Модель компетенций служащего Самарской области (АНОО ДПО «Таволга»)

САМАРА-2022

Галина Белова

Начальник отдела организации и проведения мероприятий “Таволга”

Тема: «Модель компетенций служащего Самарской области»

ПРОБЛЕМЫ

Разрыв в должностях и компетенциях между государственной гражданской службой, органами местного самоуправления, подведомственными организациями

Работа в колодцах, отсутствие горизонтальных проектов между министерствами

Нет консолидированной среды для развития высококвалифицированных кадров и талантливых людей

КОНЦЕПЦИЯ

СОЗДАНИЕ ПЛОЩАДКИ ДЛЯ ОБЪЕДИНЕНИЯ ВСЕХ РЕСУРСОВ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ И ТРАНСФОРМАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В РЕГИОНЕ

ЭФФЕКТЫ

Обеспечение бесшовности единых стандартов в компетенциях государственных гражданских, муниципальных служащих, сотрудников подведомственных учреждений.

Реализация системного подхода к обучению — единая система оценки знаний, тестирования, обучения государственных гражданских, муниципальных служащих, сотрудников подведомственных учреждений, формирование единого сквозного рейтинга служащих по результатам обучения и оценки.

Реализация и апробация механизма, позволяющего обучить 160 000 служащих без отрыва от работы и в кратчайшие сроки.

ТА ВОЛГА

ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТАЛАНТОВ И ТРАНСФОРМАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГУБЕРНАТОРЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Архитектура концепции “Развитие талантов и системы госуправления Самарской области”

СРЕДА РАЗВИТИЯ ТАЛАНТОВ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

индивидуальная траектория таланта

ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ HR ПРОЦЕССА

ГУБЕРНАТОР

среда, бренд, культура

ПРИВЛЕЧЕНИЕ и ОТБОР

ОНБОРДИНГ

ОФБОРДИНГ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ

ЛАБОРАТОРИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

КЛАСТЕР НЕЙРОАНАЛИТИКИ

волонтерство

РАЗВИТИЕ НАСТАВНИКОВ

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

АНОО “ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТАЛАНТОВ И ТРАНСФОРМАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГУБЕРНАТОРЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ”

РЕГИОНАЛЬНАЯ ТОЧКА КИПЕНИЯ

EVENT-ЦЕНТР

НАСТАВНИЧЕСТВО

СООБЩЕСТВО ЛИДЕРОВ

ЕДИНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

МОИ КАДРЫ (РЕГИОНАЛЬНЫЙ КАДРОВЫЙ ЦЕНТР)

АКТИВАЦИЯ

АПГРЕЙД

РАССТАВАНИЕ

АГРЕГАЦИЯ

ПРИВЛЕЧЕНИЕ

АССЕСМЕНТ

5A

Адаптация 2 уровня:
-курс “Служение Региону” на рабочем месте

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ. ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ К СООБЩЕСТВУ

ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ

МАКСИМАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПЕРСОНАЛУ

КУЛЬТУРА

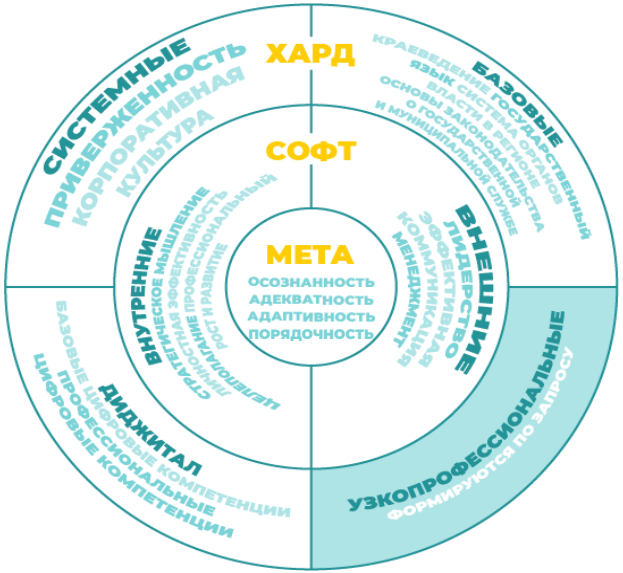
НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

ИНДЕКС СЧАСТЬЯ

ПРОАКТИВНЫЕ ЖИТЕЛИ РЕГИОНА И РФ

100% ГОСУДАРСТВЕННЫЕ, МУНИЦИПАЛЬНЫЕ СЛУЖАЩИЕ, СОТРУДНИКИ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ВДЛ, РЕЗЕРВИСТЫ

Разработана региональная модель компетенций служащего Самарской области



Модель разработана совместно с экспертным сообществом на основе рекомендаций к компетенциям госслужащих РАНХиГС и Минтруда России.

Скорректирована под стратегические цели региона и его специфику.

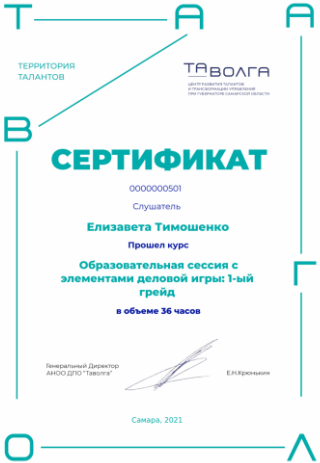
В модель компетенций включены категории Хард, Софт, Мета.

Включает 52 компетенции

Разработано: входной тест, метрики стартового уровня погружения в компетенцию, выходное тестирование. 5 уровней компетенций.

№	Название грейда (уровня)	Уровень владения компетенцией
5	HiPo (Хай по)	Высший
4	Коуч (Учитель)	Продвинутый
3	Мастер	Средний
2	Профессионал	Элементарный
1	Ученик	Стартовый
0	0-грейд	0 (тест)

Создан единый образовательный курс для служащих Самарской области согласно региональной модели компетенций



Ценность образовательного курса

Задает ориентиры в рамках государственной и муниципальной службы: к чему нужно стремиться, чтобы быть эффективным служащим и как можно развить свои компетенции.

Курс позволяет сформировать общее информационное поле для всех государственных, муниципальных служащих и служащих подведомственных учреждений.

Для новых специалистов курс позволяет быстрее адаптироваться на службе и реализовать свой потенциал.

Итоги обучения за 2021 год

- В разработке курса приняли участие 30 региональных и федеральных экспертов;
- 27 ОИВов записали видеовизитки о деятельности своего органа власти;
- Прошли входное тестирование и бесплатное обучение 1 грейду - 763 служащих Самарской области (государственные и муниципальные служащие, служащие подведомственных учреждений);
- Курс - 36 часов. Формат - онлайн;
- Участникам выдан сертификат о прохождении обучения.

Схема текущего состояния процесса (до оптимизации)

ГГС
1900 чел
обучение
Компетенция 1
Компетенция 4

ОМС
1800 чел
обучение
Компетенция 5
Компетенция 13

ПОДВЕД. ОРГАНИЗАЦИИ
265 чел
обучение
Компетенция 6
Компетенция 11

- нет единого информационного поля
- разные компетенции у целевых групп, невозможность гарантировать результат работы;
- завышенные затраты на обучение (время и деньги);
- отставание от реальных запросов на востребованные компетенции

- отдельные программы по развитию мун и гос службы;
- отсутствие единой модели компетенций
- количество обучаемых регламентируется квотами

Схема идеального состояние процесса

Схема целевого состояния процесса (после завершения первого этапа проекта)

Входное тестирование

Единое обучение всех групп служащих (ГГС, подведы, ОМС, подведы) 1 грейду на основе Модели компетенций

Выходное тестирование

ГТР 1

ГТР 2

ГТР 3

ГТР 4

ГТР 5

Справки о доходах

Информационная гигиена

Стрессоустойчивость

Цифровая и финансовая грамотность

Процессное управление

Использование российского ПО

Информационная безопасность

Справки о доходах - **6569 обучено**

Семинар для служащих на образовательной платформе Гиперметод. Протестирован одновременный доступ более 6000 слушателей

ГТР - групповые траектории развития, строятся на основе анализа западающих и приоритетных компетенций для развития служащих

- отсутствие ИТР
- кол-во обучаемых увеличилось, но не достигли максимально возможной экономии ресурсов

Состояния процесса. Свод метрик

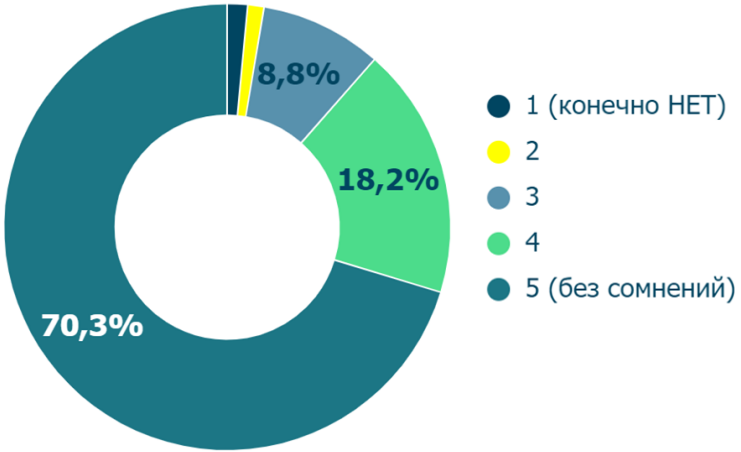
Метрика	Текущее состояние	Целевое состояния	Идеальное состояние
Время процесса обучения по программе 1-ого грейда:	122 часа	36 часов	17 часов
Количество обученных традиционными методами за 1 год:	2 398 чел.	3 965 чел.	2000 чел.
Количество обученных через IT платформу (Гиперметод):	-	6569 чел.	160 000 чел.
Удельная стоимость обучения (за одного чел.)	7 350 руб.	2 834 руб.	320 руб.

Итоги проекта. Обратная связь

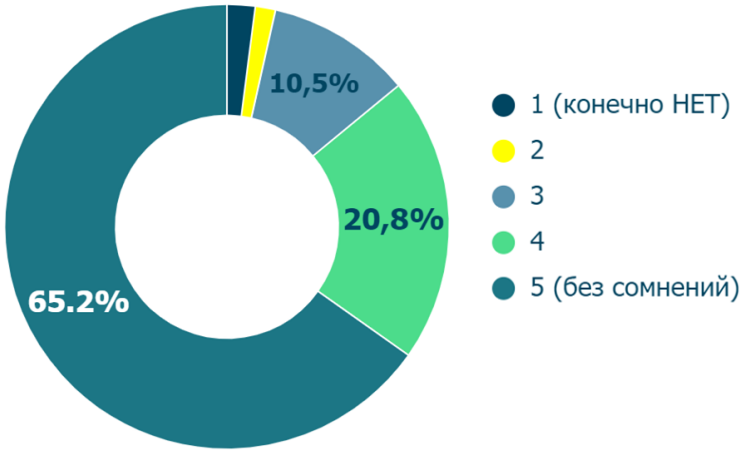
- 6 569 слушателей зарегистрировались на платформе (Образовательный курс 1 грейд согласно Модели компетенций+семинар по справке о доходах).
- 65% слушателей, прошедших обучение, без сомнений порекомендуют данный курс своим коллегам.
- 70% слушателей, прошедших обучение, без сомнений считают данный курс полезным для себя.
- 71% слушателей считают удаленный формат обучения с использованием онлайн платформы очень удобным.

Итоги проекта. Обратная связь

Вы считаете данный курс полезным для себя? По шкале от 1 до 5 (где 1 -конечно НЕТ, 5 - без сомнений)

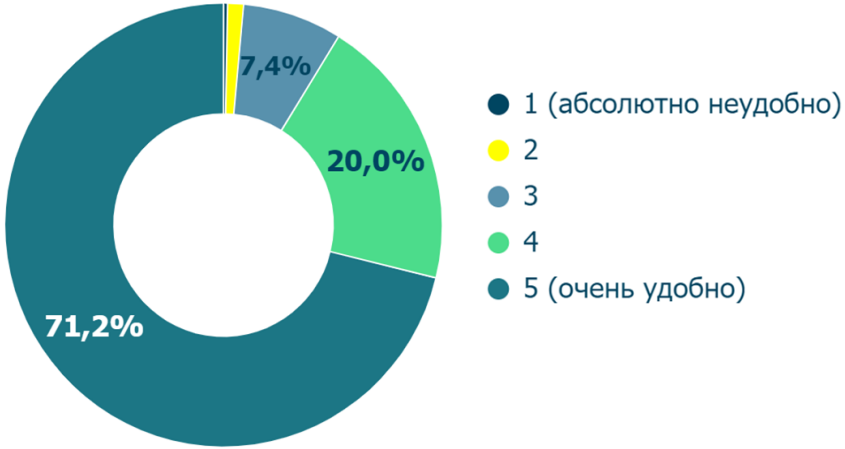


Индекс NPS. Вы посоветуете коллегам пройти данный курс? По шкале от 1 до 5 (где 1 -конечно НЕТ, 5 - без сомнений)

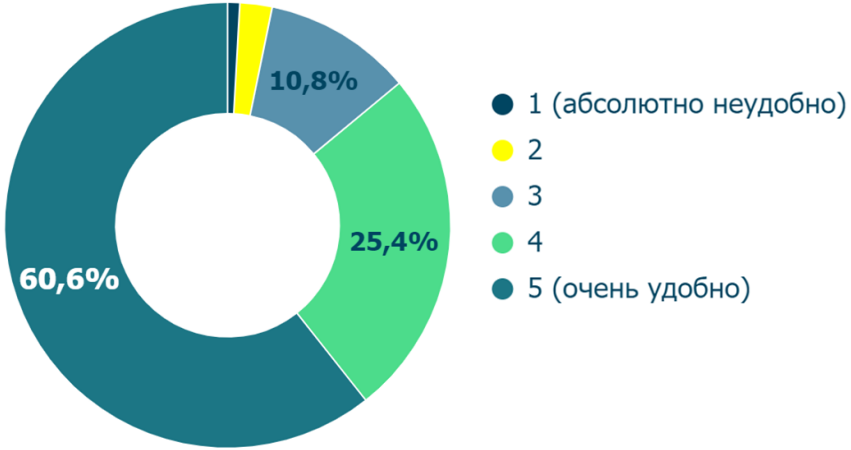


Итоги проекта. Обратная связь

Оцените удобство формата обучения (удаленно,с использованием онлайн платформы) по шкале от 1 до 5 (где 1 - абсолютно неудобно, 5 - очень удобно)



Оцените удобство использование онлайн платформы по шкале от 1 до 5 (где 1 -абсолютно неудобно, 5 - очень удобно)



Итоги проекта. Результативность

- Единое информационное поле у всех обученных служащих Самарской области
- Высокий уровень удовлетворенности служащих образовательным процессом (на основе анализа обратной связи)
- Сокращение затрат **в 2,6 раза** расчете на 1 человека
- Ускорение процесса обучения **в 3,4 раза**
- Увеличение количества обученных за год **в 4,4 раза**
- Усиление конкурентоспособности и привлекательности компании для потенциальных клиентов
- Улучшение процесса администрирования образовательного контента

Итоги проекта. Инновационность

- Разработанная Модель компетенций основана на существующих и адаптированных моделях обучения. Модель является инновационным продуктом в сфере развития кадрового потенциала региона и отрасли в целом;
- Создана обучающая IT-экосистема, включающая в себя: обучающий модуль (Гиперметод), единую базу данных служащих (Битрикс), облачные хранилища, систему тестирования, оценки, получения обратной связи;
- Применена гибридная методология процессного управления LeanCamapAgile, основанная на BPM-нотации, российских ГОСТах, гибких методиках управления проектами, бережливом управлении, дизайн-мышлении;

Итоги проекта. Реализация

Показатель	Было	Стало	Отклонение
Время процесса обучения по программе 1-ого грейда (часов):	122 часа	36 чел.	↓ Сокращение временных затрат в 3,4 раза
Количество обученных всего	2 398 чел.	10534 чел.	↑ Увеличение числа обученных в 4,4 раза
Количество обученных через Гиперметод:	-	6500 чел.	Появилась IT-платформа!
Удельная стоимость обучения (одного чел.)	7 350 руб.	2834 руб.	↓ Сокращение стоимости обучения одного чел. в 2,6 раза

Ошибки, провалы

- Обвал Гиперметода при 400 обучающихся одновременно, т.к. использовали обычный рабочий компьютер в качестве сервера;
- “Скомканное” обучение в конце 2021 года (ноябрь, декабрь) - в горячую пору подведения итогов у госов;
- Многие модули платформы изначально не были адаптированы под нужды программы обучения, а разработчики не всегда были готовы гибко реагировать на изменения

Решения, рекомендации

- Необходимо заранее усиливать серверную часть с учетом масштабирования
- Планировать основные модули массового обучения на первое полугодие, на вторую половину и конец года оставлять точечное, индивидуальное и специализированное обучение
- Взаимная гибкость потребителей и разработчиков. Понимание, что многое не может быть разработано мгновенно

Планы, дальнейшие шаги

1. Обучение программам 1-го, 2-го, 5-го грейда с фокусом на государственных гражданских служащих Самарской области и резерв управленческих кадров (6 тыс. чел.);
2. Приоритет 2022 года: мета-компетенции и антикризисные программы
3. Индивидуальные траектории развития;
4. НИОКР по совершенствованию Модели компетенции;
5. Усиление серверов и администрирования под обучение 160 тыс. чел.;
6. Проведение обучение по 1-му грейду через Гиперметод **160 тыс.** служащих и сотрудников подведомственных организаций Самарской области;
7. Разработка программ обучения ТОП-руководителей региона и сотрудников с высоким потенциалом;
8. Разработка программ 3-го, 4-го грейда;
9. Тиражирование улучшенной Модели компетенции.

БЛАГОДАРИМ
ЗА
ВНИМАНИЕ

готовы ответить на вопросы!