Инклюзивный HR: отдел под ключ

СУБЪЕКТ РФ:
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:
РАБОТОДАТЕЛЬ ГУП «ВОДОКАНАЛ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

ПОТРЕБНОСТЬ

Заполнить квотируемые рабочие места для трудоустройства инвалидов.

ПРАКТИКА

В сотрудничестве с экспертами ЦЗН создан

КОНТАКТ-ЦЕНТР

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ:

Водоканал:

— заполнение квотируемых рабочих мест;

— набор сотрудников в новый отдел;

— привлекательность HR-бренда работодателя

ЦЗН:

— успешное трудоустройство граждан с инвалидностью;

— высокооплачиваемая работа для сотрудников и интересный соцпакет

РЕЗУЛЬТАТ

— **закрытие потребности** работодателя в массовом подборе персонала с инвалидностью;

— **экономическая выгода** работодателя (оплата труда новых сотрудников и наставников на период стажировки);

— **сокращение времени ответов** на обращения клиентов в 3 раза (по итогам 1-го месяца работы).

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ

— все рабочие места были созданы в счет квоты для инвалидов;

— 17 соискателей нашли работу

СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА

Проект включает в себя:

Региональная программа стажировок.

Использование **техник массового подбора**:

— выявление заинтересованных кандидатов из числа обратившихся в ГАУ ЦЗН и внешних соискателей;

— предварительные онлайн собеседования с кандидатами;

— профтуры для отобранных кандидатов на территории работодателя;

— индивидуальные собеседования

Для достижения оптимального результата для заказчика (Водоканал) разработана и внедрена обучающая **программа повышения квалификации «Специалист информационно-диспетчерского центра»**.

Программа повышения квалификации направлена на формирование и развитие компетенций по деловому общению, сохранению работоспособности в течение рабочего дня, предупреждению конфликтных ситуаций.

ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ (2023 год)

01

январь

Переговоры с работодателем.

02

апрель

Запуск проекта:
— согласование ТЗ;
— описание профиля вакансии.

03

апрель-июнь

Подбор кандидатов:
— интервью с соискателями;
— профтуры на территории работодателя;
— индивидуальные собеседования.

04

24-30 мая

Обучение (первый поток).

05

16-21 июня

Согласование и подписание договора на стажировки.

06

26 июня - 10 июля

— **Стажировка** (первый поток).
— **Обучение** (второй поток).
— **Стажировка** (второй поток).

ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Публикаций в СМИ:
15 выходов.

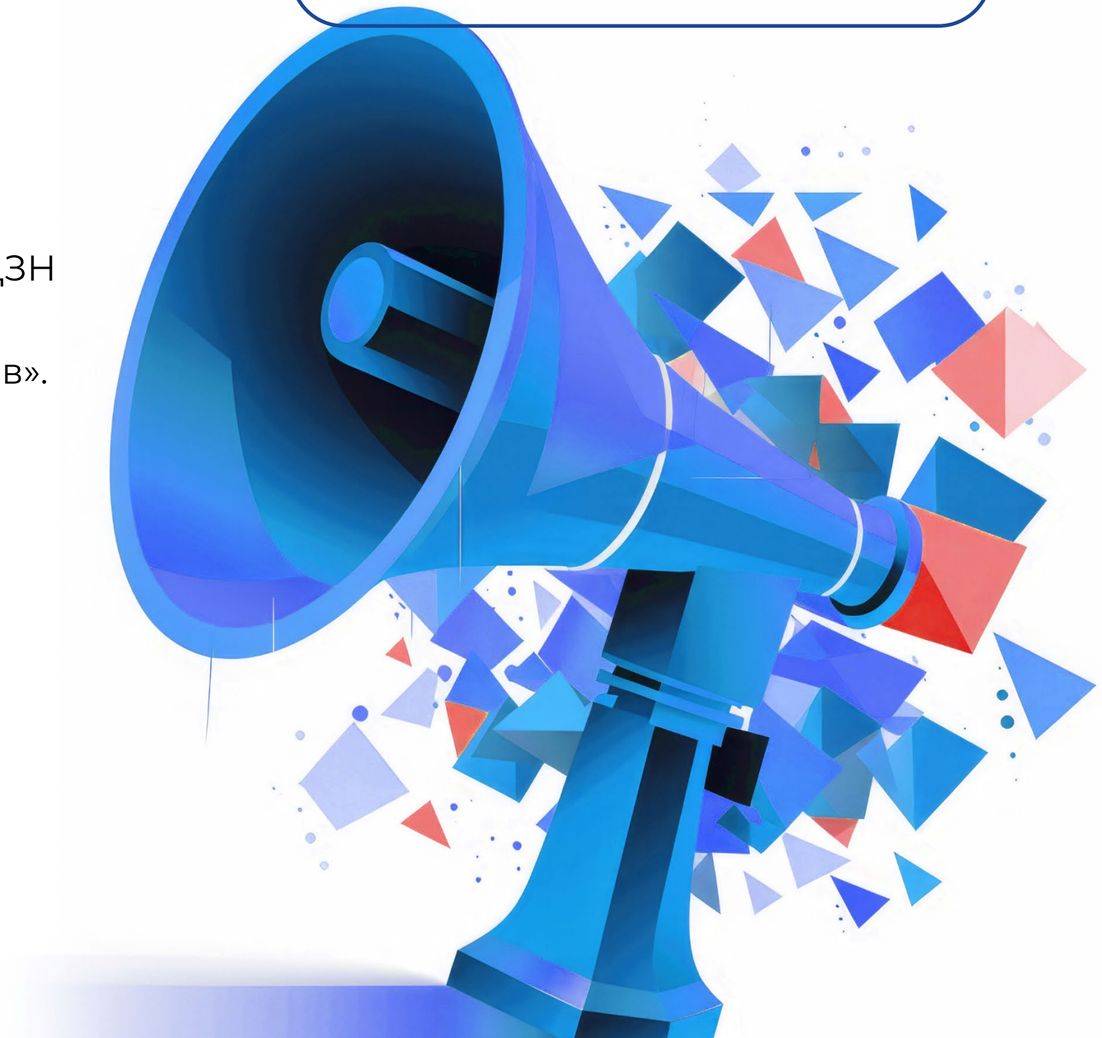
Охват в социальных медиа:
4500 человек.

Публикация на сайте Администрации Санкт-Петербурга «Служба занятости помогает соискателям с инвалидностью найти работу в ведущих компаниях Петербурга» .

Публикация в новостной ленте на региональном сайте ЦЗН СПб «Эксперты Клуба работодателей поделились успешными практиками привлечения новых сотрудников».

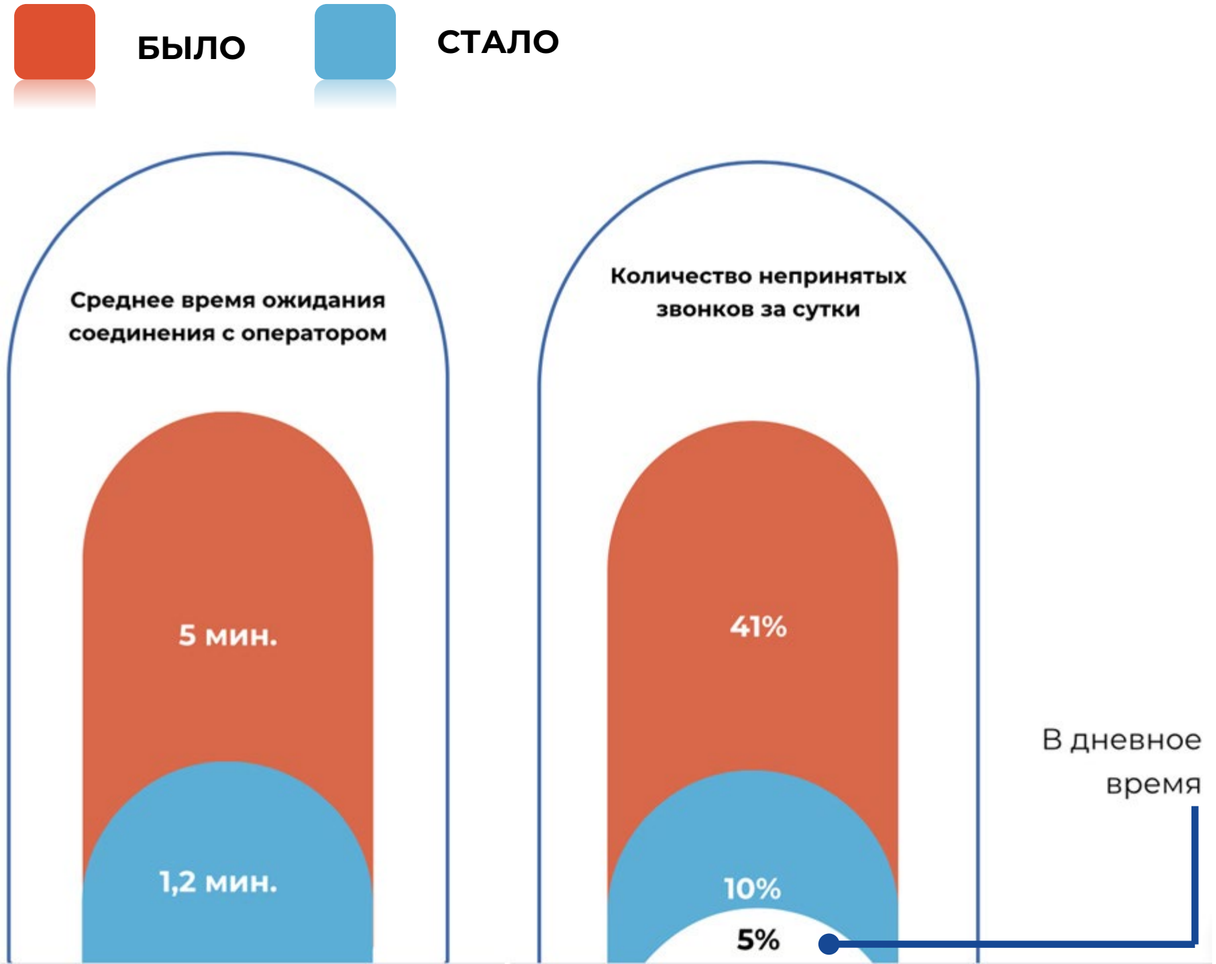
Информация на региональном сайте ЦЗН СПб для работодателей по программам стажировок.

Совместное участие в конкурсе «Лучшие кадровые технологии Санкт-Петербурга» (инициатива Администрации Губернатора Санкт-Петербурга) – сентябрь 2023.



РЕЗУЛЬТАТЫ

Как повлияло трудоустройство 17 работников с ограниченными возможностями на бизнес-процессы заказчика в первые 2 месяца?



Первичный охват аудитории

1500

Массовые собеседования

135

Количество обученных

17

Количество проходящих стажировку

17

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ

КОЛОМЫЦЕВА
ДАНА ВАЛЕРЬЕВНА

Заместитель
генерального директора —
директор по кадровой
политике и корпоративным коммуникациям
ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

Kolomytseva_DV@vodokanal.spb.ru

ИВАНОВА
ТАТЬЯНА АНАТОЛЬЕВНА

Исполняющий обязанности директора -
первый заместитель директора
СПб ГАУ ЦЗН.

Ivanova_ta@rspb.ru