



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

НОМИНАЦИЯ:

«ЛУЧШАЯ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА»



В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 января 2017 г. N 17
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЕДИНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ»
основными принципами, определяющими деятельность работника центра занятости населения, являются:

- служение общественным интересам, интересам органов службы занятости;
- соблюдение законности;
- компетентность;
- соблюдение конфиденциальности;
- равноправное сотрудничество с получателем услуг, поддержка его активности;
- лояльность по отношению к получателям услуг и коллегам.

Уровень квалификации, знания и умения, необходимые работнику службы занятости, определяются профессиональным стандартом № 860 «СПЕЦИАЛИСТ ПО ОКАЗАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ».

ЦЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ



На входе в организацию вновь принятые работники не соответствуют указанным требованиям в силу разных причин:

- отсутствие в системе высшего образования профильного обучения специалистов службы занятости;
- сочетание множества требований к различным компетенциям в должностных обязанностях специалистов;
- высокие требования к уровню компетенций, необходимых для успешной деятельности, к обучаемости;
- регламентированность деятельности, необходимость знать и правильно применять законы, регламенты и др. нормативные акты, которые периодически меняются;
- высокие требования в качествам личности работников службы занятости.



Целью обучения является развитие компетенций работника службы занятости до уровня, определенного названным Приказом и профессиональными стандартами, а так же поддержание их на этом уровне.

Реализация этой цели невозможна без создания постоянно действующей системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников.



Ввиду того, что обучение на рабочем месте оттягивает ресурсы – требуются помещения, оргтехника, средства связи и, что самое главное, тратится время обучаемых и обучающихся, - то, как правило требуется обосновать эти расходы. В данном случае речь идет не только об экономическом обосновании. Построение системы обучения требует обоснования элементов системы. Такими элементами могут быть:

- компетенции, которые должны быть получены, восстановлены или подтверждены в процессе обучения, достижение которых определяет **эффективность обучения;**
- **целевая группа**, или контингент обучаемых;
- **компетентная группа**, или контингент обучающихся;
- **задачи обучения** и соответствующая им **форма обучения;**
- **периодичность и цикличность** обучения;
- **организационно-управленческое обеспечение системы обучения.**



Целевая группа формируется исходя из следующих критериев:

- массовые мероприятия, в которых участвуют работники службы занятости;
- перед организацией стоит задача разработки и (или) освоения нового вида услуг;
- недостаточная эффективность в оказании государственных услуг либо в конкуренции;
- наличие текущих и системных ошибок в работе части специалистов, выявляемых при мониторинге;
- изменение законодательства;
- структурные изменения в организации;
- новые работники;
- мероприятия по сплочению и командообразованию;
- другие факторы.

Целевая группа на конкретное занятие может как определяться руководством, так и формироваться по свободному выбору работниками необходимых им занятий.

КОМПЕТЕНТНАЯ ГРУППА



Компетентная группа отвечает сложным системным требованиям:



Исходя из этих требований сформирована **постоянная** или привлекается для решения конкретной задачи **компетентная группа**.

Основу **компетентной группы** составляют специалисты и руководители профильных отделов. Координацию осуществляет учебно-методический отдел.

Подготовка **компетентной группы** выделяется в отдельную задачу в силу решающего влияния на **результат обучения**.

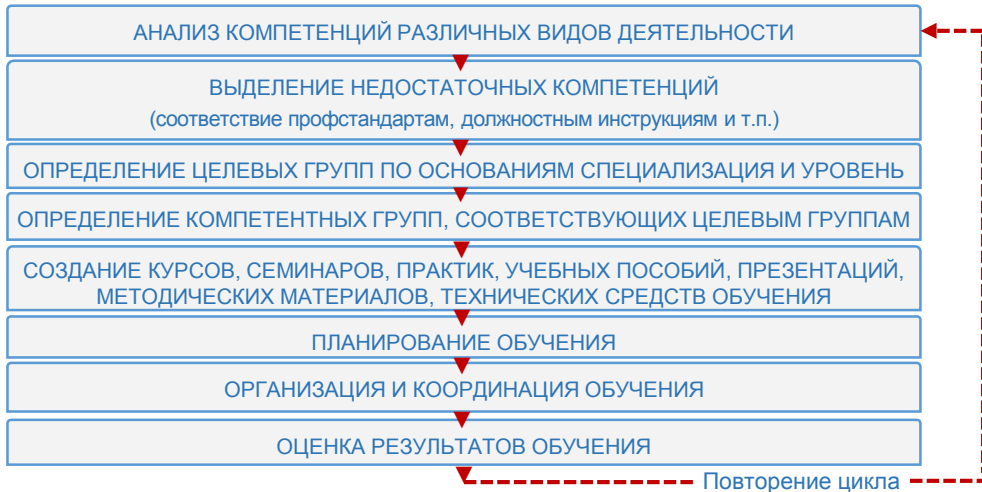
Участие руководителей разного уровня в составе **компетентной группы** повышает ее **статус**, увеличивает целенаправленность и **результативность обучения**.

В процессе обучения дополнительно решаются следующие задачи:

- исследование — с целью изучения компетенций, текущего состояния какой-либо проблемы, мотивации персонала и т.п.;
- постановка задачи — с целью донесения всех аспектов деятельности, технологий, необходимого результата, качества, сроков и т.п.;
- планирование — с целью оценки личностных ресурсов при составлении планов;
- мотивация — с целью мотивирования целевой группы на решение определенных задач;
- формирование и продвижение кадрового резерва;
- аттестация;
- командообразование — с целью динамического развития рабочих групп в целенаправленную команду;
- контроль — с целью поддержания необходимых параметров;
- другое.

В зависимости от решаемых задач выбирается форма обучения – лекции, семинары, тренинги, самоподготовка и т.п.

Сведение всех элементов в систему можно представить в виде следующих шагов:



Результаты построения системы можно представить в виде графа, в котором:

6, 7, 8 — уровни квалификации в соответствии с проф. стандартами;

I, II, III — уровни обучающих программ;

    курсы, тренинги, практики и т.п.

ПРИМЕРЫ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.

Уровень I.

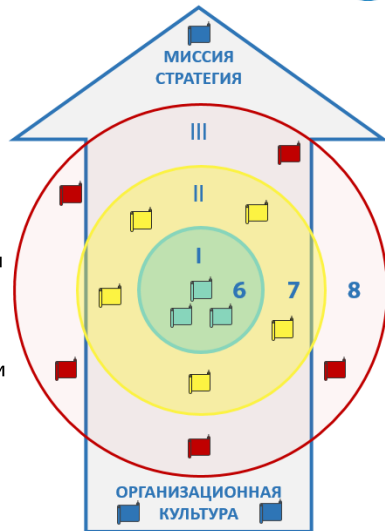
Вводный курс; деловое общение; профилактика конфликтов и стрессов; эффективное сотрудничество с клиентами службы занятости; практики работы в ЕАИС и т.п.

Уровень II.

Введение в практику педагогической работы; переговорный процесс; теория и практика менеджмента технического уровня и т.д.

Уровень III.

Управление конфликтами; публичные выступления; теория и практика менеджмента управленческого уровня, командообразование и т.д.





ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В ЦИФРАХ

За период с 1 января 2017 года по 20 сентября 2019 года:

ОБУЧЕНО **102** ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

среднее количество обучаемых
в группе **11** человек

■ Обучено программами:

Уровень I
27

Уровень II
44

Уровень III
31

ОХВАЧЕНО РАЗЛИЧНЫМ ОБУЧЕНИЕМ
49% работников службы

ПОВЫШЕНЫ В ДОЛЖНОСТИ
8% обученных



Спасибо за внимание!

2019 год