



Правительство
Тульской
области



Минтруд
России



ВСЕРОССИЙСКАЯ
НЕДЕЛЯ
ОХРАНЫ
ТРУДА



РАБОТА
РОССИИ

МОИ ДОКУМЕНТЫ Тульской области

Лучшая практика работы
с персоналом
Развитие бренда работодателя





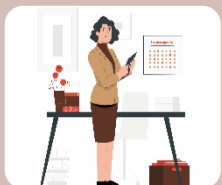
ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О СТРУКТУРЕ



13 отделов уполномоченных

• 69 человек

- Руководители, специалисты, служащие
- Рабочие



36 отделений

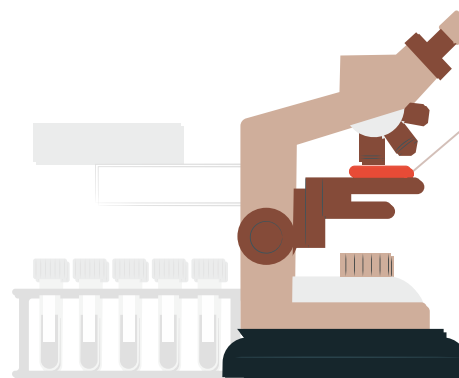
• 743 человека

- Специалист, старший специалист, ведущий специалист



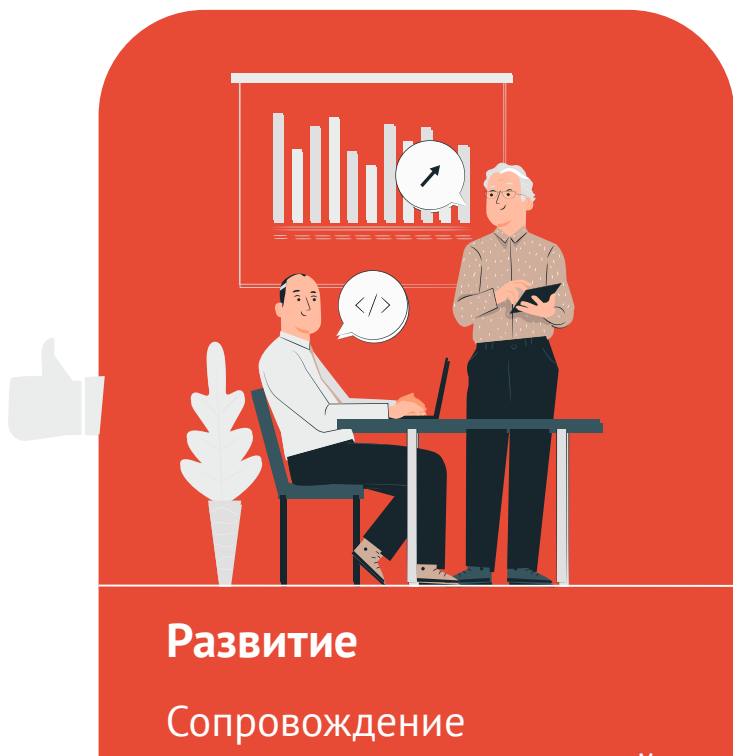
«Полная универсальность»
Средний возраст **35,7 лет.**

Общий трудовой стаж:
- 10,5 лет,
- по региону 13,6 лет.

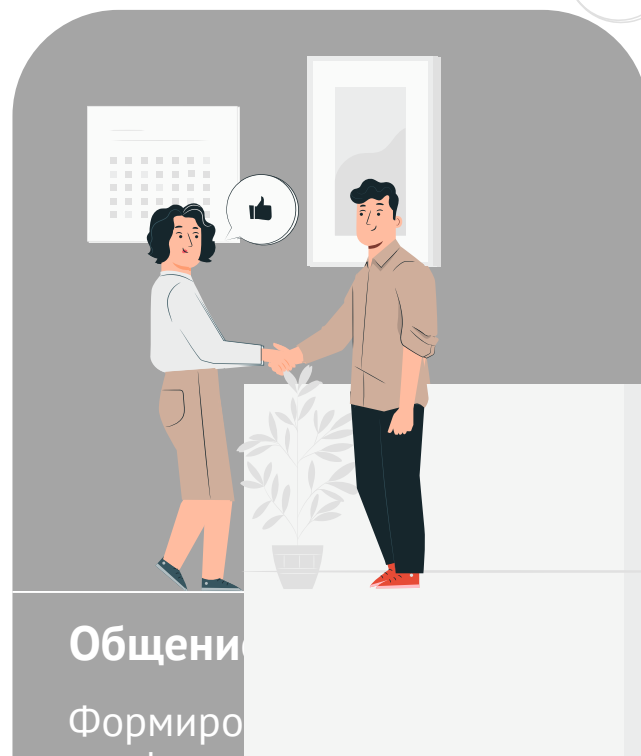




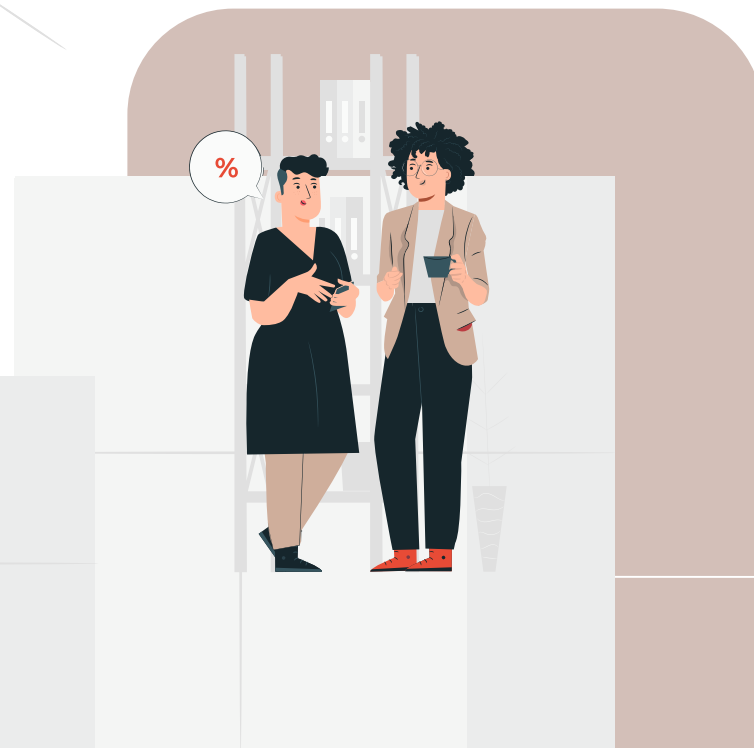
ПОСТРОЕНИЕ ЭКОСИСТЕМЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

An illustration on a red background showing a man sitting at a desk with a laptop, talking to a standing man. A bar chart with an upward arrow and a code symbol </> are in the background. A thumbs up icon is on the left.

Развитие
Сопровождение

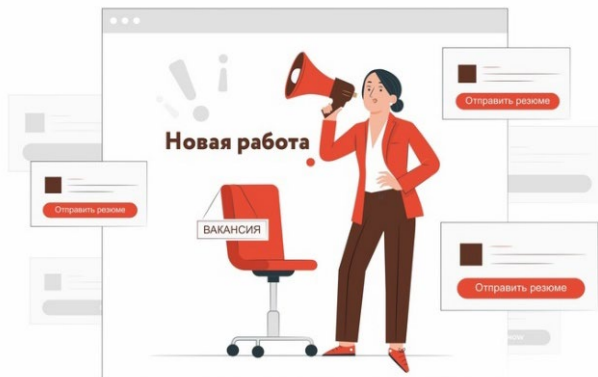
An illustration on a grey background showing a woman and a man shaking hands. A thumbs up icon and a calendar are in the background. A magnifying glass icon is above them.

Общение
Формирование

An illustration on a brown background showing a woman and a man talking. A percentage sign icon is in the background.

Результаты
Метрики

ПОДБОР И РОТАЦИЯ



Внешние инструменты подбора

- Базы данных кандидатов
- Специализированных сайтов сети интернет
- Социальных сетей
- Официального сайта МФЦ
- Услуг государственных центров занятости
- Работы с вузами
- Прямом поиске соискателей, в т.ч. По рекомендации



Внутренний подбор

- Корпоративного портала и внутреннего телеграмм канала
- Практика ротации кадров
- Кадровый резерв
- Размещение в социальных сетях МФЦ
- Размещение информации на рекламных площадях

АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ

Профильная адаптация:

- Инкубатор
- Наставничество
- Корпоратал
- Метод часы
- Общие диски
- Базы знаний АИС

Корпоративная адаптация

- Вовлечение в жизнь коллектива
- Наставничество
- Формирование профессиональных сообществ внутри сети

1 цикл до 3 месяцев – среднюю/низкую производительность

2 цикл до 6 месяцев – выход на среднюю/высокую производительность, отсутствие ошибок в работе



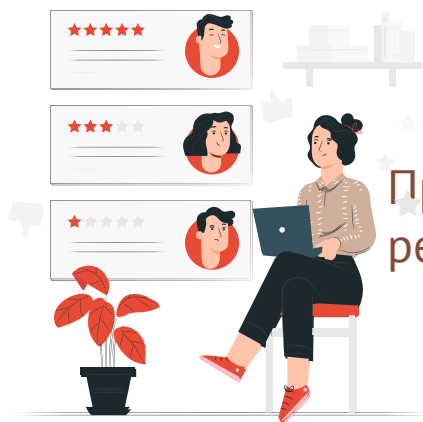
3 цикл – поддерживающий процесс на основе ИСУ



СИСТЕМА МОТИВАЦИИ



Повышение КПД влияет на мотивационную часть в зарплате



Проведение различных рейтингов







Корпоративная среда

Телеграмм канал
«Внутри МФЦ»

«История успеха»

Поздравления сотрудников

Вакансии внутри МФЦ

Мероприятия

Фото с тимбилдингов отделений

Публикации рейтинга

