам человеку доступны сведения о вакансиях и компаниях, образовательных учреждениях и центрах переподготовки. С одной стороны, эти инновации упрощают процесс трудоустройства. С другой — в морально и физически непростой ситуации гражданину трудно ориентироваться в массе разнообразной информации. И здесь должна поспевать квалифицированная и оперативная помощь специалистов службы занятости.

Кадровые центры, открывающиеся в регионах под вывеской «Работа России», — не дань моде. Главная задача таких учреждений — уйти от прежних стереотипов центров занятости и неэффективной схемы простой регистрации безработных. В нынешних условиях единственно важным критерием эффективности является не столько наличие набора услуг (от предоставления максимально полной базы открытых вакансий в соответствии с профилем каждого конкретного гражданина до организации непосредственной встречи с работодателем), сколько удовлетворение обеих сторон от свершившегося факта трудоустройства. И далеко не всегда с проблемой соискателя разберется автоматизированная система — уже на пороге центра человека должен встречать хорошо подготовленный специалист. Он обязан не только хорошо знать Закон о занятости и особенности местного рынка труда, но и уметь наладить психологический контакт с посетителем. Грамотная речь, широкий кругозор, навыки обращения со всеми электронными девайсами — вот лишь некоторые качества, необходимые сегодня специалисту по трудоустройству.

Основную долю финансирования при модернизации учреждений составляют средства федерального бюджета. Но максимальная эффективность вложений — ответственность местных органов власти и руководителей центров занятости. Очень важно не пускать реальную модернизацию на самотек, вовремя проводить переподготовку персонала учреждений.

Хотелось бы верить, что и наши коллеги из региональных законодательных собраний будут проявлять к службе занятости особое внимание. Депутаты всех уровней должны контролировать работу системы социальной поддержки, иметь четкую обратную связь с избирателями. Когда речь идет о получении земляками работы как единственного источника их дохода, здесь нет места партийным разногласиям.

А всем тем, кто по роду своей деятельности регулярно и практически помогает соотечественникам успешно начать или продолжить карьеру и тем самым обеспечить себе достойную жизнь, желаю благополучия, уверенности в завтрашнем дне, уважения партнеров и коллег, а также, безусловно, теплых отзывов благодарных клиентов службы занятости!

Ярослав Нилов,
председатель Комитета Госдумы по труду,
социальной политике и делам ветеранов

НЕ ДОГОНЯТЬ ТРЕНДЫ, А БЫТЬ ЛИДЕРАМИ

Восстановление рынка труда и очных форм работы специалистов по трудоустройству, их профессиональные качества и наиболее актуальные на сегодня задачи — этим темам была посвящена наша беседа с М. В. Кирсановым, директором Департамента занятости населения и трудовой миграции Минтруда России.

— Михаил Владимирович, можно ли сказать, что и вы лично, и ваши коллеги из регионов встречают 30-летие со дня образования службы занятости все-таки на моральном и практическом подъеме, учитывая испытания, выпавшие на госструктуры в прошлом году? Обрисуйте, пожалуйста, весеннюю ситуацию текущего года на рынке труда.

— Уже сейчас можно сказать, что ситуация на рынке труда стабилизируется. Если сравнивать с прошлыми показателями во время пика, то уже к началу весны безработных граждан, зарегистрированных в центрах занятости, стало меньше на 1,7 млн человек.

Все регионы уже утвердили комплексы мер, которые включают мероприятия в том числе по линии служб занятости, четко построили себе целевые показатели. Есть паспорта по каждому субъекту РФ, которые отражают изменения показателей по уровню занятости, безработицы, количеству вакансий, наиболее болезненных категорий безработных. Все это будет отслеживаться нами ежемесячно.

Да, работы еще предстоит много, но сегодня с полным основанием могу уверить наших читателей, что с учетом прослеживаемой тенденции к стабилизации мы достигнем допандемических показателей рынка труда.

— Трудностей подобного рода, связанных с частичной изоляцией граждан и карантинными ограничениями в работе госструктур, в истории службы ранее не было. Каковы главные уроки этого сложного периода в плане организации деятельности наших профильных учреждений?

— Однозначно можно утверждать, что исключительно дистанционный режим работы центров занятости без индивидуальной работы с гражданами не может обеспечить высокий уровень трудоустройства. Так же как и нельзя удаленно обучить фрезеровщика без практических занятий.

Более того, в период пандемии вставали на учет и те, кто не слишком был заинтересован в работе, а чтобы получить социальные выплаты, которые к тому же были повышены из-за тяжелой ситуации.

Сейчас регионам дано право принимать решение работать онлайн или офлайн с учетом эпидемической ситуации, поэтому ситуация начнет выправляться. Многие организации тоже постепенно уходят с дистанционного формата.

Есть и плюсы. Например, отработаны механизмы с системой межведомственного электронного взаимодействия (МЭФ) по предоставлению организациями сведений о конкретных гражданах. Этот опыт мы будем развивать и в дальнейшем, чтобы люди предоставляли минимум документов при обращении в службу занятости.

— Пандемия сильно изменила планы и сроки переформатирования центров занятости. Насколько это затормозило процесс создания модернизированных кадровых центров «Работа России» и сможем ли мы соблюсти плановые показатели нацпроекта по созданию учреждений нового типа?

— Конечно же, прошлый год был сложный. Но это абсолютно не означает, что показатели проекта в целом по его завершении не будут выполнены. Работа велась и во время пандемии. Регионы проработали не менее двух жизненных ситуаций соискателей и бизнес-ситуации работодателя. Прорабатывались каждый шаг и все меры, чтобы помочь людям в каждой конкретной ситуации. Создавались и блок-схемы, и скрипты, вплоть до того, что должен говорить сотрудник.

При этом некоторые регионы, которые участвовали в пилоте в 2019 г., стали сами приглашать коллег из других субъектов, которые присоединились позднее, проводили с ними обучающие мероприятия — помогали оптимизировать процессы, обменивались опытом и технологиями.

— Какие конкретно задачи, если говорить о приоритетах, нужно решать на местах активно и безотлагательно для выполнения озвученной президентом страны цели по восстановлению ситуации с занятостью на уровень допандемийного периода?

— Главный акцент делается на переобучении, потому что статистика показывает, что больше всего риску безработицы подвержены граждане без профессионального образования. Это региональные и федеральные программы, которые позволят обучить порядка 170 тыс. человек.

Еще впервые на федеральном уровне начинаем субсидировать наем. Если работодатели трудоустроят тех, кто встал на учет на биржу труда в прошлом году, то им будут выплачены субсидии. Это, в свою очередь, поможет еще 220 тыс. человек, которые сейчас остались без работы.

Также сейчас внедряем набор стандартов для помощи в трудоустройстве разным категориям соискателей. Для этого мы будем повышать квалификацию и наших сотрудников. Порядка 22 тыс. работников центров занятости населения будут обучены, чтобы эффективно решать проблемы граждан в зависимости от их жизненной ситуации.

Другая возможность — социальный контракт. Он предполагает не только материальную помощь, но и обучение, содействие поиску работы или развитию своего бизнеса. В этом году эта практика уже масштабирована по всей стране. Планируем заключить в этом году 300 тыс. соцконтрактов, из них 80 тыс. — для помощи в трудоустройстве.

— Прошлый год приучил многие госструктуры, да и их клиентов, к онлайн-общению, и в таком опыте нет ничего плохого. Но, как вы считаете, не скажется ли это уже при отмене ограничений на востребованности и популярности привычных массовых мероприятий — больших ярмарок вакансий, профориентационных акций, различных дней открытых дверей и других крупных мероприятий?

— На мой взгляд, нет. И сейчас проводится много мероприятий с работодателями. Это и круглые столы, и клубы кадро-

виков с представителями предприятий. Наши специалисты работают с разного рода форматами, в том числе с крупными ярмарками вакансий. Там мы рассказываем про государственные услуги и профориентационные акции, чтобы заинтересовать работодателей и помочь соискателям в решении их проблем.

Собственно, и в разгар пандемии эта работа не прекращалась. Профориентационные мероприятия в регионах проводились в том числе удаленно, на уровне сайтов и соцсетей. И у них были достаточно большие показатели охвата.

— Учитывая возврат к нормальной работе, отсутствие времени на раскачку и решение задач по модернизации ЦЗН, заостряется вопрос по составу и квалификации работников службы занятости. Хорошо ли укомплектованы наши команды сотрудников на местах? И удается ли им поспевать за инновациями?

— Конечно же, они уже сформировались как команда. Но, как известно, чтобы быть профессионалом своего дела, нужно быть вечным студентом. Тем более что перед нами стоит такая амбициозная задача — стать главным и самым крупным оператором на рынке труда.

Сейчас наши коллеги из НИИ труда привлекают профессионалов в этой области для обновления стандартов и сервисов для центров занятости. Прорабатываются программы обучения для персонала. Это и деловое общение, и психологическое консультирование, и управление карьерой, чтобы работать не только с теми, кто потерял работу, но и с теми, кто хочет заниматься продвижением своей карьеры. Поэтому, повторюсь, мы не только стараемся поспевать за трендами, но и стремимся стать главными государственными кадровыми агентствами.

— А если говорить об образном «портрете» хорошего специалиста службы занятости 2021 г. — каков он? Какими первостепенными профессиональными качествами он должен обладать и какие способности постоянно развивать?

— Зачастую гражданин, когда обращается к нам, не умеет правильно позиционировать себя или не может сформулировать проблему и ответить на вопрос, почему не может найти работу. Поэтому нужно не только владеть высоким уровнем коммуникабельности для налаживания взаимодействия между работодателем и соискателем. Важно понять проблему каждого конкретного человека. Дать совет, где лучше приложить свои усилия — «прокачать» свои навыки или вообще, может, переобучиться.

Как правило, в центрах занятости стараются закреплять сотрудников за конкретными предприятиями, чтобы лучше понимать его потребности и корпоративную культуру. Но этого недостаточно, нужно быть проактивным и постоянно наращивать пул работодателей и вакансий. Важна адресность, чтобы работодатель был заинтересован в этом сотрудничестве.

Для этого на те же профмероприятия можно приглашать специалистов из других структур или инспекторов труда, чтобы разъяснить, например, новые требования законодательства.

— За три десятка лет минуло немало экономических и социальных кризисов. Возможно, главным для ваших коллег в юбилейный год будет отсутствие форс-мажорных обстоятельств. А чего еще вы пожелаете нашим читателям?

— Стабильности и успешного, приносящего удовлетворение труда. А тем, кто находится в поиске своего рабочего места, — обязательно его найти!

Беседовал Вячеслав Котоврасов

РЫВОК В БУДУЩЕЕ

События минувшего года, вызвавшие кратный рост обращений россиян в центры занятости, наглядно доказали необходимость оперативного и повсеместного внедрения цифровых технологий. Какие выводы можно сделать по итогам испытательной обкатки интернет-сервисов и как в ближайшей перспективе изменится работа специалиста ЦЗН? Об этом в интервью нашему журналу рассказал заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Д. А. Васильев.

— Денис Александрович, привычная жизнь в работе учреждений службы занятости постепенно налаживается. Как вы оцениваете деятельность и центров занятости, и новых кадровых центров в период довольно жесткого «карантинного тестирования»?

— Во время пандемии и связанных с ней ограничений на службу занятости легла и большая нагрузка, и большая ответственность. Сотрудники занимались как трудоустройством лиц в этот сложный период, так и порученными Президентом РФ выплатами для расширенных категорий граждан.

Специалистам пришлось перестраивать свою работу фактически «с колес» и в очень сжатые сроки. В целом система показала, что она имеет серьезный запас прочности. Режим функционирования был удаленным, но практически бесперебойным. Россияне убедились, что основные социальные гарантии соблюдены, да и многие виды услуг продолжали оказываться и в самый «закрытый» период.

Если брать время пиковых нагрузок, то достаточно сказать: число стоящих на учете в органах занятости граждан достигало 3,7 млн. Сотрудникам пришлось в разы увеличить эффективность работы, и это при том, что сами центры занятости также попали под коронавирусные запреты.

Безусловно, хочется отметить: органы занятости достойно справились с серьезным вызовом. Работа во многих местах шла, по сути, в дежурно-круглосуточном режиме ввиду огромного количества заявлений от граждан. На наш взгляд, по итогам 2020 г. мы уже получили очень хорошие показатели. Сейчас мы планомерно вышли на траекторию снижения уровня безработицы. В рамках нацпроекта «Демография» возвращаемся к программам переобучения граждан, проведению мероприятий активной политики занятости, мерам стимулирования работодателей к трудоустройству безработных. Очень надеемся, что все эти усилия к концу текущего года существенно улучшат ситуацию на рынке труда.

Важно, что именно во время пандемии во многом был подготовлен переход к масштабной реформе. Прошло тестирование специалистов в плане оказания услуг в соот-

ветствии с новыми принципами и подходами. Можно сказать, это был симбиоз многих составляющих — и стресс-теста, и другого формата, и нового опыта работы.

— Значит, подтвердилась правота известной поговорки «нет худа без добра»?

— Да, ведь в этих условиях стали быстро развиваться информационные и дистанционные технологии в плане обработки и подтверждения данных. Развитие цифровых сервисов послужило дальнейшим толчком к созданию единой цифровой платформы оказания услуг.

Получилось, что тема пандемии не только подтвердила правильность основных планов по развитию этой платформы, но и внесла коррективы и дополнительные вводные, которые мы заложили при ее создании. Фактически мы уже приступили к реализации программы цифровизации госуслуг в сфере занятости.

Платформа должна стать ключевым звеном, которое не только обеспечит работоспособность конкретных центров занятости в рамках региона, но и создаст систему взаимодействия — как межведомственного, так и межрегионального. Это позволит, к примеру, успешно трудоустраивать гражданина, временно проживающего не по месту своей регистрации, а в другом субъекте. До этого подобная услуга оказывалась в ручном режиме, и сотрудникам ЦЗН было достаточно тяжело работать с гражданином в условиях отсутствия по нему необходимой информации.

Сегодня мы идем к форме оказания услуг по экстерриториальному принципу в рамках одного окна. Так что месяцы карантина послужили полезным толчком и показали, какие технологии нужно развивать для более эффективной работы.

— Можно ли сейчас, после столь серьезной «закалки», обозначить приоритеты в работе службы занятости на этот год?

— Здесь можно выделить три основных направления. Первое — это модернизация учреждений занятости, обучение их сотрудников, изменение форматов работы, создание и развитие упомянутой цифровой платформы для ускорения получения и обработки данных. Сервисы предполагают также профилирование граждан при очных и дистанционных обращениях, что существенно ускорит и упростит процесс оказания услуг.

Второе направление — это работа органов занятости, направленная на повышение конкурентоспособности конкретного гражданина на рынке труда. Имеются в виду и программы адаптации, и переобучение — как по линии непосредственно регионального центра занятости, так и в рамках мероприятий федерального проекта «Содействие занятости».

Третий реализуемый в инновационном формате блок мер связан со стимулированием работодателей к трудоустройству безработных граждан. Субсидии в размере трех минимальных размеров оплаты труда выделят работодателям при трудоустройстве безработных, зарегистрированных до 1 января 2021 г. На наш взгляд, эта мера должна получить общероссийский охват, так как здесь речь идет о реальном государственном стимулировании компаний. Наши предприятия получают заинтересованность в привлечении тех россиян, кто особенно нуждается в трудоустройстве.

Эти три направления при соблюдении должного контроля и взаимной поддержке

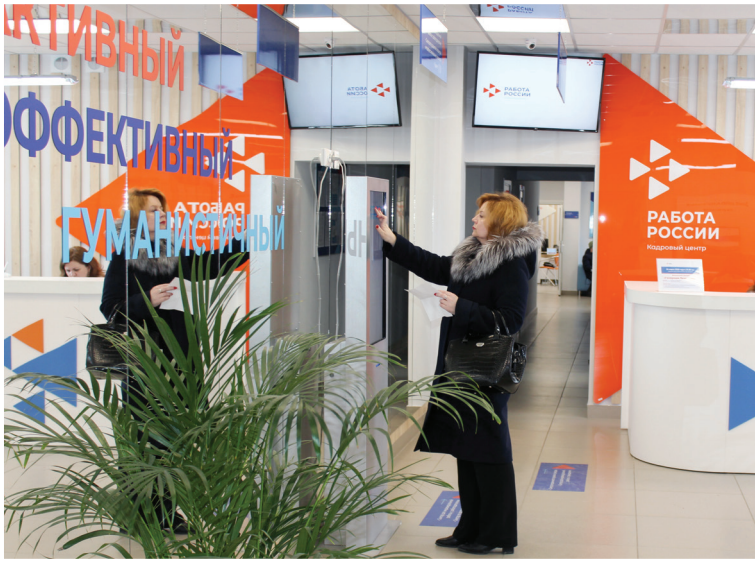
сторон социального партнерства позволят весьма существенно снизить напряженность на рынке труда.

— Все более важную роль играет портал «Работа в России». Главный интернет-ресурс Федеральной службы по труду и занятости не первый год оказывает существенную поддержку и гражданам, и компаниям. Расскажите, насколько был востребован данный сервис в карантинный период, как изменялся и развивался.

— В период распространения коронавирусной инфекции востребованность этого портала возросла более чем в 3 раза. Прежде всего это было вызвано тем, что по поручению Минтруда России нами оперативно был запущен функционал по направлению заявлений в органы службы занятости населения о регистрации в качестве безработных, содействии в поиске работы, предоставлении различных выплат. Постановлением Правительства РФ от 08.04.2020 № 460 было утверждено дистанционное взаимодействие с клиентами. При этом необходимые для службы занятости данные гражданина, в частности о наличии работы и размере его заработной платы, Роструд получал по системе межведомственного взаимодействия, в том числе из баз Пенсионного фонда, органов МВД.

Кроме того, уже в июне была реализована возможность взаимодействия с органами ЗАГС и плюс к указанным стали проверяться сведения о наличии у гражданина детей и их возрасте. За предыдущий год, с апреля по декабрь, система позволила обработать примерно 5,6 млн заявлений. При этом число вакансий оставалось на среднегодовом уровне и колебалось в рамках 1,2–1,6 млн в зависимости от сезонных факторов.

Безусловно, специалисты службы занятости, впервые столкнувшись с таким всеобщим дистанционным режимом, в первые месяцы испытывали сложности. Для оказания методологической помощи Роструд развернул проектный офис по внедрению нового способа предоставления услуг, были настроены и дополнительные каналы автоматизированного электронного взаимодействия. Всю пандемию работал так называемый «хелп-деск» — специальный сервис, который действует и сейчас. Специалисты службы занятости могут ознакомиться со всей необходимой информацией, задать свои вопросы.



С этого года на базе ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруд России создал Федеральный центр компетенций, который будет оказывать экспертно-методическую и информационную поддержку, обеспечивать постоянную связь с регионами, вести мониторинг реализации мероприятий федерального проекта, проводить оценку уровня модернизации центров занятости.

— Можно ли сказать, что работа учреждений занятости на местах будет все более связана с порталом «Работа в России»?

— Базой для упомянутой мною централизованной платформы предоставления федеральных госуслуг населению будет являться именно этот портал.

Это, конечно, ни в коей мере не говорит о замещении сотрудников центров занятости. Программы адаптации безработных граждан, сопровождение при трудоустройстве инвалидов — такие составляющие работы требуют персонифицированного общения, и компьютер вряд ли сможет заменить здесь человека. Вместе с тем ряд процессов планируется автоматизировать. Если

в карантинный период специалисты получали только необходимый набор данных по гражданину, то в дальнейшем мы планируем выйти на получение автоматических рекомендаций. То есть система сама будет предлагать оптимальные решения.

Сегодня еще далеко не всегда можно получить исчерпывающие сведения по соискателю. К примеру, мы пока не можем получать данные по студентам, тем гражданам, которые находятся на пенсии по линии силовых ведомств, и в ряде других случаев. Но портал уже сейчас позволяет решить сразу несколько задач. Прежде всего — «сшить» воедино региональные информационные сегменты, сайты и базы. А попутно перевести большую часть услуг в электронную форму. Подчеркну: в «цифру» желательно перевести все рутинные операции, чтобы облегчить труд специалистов, избежать проволочек с гражданами при заполнении документов, упростить проведение тестов, подготовку резюме.

— В целом интересно заглянуть в недалекое будущее. Какие цифровые новации для центров занятости через несколько лет станут обыденным делом?

— Во-первых, уже задействованные упомянутые сервисы точно не уйдут в прошлое. Эти планы прорабатывались Минтрудом России и Роструд несколько лет. Глубина проникновения цифровизации по различным госуслугам, конечно, будет разной. Но как минимум подать заявление о предоставлении услуг, записаться на прием, подобрать удобные для человека день и время можно будет дистанционно.

В настоящее время бизнес-процессы цифровых услуг находятся в разработке совместно с Минтрудом России, органами исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющими полномочия в области содействия занятости населения. Планируется, что до конца текущего года у нас будут оцифрованы все федеральные госуслуги, которые предусмотрены законом о занятости, а также ряд государственных функций.

Одним из уже созданных перспективных инструментов, который смогут применять сотрудники центров занятости, станет система интеллектуального подбора и соотнесения вакансий с резюме. Это сервис с использованием технологии искусственного интеллекта, который позволит за доли секунды проанализировать огромное количество данных на портале «Работа в России» и подобрать гражданину наиболее подходящий вариант трудоустройства.

Сегодня мы понимаем, что методология работы, предполагающая «бумажное взаимодействие» службы занятости с соискателями и работодателями, уже устарела. И есть цифровые механизмы, которые позволяют заместить неэффективные операции, прежде всего во благо гражданина. Такими инструментами являются, к примеру, дистанционное собеседование, система направления на трудоустройство через службу занятости, «планировщик» прибытия соискателя к работодателю для переговоров. Эти технологии будут готовиться в этом году, чтобы к началу 2022 г. их можно было применять на практике. Отмечу и основную цель в плане запрашиваемых у соискателя документов — это сведение их к минимуму.

Все эти обновления призваны повысить КПД службы занятости, эффективность успешного трудоустройства, ускорить поиск работы и в итоге вести к сокращению числа безработных. То есть внедрение «цифры» — это не разовая акция, а долгосрочный системный подход.

— Сотрудников службы занятости ожидает повсеместный и довольно быстрый переход на работу по стандартам инновационных кадровых центров. Скучать не придется, требуется идти в ногу со временем. Что бы вы хотели отметить, обращаясь к работникам центров занятости в год 30-летия создания столь важной государственной структуры?

— Тут можно провести параллель с жизнью человека — как раз в 30 лет у него наступает самый интересный период в жизни. Он уже «набил себе шишки», совершил немало ошибок, извлек из них большой опыт. Минувшие трудности позволили набрать необходимый потенциал, выйти на достойный уровень зрелой личности. Это образное сравнение символично подходит для службы занятости.

Сегодня у специалистов нашей структуры начинается переход от периферийных задач к централизованным. Сейчас вся экономика строится «от человека» и вся деятельность службы послужит экономическому росту. При этом служба занятости занимается инвестициями в человеческий капитал, ее усилия непосредственно отразятся на жизни граждан.

В первую очередь я ожидаю изменения в ценностной модели сотрудников службы занятости. Принципы, которые мы провозгласили, связаны с клиентоориентированностью, с опорой на профессиональный путь гражданина. Во главу угла поставлен человек — соискатель или предприниматель, который нуждается в поддержке.

Готовность и принятие усовершенствований, глубокое понимание сотрудниками новой роли службы занятости — от этого во многом будет зависеть успех всех наших инновационных мероприятий.

На этом непростом переходном этапе хочу пожелать специалистам большей открытости к новациям, способности отвечать духу времени и его вызовам. Думаю, что всех сотрудников на местах ожидает интересная работа, связанная с дополнительными возможностями и высокими технологиями. Используя возросший потенциал, можно внести больший вклад в общее дело, и я уверен, что результат будет высоко оценен гражданами.

Беседовал Вячеслав Котоврасов