

Т — А

ТАВОЛГА А

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

В
О — Л

Г



Тема: «Модель компетенций служащего Самарской области»

Галина Белова

**Начальник отдела
организации и проведения
мероприятий “Таволга”**

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.

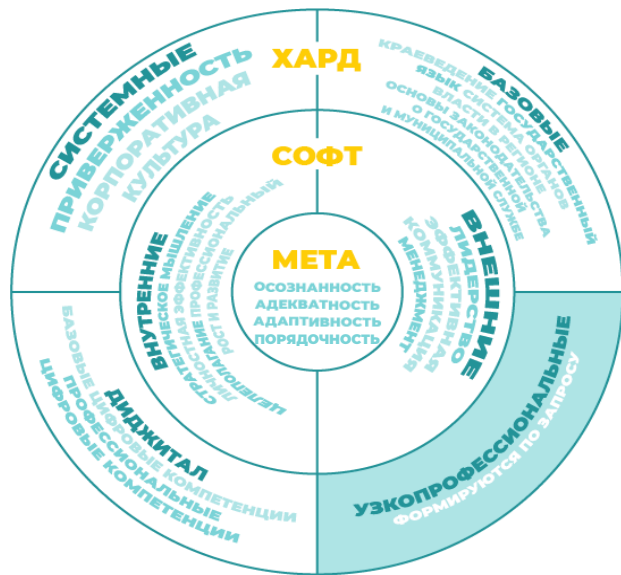
Реализация системного подхода к обучению — единая система оценки знаний, тестирования, обучения государственных гражданских, муниципальных служащих, сотрудников подведомственных учреждений, формирование единого сквозного рейтинга служащих по результатам обучения и оценки.

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

Архитектура концепции “Развитие талантов и системы госуправления Самарской области”



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

Задаёт 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.

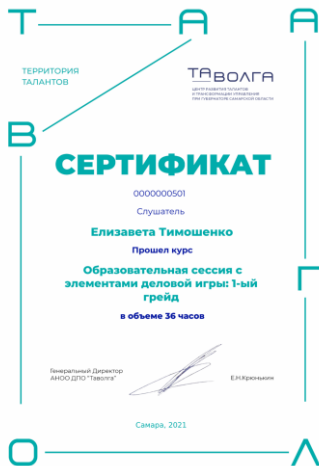
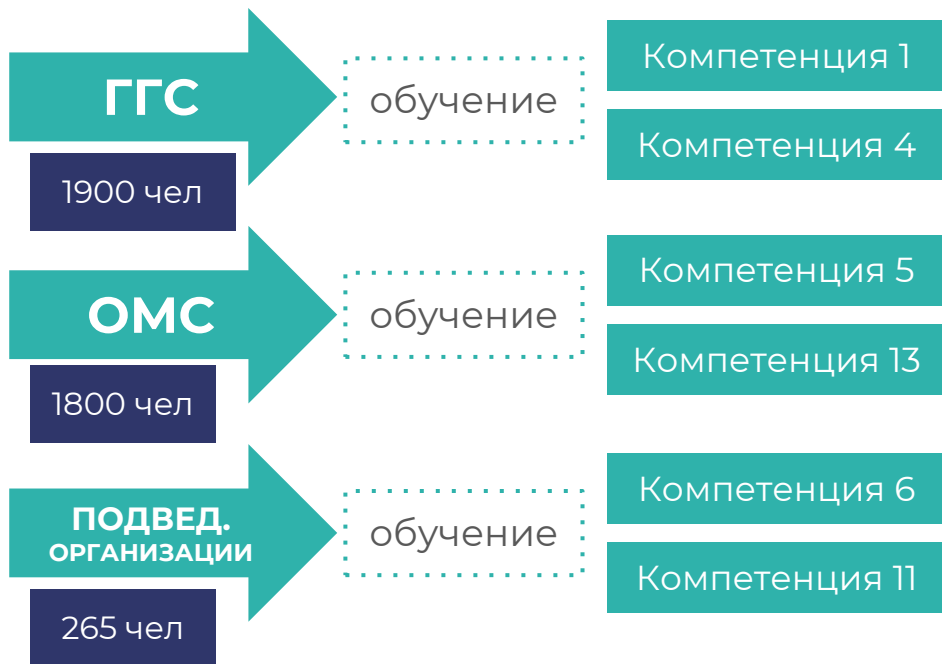


Схема текущего состояния процесса (до оптимизации)



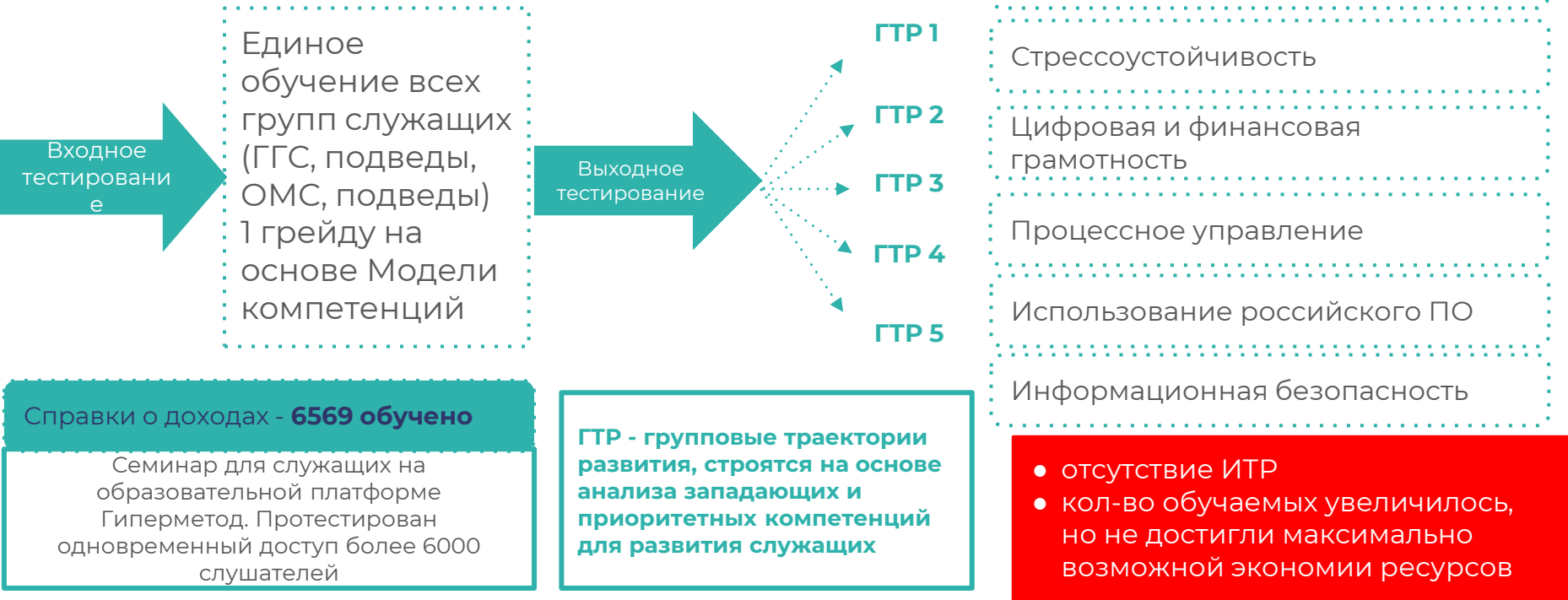
- нет единого информационного поля
- разные компетенции у целевых групп, невозможность гарантировать результат работы;
- завышенные затраты на обучение (время и деньги);
- отставание от реальных запросов на востребованные компетенции

- 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)



Состояния процесса. Свод метрик

Метрика	Текущее состояние	Целевое состояние	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

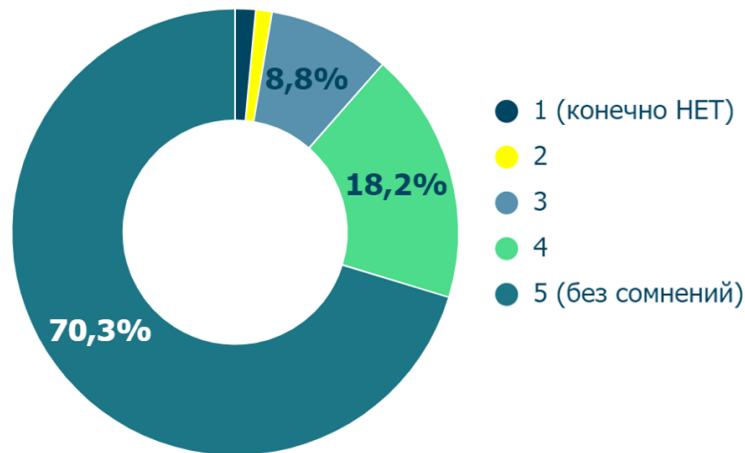
Семинар по заполнению справки о доходах, расходах и обязательствах имущественного характера (февраль - март 2022)



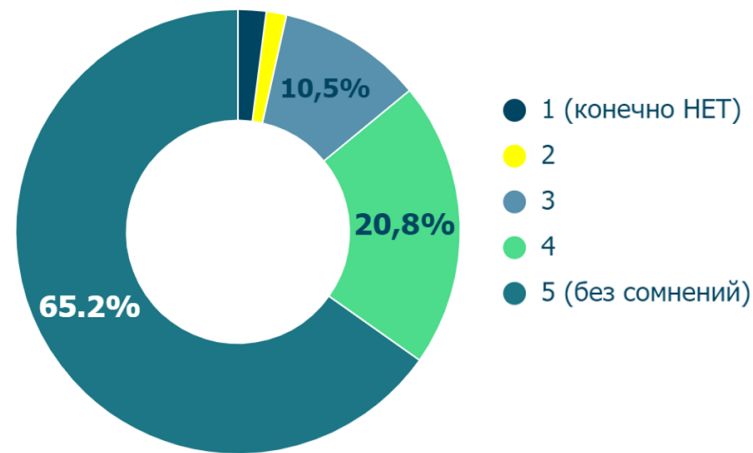
- 6 569 слушателей зарегистрировались на платформе (Образовательный курс 1 грейд согласно Модели компетенций+семинар по справке о доходах).
- 65% слушателей, прошедших обучение, без сомнений порекомендуют данный курс своим коллегам.
- 70% слушателей, прошедших обучение, без сомнений считают данный курс 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)

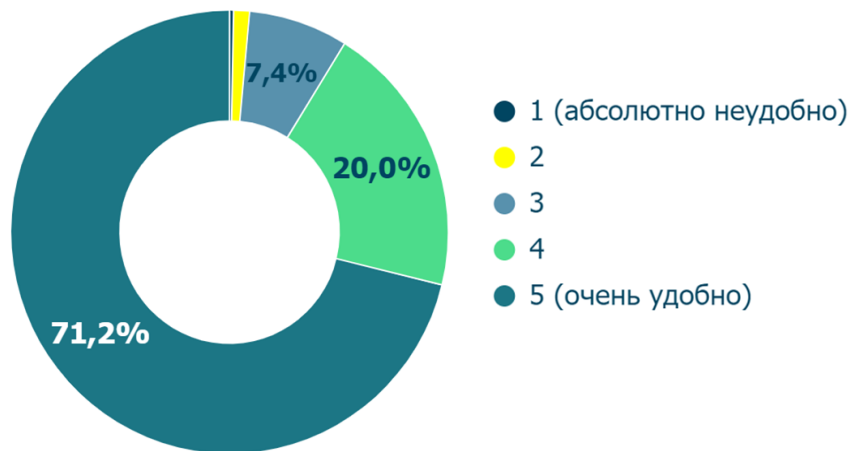


Индекс NPS. Вы посоветуете коллегам пройти данный курс? По шкале от 1 до 5 (где 1 - конечно НЕТ, 5 - без сомнений)

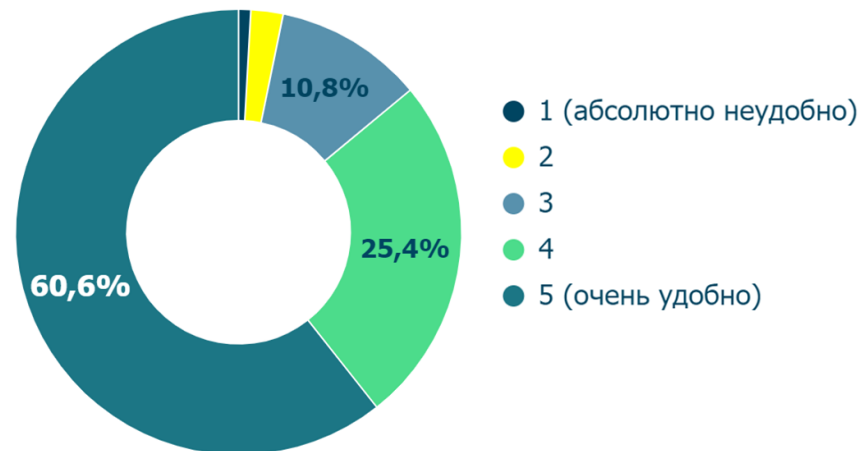


Итоги проекта. Обратная связь

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 LeanСамарAgile, 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.

Т — А

А

**БЛАГОДАРИМ
ЗА
ВНИМАНИЕ**

В

ГОТОВЫ ОТВЕТИТЬ НА ВОПРОСЫ!

О — Л

Г

