



Минтруд
России



РАБОТА
РОССИИ



ВСЕРОССИЙСКИЙ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ИНСТИТУТ ТРУДА
МИНТРУДА РОССИИ

Кадровые центры «Работа России»: единая система для достижения приоритетных государственных задач

Андрей Николаевич Репников

Директор Федерального центра компетенций
в сфере занятости Минтруда России

Октябрь, 2026

Единая система организации работы Кадровых центров — фундамент для обеспечения качественных результатов

 Запуск модернизации СЗН с 2021 года



Комплексная модернизация: 60 регионов



Фундамент трансформации — четкое распределение ролей

РОИВ

Цель и задачи

Государственная политика в сфере занятости в регионе

1. Создание КЦ «РР» в соответствии со Стандартом ЦМО:
 - перечень полномочий и зон ответственности
 - обеспечение штатной численности, адекватной целям и нагрузке
2. Определение стратегических целей
3. Формирование «госзаказа» для КЦ
4. Контроль достижения показателей деятельности

Кадровый центр

Самостоятельное юрлицо, реализующее свои полномочия в соответствии с целями и задачами, установленными РОИВ

Директор КЦ — организация, контроль работы КЦ (планирование деятельности, исполнение госзадания, плана ФХД КЦ; внутренний контроль, управление качеством деятельности КЦ; обеспечение эффективного функционирования и развития клиентских служб, управление персоналом)

Управляющий кадровый центр



Организация достижения установленных показателей, задач, обеспечение качества

Управление ресурсами сети, централизованное обеспечение

Формирование оптимальных (единообразных) бизнес-процессов, в т.ч. централизация обеспечивающих процессов

Методология и внедрение сервисов

Обеспечение подготовки и сопровождения работы специалистов в соответствии с их задачами (ролями)
Формирование HR-бренда КЦ РР

Клиентские службы



Клиентоцентричное проактивное взаимодействие с клиентами, предоставление мер поддержки и сервисов

Развитие клиентской базы (увеличение охвата)

Обеспечение клиентам доступа ко всем ресурсам КЦ региона (очно, онлайн-режим)

Обеспечение достижения установленных Управляющим КЦ показателей

Эффективное использование и развитие ресурсов клиентского офиса

Показатели мониторинга и анализа работы Кадровых центров

Приоритеты КЦ

Эффективность работы
в интересах работодателей
Обеспечение кадровой потребности
приоритетных отраслей экономики

Эффективность работы
в интересах граждан
Поддержка особых категорий
граждан

Эффективность работы КЦ
как учреждения

Ключевые показатели результатов деятельности КЦ

Ключевые показатели эффективности и результативности

Охват работодателей мерами поддержки, услугами и сервисами КЦ, в том числе работодателей, включенных в перечень приоритетных предприятий

Уровень и оперативность удовлетворения кадровой потребности работодателей

Уровень и оперативность трудоустройства граждан при содействии кадровых центров

Охват граждан мерами поддержки и сервисами службы занятости, в том числе граждан уязвимых категорий:

- участников СВО и членов их семей
- Выпускников
- инвалидов

Показатели клиентоцентричности

Приказ Минтруда России от 12 июля 2024 № 352 «Об утверждении Положения о порядке мониторинга качества клиентского опыта, клиентских показателях эффективности и методике их оценки (расчета)»

Уровень исполнения требований стандарта организации деятельности СЗН (Приказ Минтруда России от 19 марта 2024 № 121 «Об утверждении Методики формирования рейтинга субъектов Российской Федерации, рейтинга государственных учреждений службы занятости по исполнению стандарта организации деятельности органов службы занятости в субъектах Российской Федерации»)

Уровень исполнения требований стандартов по осуществлению полномочий в сфере занятости населения (Приказ Минтруда России от 21 марта 2025 № 134н «Об утверждении Порядка проведения проверки Федеральной службой по труду и занятости деятельности органов службы занятости населения»)

Удельные величины нагрузки в расчете на 1 сотрудника и на 1 кв. м помещений КЦ

Сбор данных для расчета показателей и индикаторов в 2025–2026 гг. ведется в АИС «Паспорт региона», в дальнейшем — перевод на ЕЦП «Работа России» + обмен статистикой с Социальным фондом России и Министерствами просвещения и образования России

Вклад государственной службы занятости в развитие страны

Ключевой фактор развития страны — трудовые ресурсы

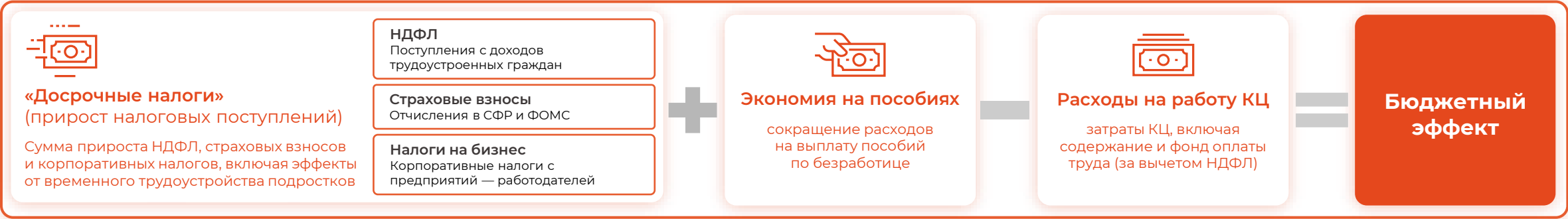


Бюджетный эффект работы Кадровых центров

Бюджетный эффект — это дополнительные поступления в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды, а также экономия на социальных выплатах, полученные в результате деятельности КЦ по трудоустройству и замещению вакансий, за вычетом расходов на финансовое обеспечение такой деятельности



Бюджетный эффект — это «выигранное время», пересчитанное в рубли
Чем быстрее человек начинает работать, тем раньше он начинает платить налоги и перестает получать пособие



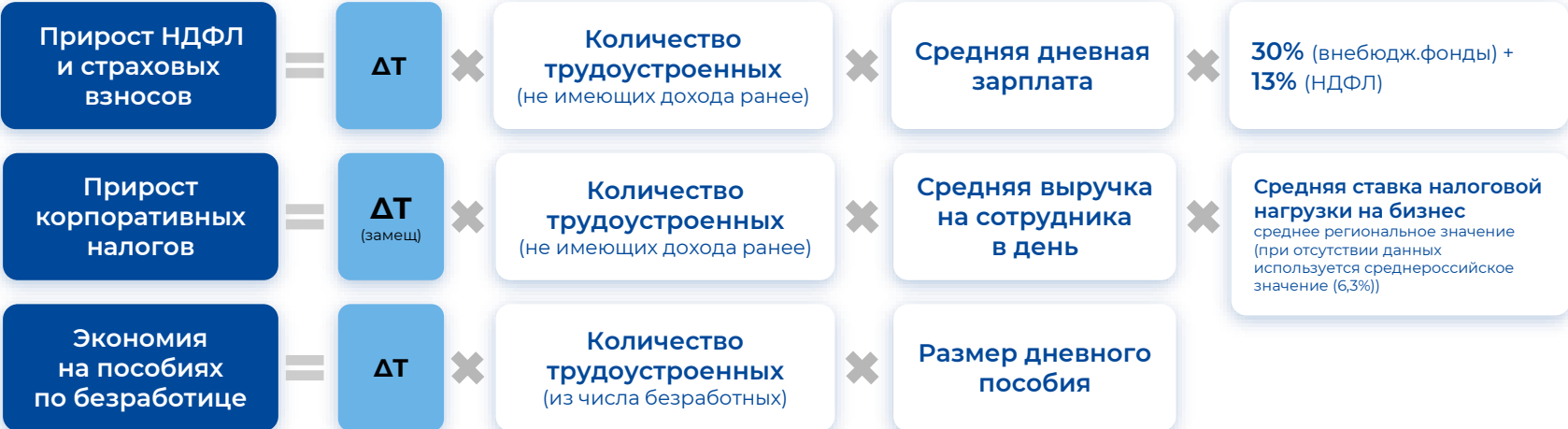
Рычаг создания бюджетного эффекта — сокращение времени поиска / замещения

В основе расчетной модели — **ΔТ (ΔТ замещ)** — **разница (дельта) между временем трудоустройства/закрытия вакансий в среднем по рынку и временем трудоустройства/закрытия вакансий через КЦ.**

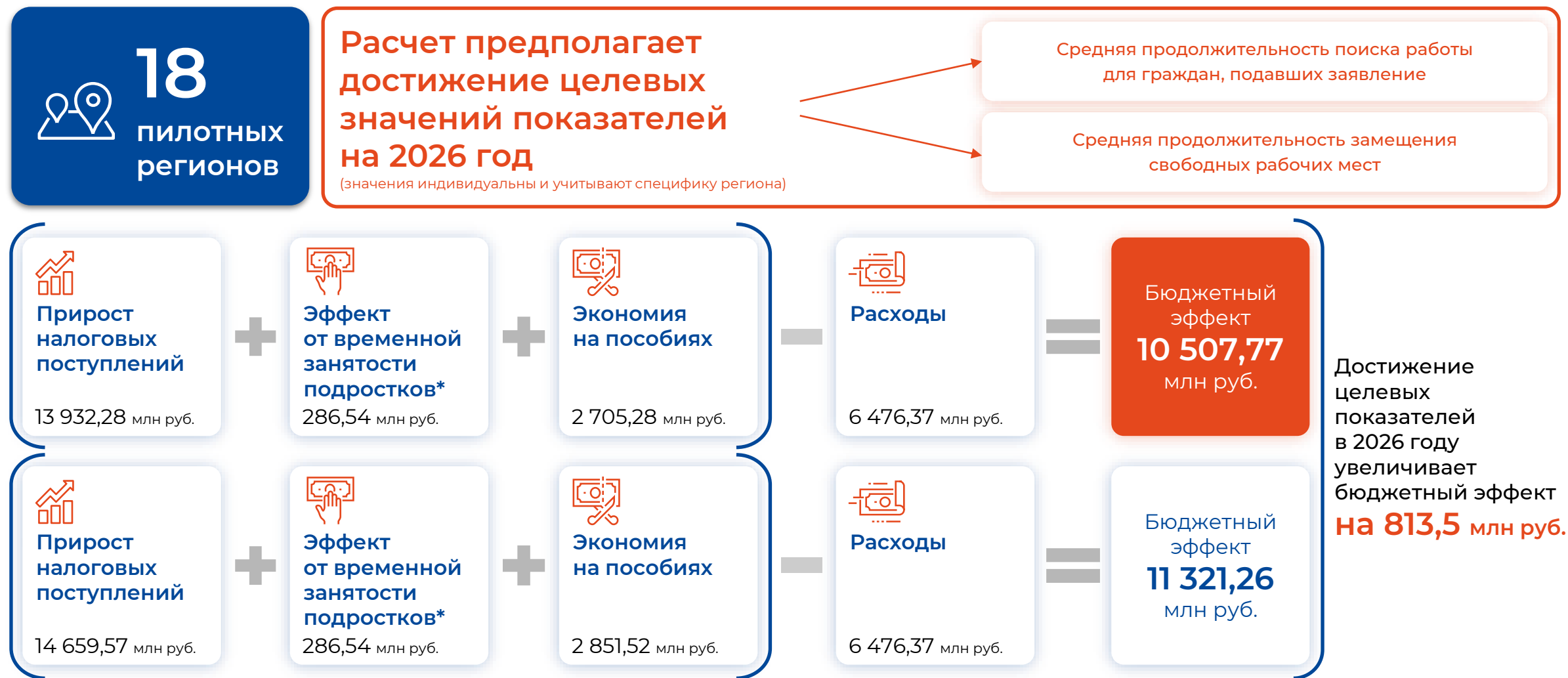
Она создает дополнительный денежный поток, который формируется раньше в случае трудоустройства/замещения вакансий при содействии КЦ

- $\Delta T = T(\text{Росстат}) - T(\text{КЦ})$
- T (Росстат)** — среднее время закрытия вакансии или трудоустройства на рынке (дней)
 - T (КЦ)** — время, за которое КЦ помогает найти работу

Чем больше разрыв (ΔТ), тем больше дополнительный денежный поток в бюджет



Оценка бюджетного эффекта в пилотных субъектах РФ



Достижение целевых показателей в 2026 году увеличивает бюджетный эффект **на 813,5 млн руб.**

* Дополнительный параметр, предложенный в ходе апробации

Эффекты применения экономической модели



Подтверждение бюджетной и социально-экономической эффективности КЦ

- Демонстрация экономического вклада КЦ в экономику
- Оценка влияния КЦ на социально-экономическое развитие и кадровое обеспечение работодателей
- Повышение эффективности использования бюджета
- Создание аналитической базы для пересмотра ФОТ и обоснования затрат на содержание КЦ



Повышение качества управления и планирования

- Выделение категорий граждан, занятость которых дает наиболее быстрый и значительный экономический эффект
- Возможность прогнозировать эффект при различных сценариях на рынке труда
- Установление показателей эффективности деятельности структурных подразделений КЦ, рейтингование
- Улучшение качества управленческих решений за счет аналитики.



Мотивация и оценка персонала

- Оценка эффективности работы сотрудников
- Построение системы мотивации сотрудников

Приоритетные задачи Кадровых центров



1 **Увеличение клиентопотока**

2 **Качественный клиентский опыт при оказании МГП и сервисов**
набор сервисов и удобство их предоставления



3 **Переход на адресную работу с приоритетными работодателями,**
в т.ч. технологического лидерства

4 **Переход на адресную работу с приоритетными группами граждан**
(молодежь, ветераны боевых действий, в т.ч. участники СВО, члены их семей, люди с инвалидностью)



5 **Внедрение новой комплексной системы оценки деятельности и переход на нормативы по основным направлениям**

6 **Обеспечение исполнения стандартов полномочий и организации деятельности**
единообразная организация бизнес-процессов оказания сервисов и работы бэк-офиса



7 **Повышение экономической эффективности деятельности КЦ**





Спасибо
за внимание!