



we are  **ICF**

Введение в стратегические партнёрства: создание условий для устойчивой занятости

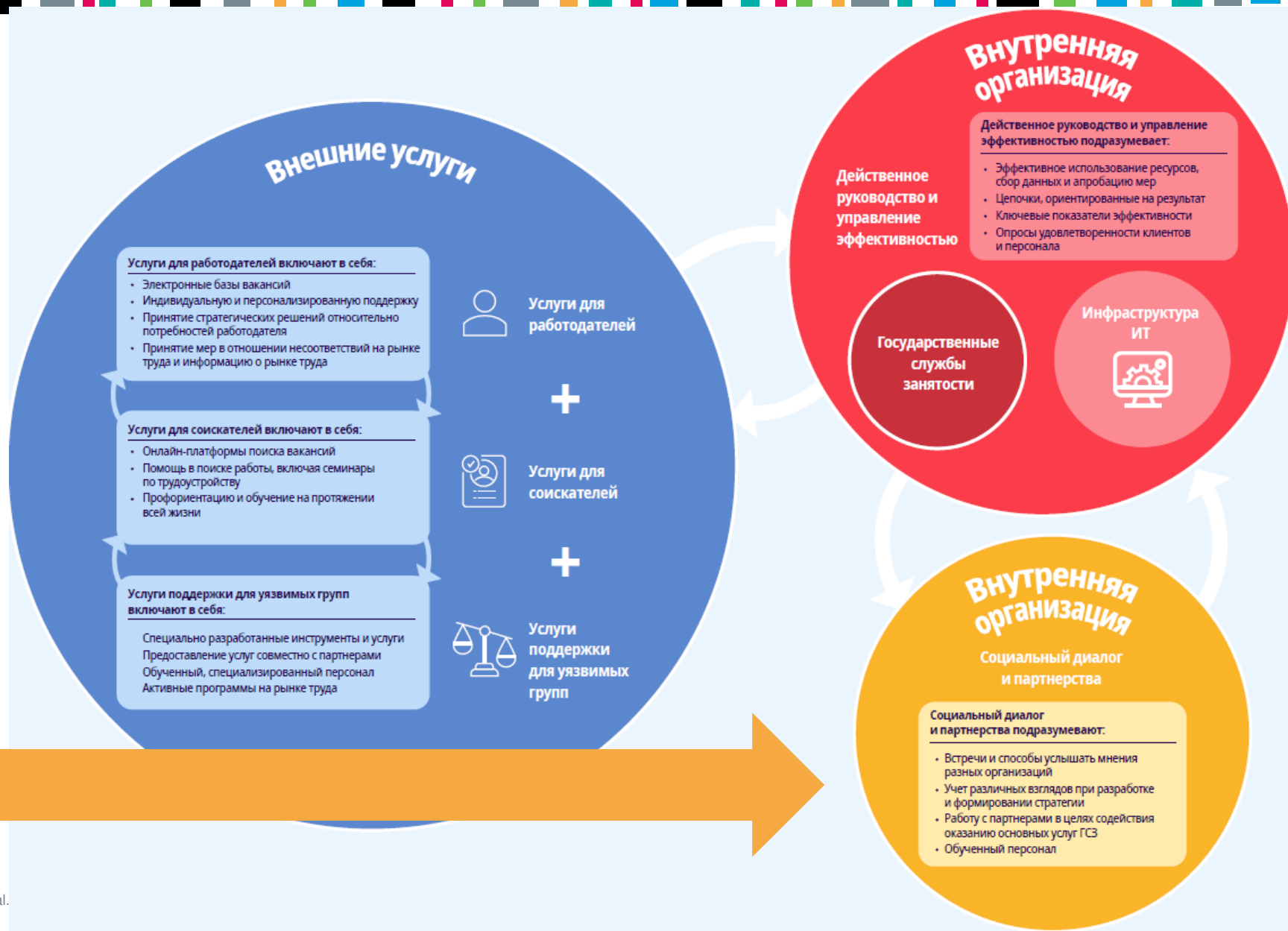
Рут Сантос и Хелен Меткальф

Директор и руководитель программы

18 ноября 2020

- Ценность взаимодействия с партнёрами по всем аспектам работы ГСЗ
- Внутренняя организация – что должно быть в наличии в структуре ГСЗ для максимальной реализации потенциала партнёрского взаимодействия
- Трёхсторонний социальный диалог – что это такое, как его реализовывать и в чём его польза
- Стратегические партнёрства для предоставления комплексных услуг и решения проблемы несоответствия квалификаций требованиям вакансий

Базовые услуги ГСЗ



Работа с партнёрами распространяется на все виды деятельности ГСЗ

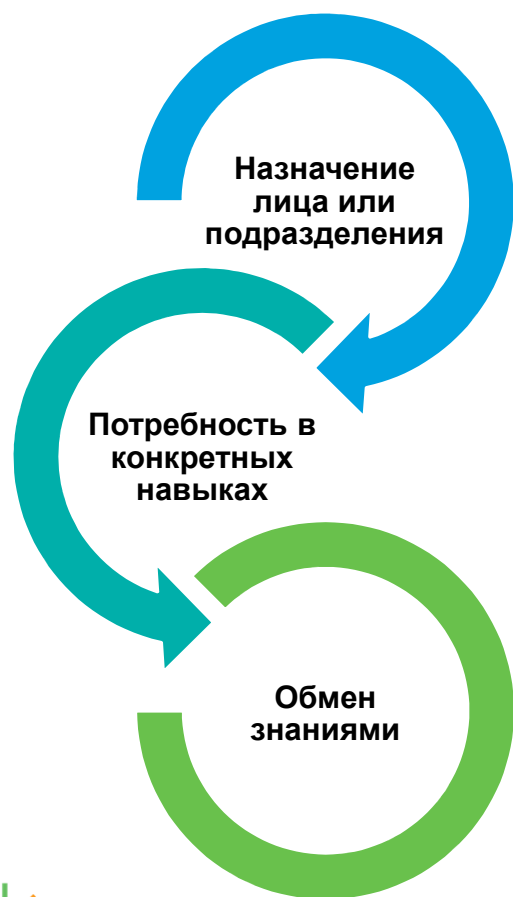
- Установление партнёрских отношений со стратегическими партнёрами даёт ценные идеи и связи
 - Краткосрочные и долгосрочные преимущества
 - Партнёрские связи для работы с более широкими стратегическими экономическими целями
- ГСЗ предлагают уникальное и глубокое понимание рынка труда
- Выбор партнёров отражает разные аспекты деятельности ГСЗ и более широкий рынок труда
 - Зонтичные организации, НПО...
 - Министерства, местные / региональные органы власти



ICF proprietary and confidential. Do not copy, distribute, or disclose.



Внутренняя организация для развития партнёрских связей и работы с партнёрами



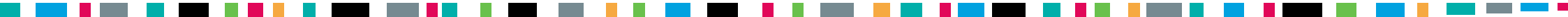
- Налаживание стратегического партнёрства требует времени, поэтому лучше всего иметь «менеджера по работе с клиентом» или команду
- Требуется определенный набор навыков
 - Критически важные умения сетевого взаимодействия
 - Коммуникация как ключевой аспект
 - Осведомленность и знание услуг ГСЗ
- Постоянно действующие системы для сбора информации и мнений от партнёров
- Использование полученной информации для улучшения услуг
 - Своевременная передача актуальной информации соответствующей команде



we are



Стратегические
партнёрства и
трёхсторонний
социальный диалог



Трипартизм и социальный диалог

Определение трипартизма Международной организацией труда:

«взаимодействие правительства, работодателей и работников через своих представителей) как равноправных и независимых партнёров в поисках решений вопросов, представляющих взаимный интерес»

Определение социального диалога Международной организацией труда:

«все виды переговоров, консультаций и обмена информацией между и среди представителей правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес и связанным с экономической и социальной политикой»

Ключевые шаги по применению подхода MOT на основе социального диалога



Шаг 1. ГСЗ проводит оценку для выявления потенциальных организаций работников и работодателей



Шаг 2. ГСЗ связывается с выбранными организациями работников и работодателей



Шаг 3. Между ГСЗ и организациями работников и работодателей подписываются соглашения



Шаг 4. Создаются вспомогательные структуры для поддержки социального диалога



Шаг 5. Планируется серия встреч с участием всех сторон



Шаг 6. Развивается взаимное доверие между всеми партнёрами

Использование социального диалога для разработки программ и стратегий

Обсуждение за круглым столом для сбора предложений и идей по улучшению

Разработка подхода с учётом обратной связи

Положительный эффект: ГСЗ показывают, что прислушиваются к другим мнениям, и укрепляют репутацию

Использование трипартизма при разработке стратегических программ в Республике Башкортостан, Российская Федерация

- Первый регион, применивший трехсторонний формат участия
- Разработана программа «Достойный труд в Республике Башкортостан»
- Работа с разными сторонами для определения задач и обязанностей по реализации до 2025 года
- Улучшение условий занятости и защита прав работников

we are



Стратегические
партнёрства для
предоставления
комплексных услуг и
решения проблемы
несоответствия
квалификаций
требованиям вакансий

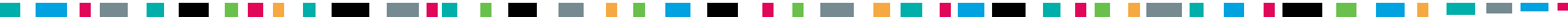


Работа с партнёрами для перехода от автономного к интегрированному подходу

- Партнерства могут охватывать правительственные органы и заинтересованные стороны с основными мандатами, имеющими отношение к экономическим и социальным правам
- Рассмотрение взаимодействия с частным сектором, некоммерческими и неправительственными организациями, максимальное увеличение возможностей, привлечение опыта и знаний отдельных групп

Ключевые аспекты успешных стратегических партнерств для предоставления интегрированных услуг :

- Клиентоориентированный подход для создания услуг с опорой на потребности клиента;
- Многопрофильные команды от разных учреждений и партнёров;
- Лёгкий доступ к услугам разных поставщиков;
- Обмен информацией и индивидуальное сопровождение клиентов;
- Гибкая адаптация услуг к местным условиям.



Стратегические партнёрства могут способствовать сокращению дисбаланса НАВЫКОВ

- Собирать, анализировать и предоставлять информацию о спросе и предложении квалификаций
- Программы ученичества – важная форма обучения и найма работников
 - Они также являются полезным средством для учреждений ПТОП и рынка труда для обмена информацией о текущих и будущих потребностях в навыках.
- Партнёрства между учреждениями ПТОП и рынком труда способствуют:
 - Обмену знаниями
 - Улучшению качества и эффективности обучения

Примеры партнёров ГСЗ для развития ученичества:

- Органы власти (например, местные органы управления образованием)
- ассоциации предпринимателей;
- учреждения ПТОП
- социальные партнёры



Партнёрства ГСЗ в будущем

- Партнёрства будут иметь растущее значение при переходе ГСЗ к роли поддержки работников на протяжении всей трудовой жизни
- Обмен информацией с партнёрами будет критически важен для обеспечения эффективности услуг ГСЗ и результативной поддержки рынка труда
- Кризис, вызванный пандемией COVID-19, подчеркнул значимость тесного взаимодействия ГСЗ с партнёрами для смягчения последствий, например, работа с партнёрами для помощи тем, кто оказался под угрозой сокращения
- «Культура сотрудничества» необходима для успешной партнерской работы, и персонал должен иметь для этого необходимые навыки.