



Минтруд
России



РАБОТА
РОССИИ



ВСЕРОССИЙСКИЙ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ИНСТИТУТ ТРУДА
МИНТРУДА РОССИИ

Об апробации целевых показателей, системе эффективного мониторинга деятельности КЦ. «Персональный индикатор компетенций»

Дмитрий Локтионов

Председатель комитета по труду и занятости населения Волгоградской области

Октябрь, 2026

Мониторинг и анализ деятельности органов службы занятости

В 2025 г. проведена комплексная модернизация службы занятости Волгоградской области:

- изменение внешнего вида службы занятости;
- смысловая трансформация от биржи труда к Кадровому центру;
- 1 место в рейтинге субъектов РФ по исполнению стандартов по итогам 2025 года и 1 полугодия 2026 года;
- участие в апробации по результатам проведения мониторинга и анализе деятельности органов службы занятости с 2026 года.

▶ **Цель :** проактивное управление трудовыми ресурсами, направленное на повышение эффективности их использования

▶ **Проблемы :** сложность в оценке эффективности вклада каждого сотрудника Кадрового центра в достижении поставленных задач

▶ **Задачи:**

- четкая постановка задач:
УЦ → ТЦЗН → Специалист
- проактивный формат работы ТЦЗН;
- выявление «слабых» сторон работы ТЦЗН и его специалистов;
- мотивация за счет материального и нематериального стимулирования.

▶ **Решение:** создание инструмента, позволяющего изменить подход к управлению качеством работы Клиентских офисов — **Персональный индикатор компетенций (ПИК)**

Цели внедрения:

- непрерывный анализ и своевременный контроль деятельности персонала;
- идентификация проблемных участков и обеспечение своевременного реагирования;
- реализация механизмов стимулирования сотрудников на основании показателей выработки;
- повышение качества обслуживания клиентов

Задачи внедрения :

- стандартизация и управляемость;
- достоверность данных;
- проактивное управление;
- объективная мотивация;
- развитие кадрового потенциала;
- улучшение клиентского опыта.

Принцип работы системы ПИК



Клиентский офис

- декомпозиция показателей;
- ежедневная фиксация результата;
- мониторинг достижения плановых показателей в реальном времени;
- контроль показателей на всех уровнях подчиненности;
- наглядный соревновательный процесс.

Контроль

- подтверждение результата руководителем ТЦЗН;
- автоматическая сверка внесенных ТЦЗН показателей с выгрузкой данных с ЕЦП «Работа России»;
- возможность уточнения ТЦЗН внесенных показателей (при наличии расхождений);
- установление размера стимулирующих выплат в привязке к результату.

Дополнительные возможности ПИК



«Охота за головами»

Механизм дополнительной мотивации посредством инициирования выполнения сложных, «невыполнимых» показателей в систему ПИК с получением дополнительных баллов за результат.

«Индекс клиентоцентричности»

Внедрение инструмента саморефлексии в систему «ПИК» для оценки качества взаимодействия с клиентами по пяти параметрам клиентоцентричности и повышения эффективности каждого контакта.

«Кадровая работа»

Интеграция кадровых процессов в систему «ПИК» для автоматизации рутинных задач и принятия решений на основе объективных показателей.

«Доска почёта»

Внедрение инструмента публичного признания: фиксация годового результата, формирование рейтинга сотрудников, награждение (грамоты, статус лидеров) на основе прозрачных позиций в рейтинге.

«Искусственный интеллект»

Внедрение в систему ПИК ИИ-помощника для оперативной поддержки пользователей и визуализации и анализа показателей.

«Учет региональных сервисов»

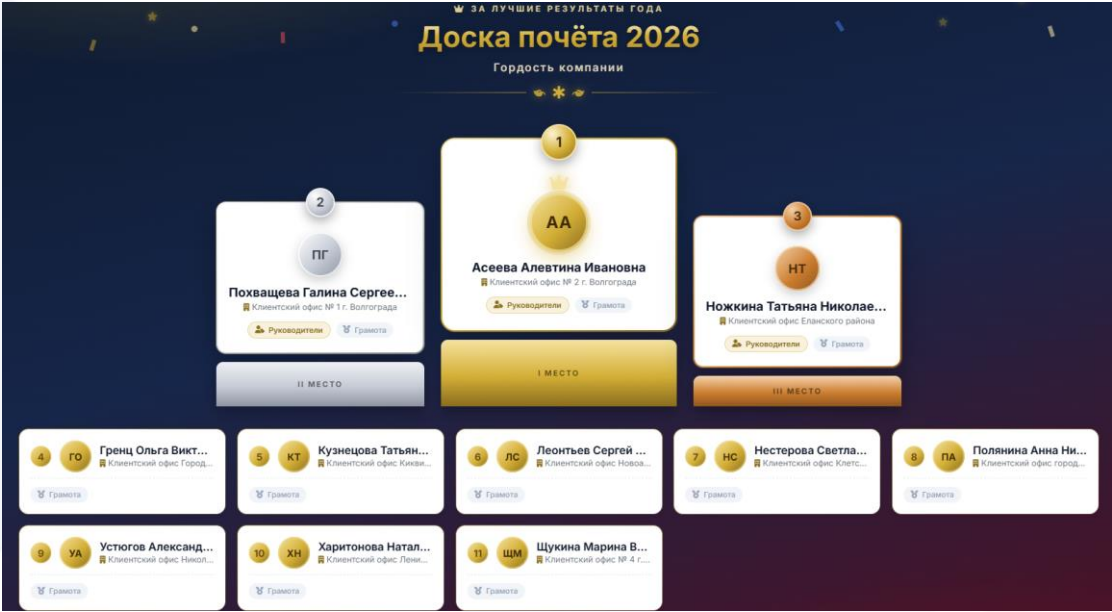
Централизованное хранение материалов региональных сервисов в едином цифровом пространстве за счёт создания специализированного видеохостинга.

Визуализация ПИК



Лучшие руководители средний балл на сотрудника

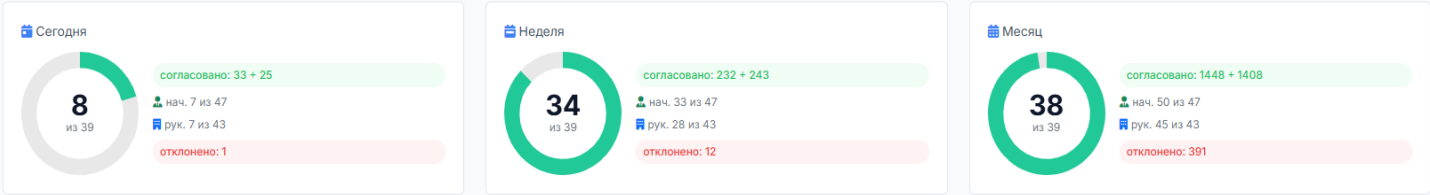
	Лестева Полина Владимировна Клиентский офис города Фролово (6 сотр.)	345,82 балла, 19 дн.
	Игнатова Людмила Александровна Клиентский офис Киквидзенского района (2 сотр.)	170,56 балла, 20 дн.
	Курова Елена Владимировна Клиентский офис Котовского района (4 сотр.)	147,66 балла, 16 дн.
	Кузнецов Николай Витальевич Клиентский офис города Михайловки (9 сотр.)	128,14 балла, 14 дн.
	Кострюкова Вера Ивановна Клиентский офис Дубовского района (4 сотр.)	118,75 балла, 18 дн.



Дашборд председателя Фильтр

организаций: 39, руководителей: 42, начальников: 46, сотрудников: 163

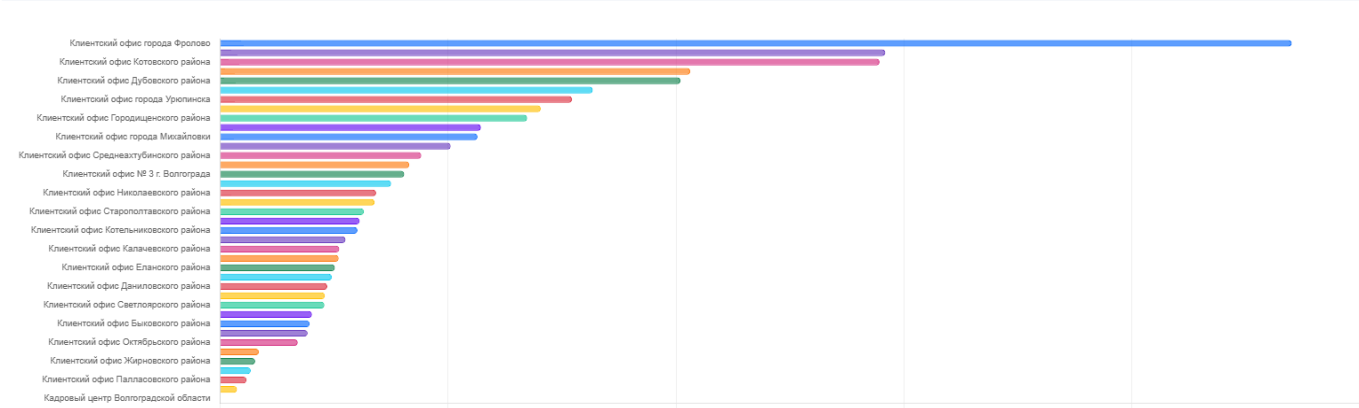
Активность районов — согласование показателей



Сравнение организаций

Сентябрь 2026

средний балл на сотрудника за период



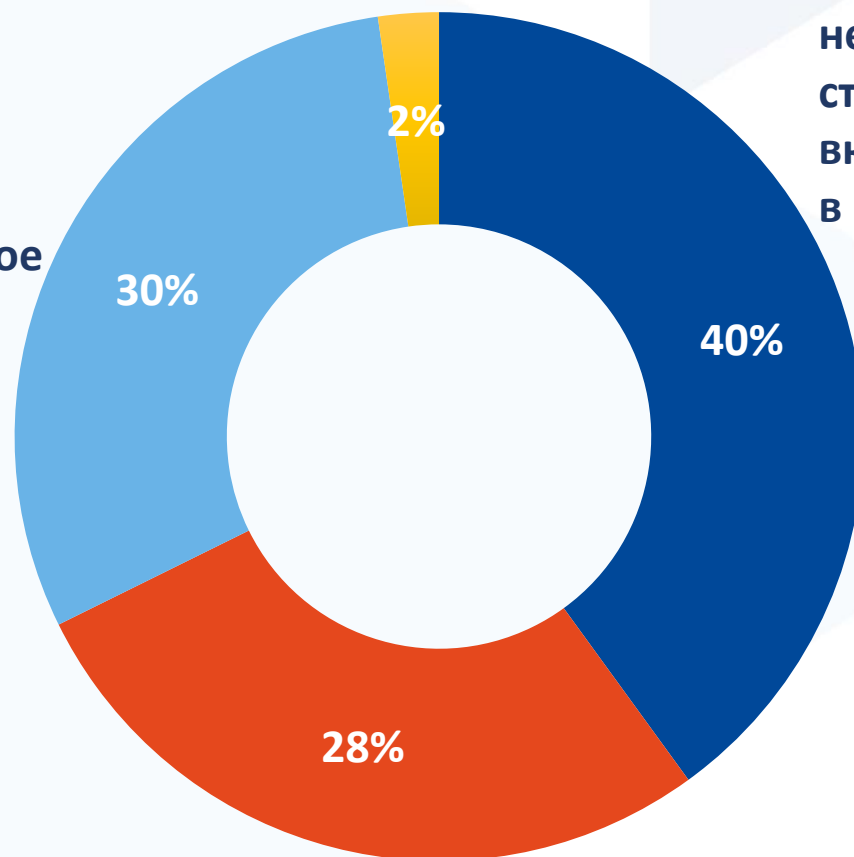
Результаты внедрения ПИК за сентябрь 2026 года

требуется принятие
кадровых решений

результат работы кадровых/карьерных
консультантов, балл.

материальное/
нематериальное
стимулирование,
включение
в наставники

требуется
дополнительное
обучение,
закрепление
наставников



■ отлично (более 100 балл.)

■ хорошо (от 50 до 100 балл.)

■ недорабатывают (менее 50 балл.)

■ критическая зона (10 балл.)

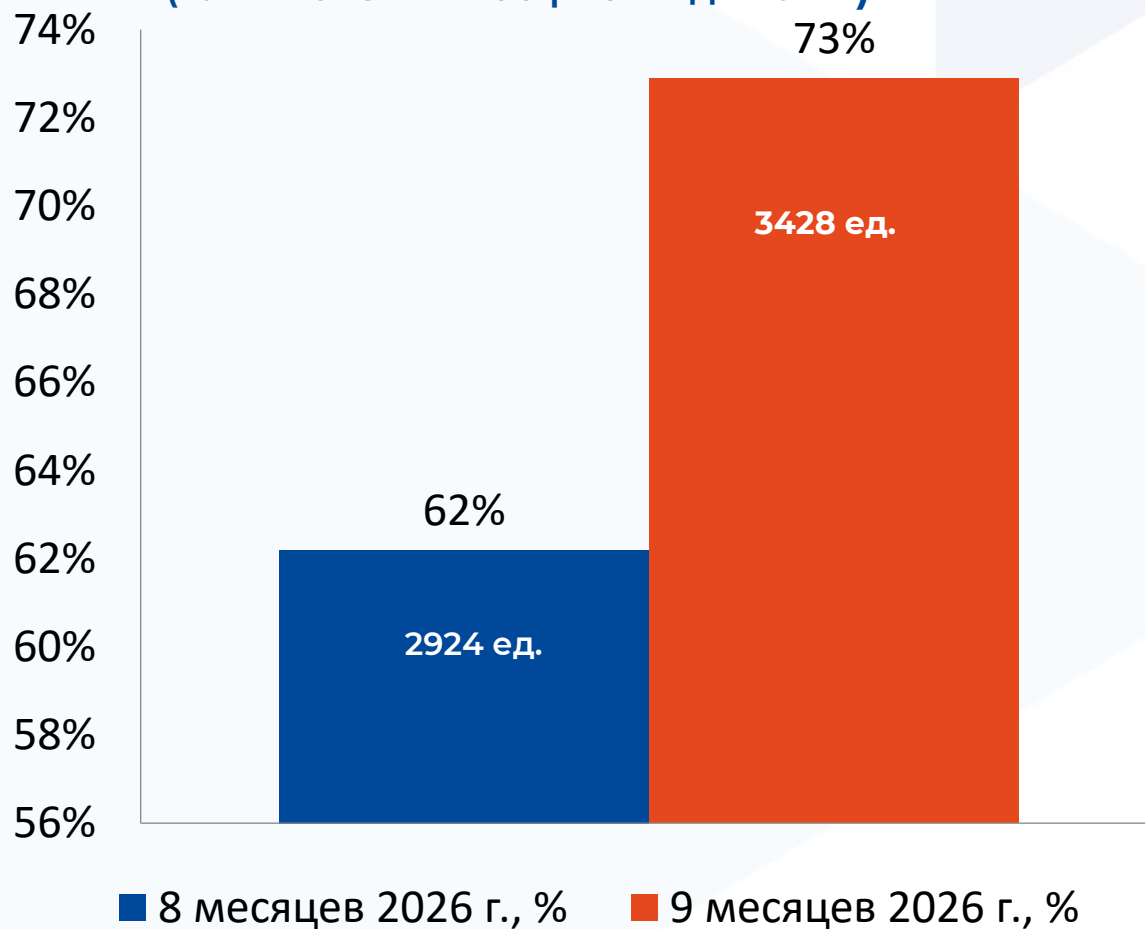
116 уникальных
работодателей
из 119



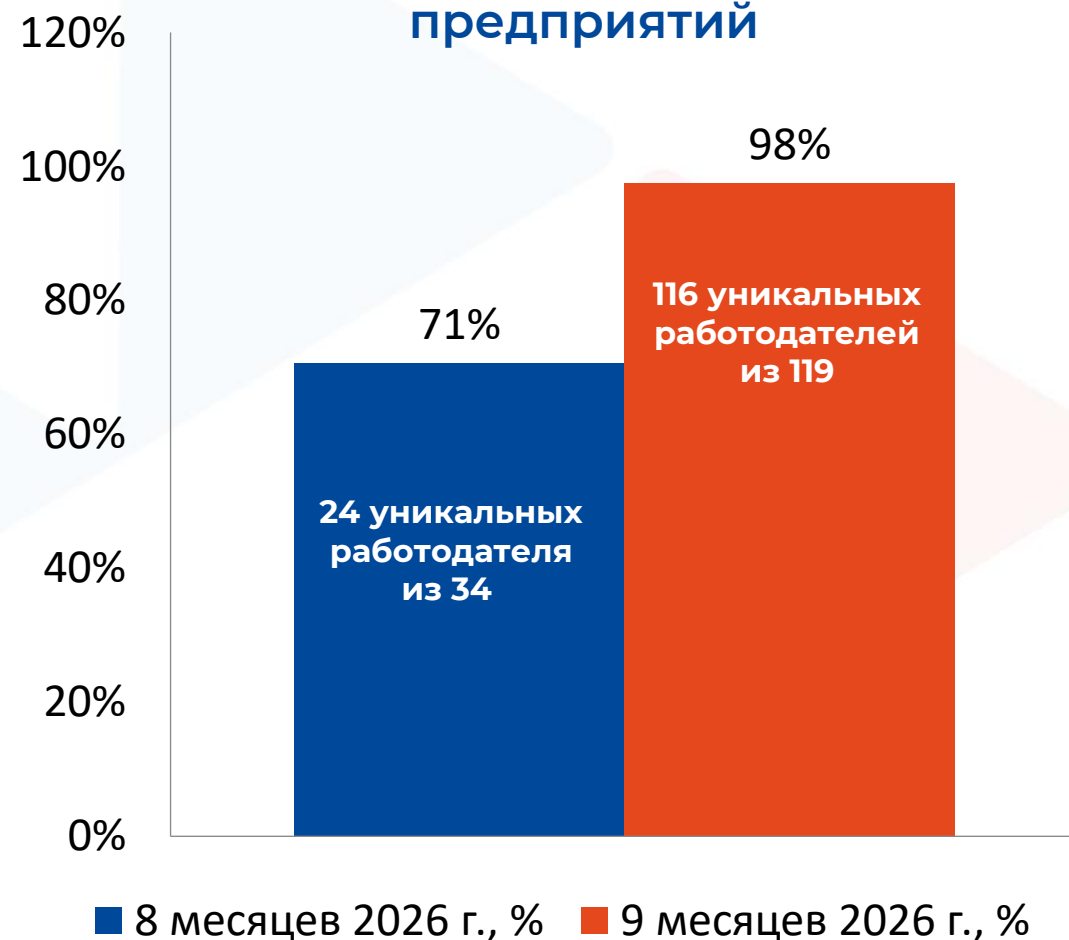
Результаты внедрения ПИК за сентябрь 2026 года



Охват работодателей мерой
государственной поддержки
(план 2026 г.- 4700 работодателей)



Охват мерой государственной
поддержки работодателей, входящих
в перечень приоритетных
предприятий



Видеопрезентация ПИК

Экспертный взгляд изнутри:
в ролике сотрудники
Кадрового центра
Волгоградской области
рассказывают о работе
системы ПИК, её ключевых
функциях и реальных
результатах.

**Отсканируйте QR-код, чтобы
узнать больше.**



Спасибо
за внимание!

