

«Кадровое агентство КадрПоиск»

1. Аннотация

Проект по созданию кадрового агентства для органов публичной власти Самарской области запущен в январе 2023 года. На данный момент завершен аналитический этап проекта и реализуется разработка процесса работы кадрового агентства через инструмент “Достижение быстрой победы” в одном органе исполнительной власти Самарской области.

Как мы понимаем термин “публичная власть”? Публичная власть - это система органов исполнительной власти Самарской области, органов местного самоуправления в Самарской области, подведомственных учреждений органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Исходя из этого целью проекта является настройка и интеграция быстрого, клиентоцентричного и качественного подбора оптимальных сотрудников для органов публичной власти и быстрого, клиентоцентричного, качественного поиска достойной работы для гражданина, желающего работать в системе публичной власти.

Кадровое агентство будет функционировать на базе государственного казенного учреждения Самарской области “Самарский региональный ресурсный центр”

КадрПоиск занимается подбором высококвалифицированных специалистов для государственного сектора.

Наши кандидаты получают возможность присоединиться к энергичным командам, заряженным на успех, вместе с которыми они смогут реализовать свой потенциал и построить карьеру.

КадрПоиск станет одним из элементов комплексной HR-политики государственной и муниципальной служб, работающим по принципу единой HR-платформы, дополняя уже существующий функционал кадровых службы Самарской области. КадрПоиск должен взять на себя новые функции формирования и поддержания единой методологии, норм и стандартов работы с человеческим капиталом на госслужбе в регионе. Проект станет фундаментом для развития системы поддержки талантливых сотрудников и внедрения

инструментов управления корпоративной культурой в госсекторе.

2. Введение

Государственное казенное учреждение Самарской области Самарский региональный ресурсный центр зарегистрировано 12 января 2007 года на основании Постановления Губернатора Самарской области от 19.10.2006 № 239 и Соглашения от 29.11.2006 о сотрудничестве по созданию и обеспечению деятельности региональных ресурсных центров «Президентской программы подготовки управленческих кадров» между Правительством Самарской области и Министерством экономического развития и торговли Российской Федерации.

Направления деятельности ГКУ СО СРРЦ:

- организация дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов органов государственной и муниципальной власти, а также лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Самарской области
- проведение конкурсного отбора специалистов предприятий Самарской области для подготовки по федеральной программе «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации» (Президентская программа)
- проведение оценки управленческих, профессиональных и личностных компетенций служащих, лиц состоящих в кадровом резерве, а также лиц, претендующих на включение в кадровый резерв.

В 2018 году ГКУ СО СРРЦ занял первое место в конкурсе Проектный олимп в номинации Гибкие методы управления проектами.

С 2018 года в ГКУ СО СРРЦ внедряет в свою деятельность процессное управление. Создан реестр процессов, определены владельцы процессов, по каждому процессу определены входы и выходы, настроен процесс контроля и мониторинга процессов, на данный момент без использования специализированных программно-технических комплексов.

Уровень зрелости управления бизнес-процессами можно определить, как переходный от повторяемого уровня на определенный уровень. происходит работа по формированию и документированию всех процессов организации, текущие процедуры фиксируются и интегрируются между собой.

Идет процесс выбора программно-технического комплекса, который позволит автоматизировать контроль и мониторинг процессов.

3. Бизнес-контекст

С ноября 2022 года, на основании федерального закона от 4 ноября 2022 г. N 424-ФЗ в 2022 и 2023 годах разрешено не проводить конкурс при назначении на должности государственной гражданской службы Российской Федерации.

С января 2022 года Самарская область вступила в эксперимент по апробации инструментов, обеспечивающих внедрение принципов клиентоцентричности в государственном управлении. В декабре 2022 года на уровне региона приняты 3 региональных стандарта клиентоцентричности и дорожная карта по внедрению принципов клиентоцентричности в органах власти Самарской области.

Исходя из вышеизложенного перед системой подбора кадров в Самарской области в целом и перед ГКУ СО СРРЦ, как частью этой системы, в частности встает задача по настройке процесса быстрого, клиентоцентричного, качественного подбора оптимальных сотрудников в органы публичной власти Самарской области, а также настроить процесс быстрого подбора достойной работы для граждан, желающих работать в органах публичной власти Самарской области.

При анализе ситуации был использован инструмент “Матрица СТQ”, с его помощью были выделены следующие критерии принятия итогового процесса:

Для заказчика (руководитель департамента кадровой политики и государственного управления Администрации Губернатора Самарской области):

- наличие единого действующего инструмента замещения должностей и подбора вакансий в системе публичной власти
- наличие актуальной базы вакансий и соискателей в системе публичной власти

- сформирован позитивного имиджа кадрового агентства и высокого уровня доверия к нему (индекс NPS не ниже 50)
- 100% работодателей систему публичной власти для замещения вакансий обращаются в кадровое агентство
- 100% соискателей, желающих работать в системе публичной власти устраиваются на работу через кадровое агентство
- кадровое агентство является буфером между работодателями из системы публичной власти и кандидатами, не допуская в систему людей, с не соответствующими компетенциями.

Для клиента:

- создан портал для взаимодействия работодателя и соискателя в системе публичной власти, по принципу единого окна
- настроена работа с кадровыми резервами всех уровней (обучения, стажировки, единая система рейтингования)
- замещение вакансий из системы кадровых резервов по принципу единого резерва, а не по принципу “колодцев” органов власти

Для работодателя (организации системы публичной власти):

- создан инструмент, позволяющий описывать требования к кандидатам на должность
- возможность расширения области поиска кандидатов, в т.ч. в узко профессиональных секторах

Для специалиста (внутренний клиент):

- описание процессов и создание скриптов работы

4. Бизнес-процесс

Проект «Кадропоиск» является частью жизненной ситуации «Прием на государственную службу».



В 2022 году начата научно-исследовательская работа по “Концепции развития талантов в регионе: Проведение научных, аналитических и экспертных исследований, необходимых для реализации полномочий Администрации Губернатора Самарской области” В практическом смысле, реализация данной Концепции должна способствовать приведению на службу компетентных и мотивированных специалистов и руководителей, оказать максимальное содействие раскрытию их потенциала и непрерывному развитию, во избежание стагнации и деградации. И даже в случае увольнения — обеспечить комфортное расставание и успешное сотрудничество на благо Самарской области и страны.

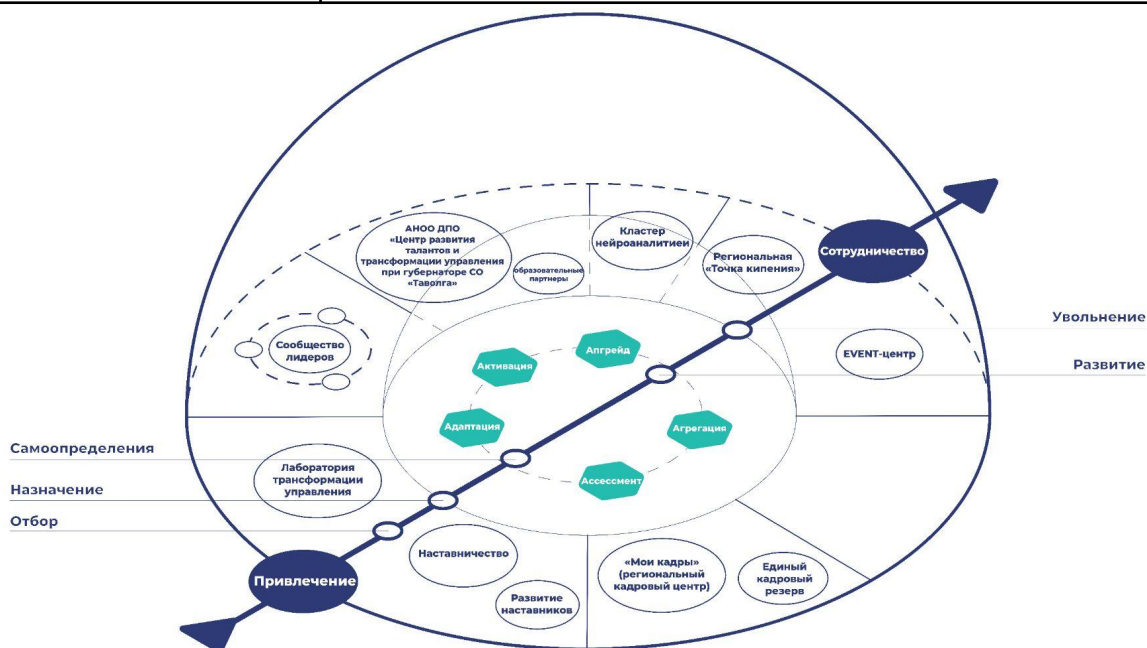
Образ целевого состояния Жизненной ситуации (Что клиент должен получить при оптимизации) :

Сокращено время поиска кандидата	Текущее: 30 дней «на бумаге»	Идеальное: 1 документ «на бумаге» (мед. справка, остальные сведения и документы подтягиваются из ЕСИА/ проверяются СМЭВ-запросом)
Сокращены/исключены визиты в госучреждения	Текущее: 3 визита в мед. учреждение (нарколог, психиатр, терапевт)	Идеальное: 0 визитов в ведомство до заключения контракта. Только сбор

	2 визита в ведомство до заключения контракта	необходимых справок
Сокращен срок получения комплекса услуг и конечного ценностного результата	Текущее: 2 недели на обход врачей 1 неделя на заполнение анкеты и справки	Идеальное: 1 день на проверку сведений в lk.kadrosfera.ru

Пример персонального клиентского пути для сегмента:

Выпускники учебных заведений, трудоустраивающиеся впервые:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поиск информации на сайте информационных площадках Самарской области 2. Ознакомление с информацией о вакансии 3. Регистрация в ПКТ lk.kadrosfera.ru 4. Прикрепление к ЛК сканов документов 5. Прикрепление к ЛК справки по форме № 001-ГС/у (получение справки в рамках ежегодной плановой диспансеризации в учебном заведении) 6. Составление резюме 7. Подача заявки в ведомство онлайн (автоматическое направление в ведомство пакета документов и сведений) 9. Прохождение отборочных мероприятий в ведомстве 10. Корректировка предзаполненной анкеты на основе данных ЛК и резюме (при необходимости) <p>Заключение контракта</p>
--	--



С точки зрения данной концепции границы работы кадрового агентства описываются следующим образом:

Стартовое событие - Формирование портрета кандидата на должность совместно с работодателем.

Привлечение кандидатов (распространение информации о кадровом агентстве и имеющихся вакантных должностях в системе публичной власти).

Проведение процесса оценки кандидатов в соответствии с моделью компетенций служащего Самарской области.

Предварительные собеседования с кандидатами на предмет готовности работы в системе публичной власти.

Формирование рейтинга кандидатов и предоставление рейтинга работодателю.

Содействие в проведении собеседования работодателя с соискателем

Финальное событие - Сбор обратной связи от работодателя и соискателя по прошедшим процедурам.

Принятие решения об устройстве кандидата на работу, а также оформление и последующая адаптация сотрудника на рабочем месте, на данный момент остается в ведении работодателя.

Процессы описываются проектной командой ГКУ СО СРРЦ совместно с сотрудниками Департамента кадровой политики и государственного управления Администрации Самарской области. Для описания процесса принято решение использовать метод Быстрой победы и разработку через тестирование. Для этого в пилот было привлечено Министерство спорта Самарской области. Были выбраны 3 вакантные должности, которые требуется заместить в короткие сроки. Проектная команда совместно с представителями работодателя (руководство отделов в которых необходимо заместить должность) заполнила портреты кандидатов. На основании данных портретов были проанализированы базы данных кадровых резервов Самарской области, выявлены подходящие кандидаты и им были направлены предложения пройти собеседования с возможностью замещения должностей. Параллельно запущена кампания по продвижению информации о вакансиях в социальных сетях (помимо официальных каналов, предусмотренных нормативно-правовыми актами). В настоящее время процесс находится в состоянии описания. Результаты быстрой победы с описанием всех поименованных процессов ожидается 21 марта 2023 года.

5. Инновационность

С точки зрения новизны в процессе подбора сотрудников стоит отметить следующие моменты:

- снятие с кадровой службы работодателя нагрузки по поиску и отбору кандидатов. Теперь работодатель из системы публичной власти формирует портрет идеального кандидата и передает его в кадровое агентство. Кадровое агентство распространяет информацию о вакансии и требованиях, сравнивает требования с характеристиками граждан, находящихся в системе кадровых резервов Самарской области, проводит оценку компетенций кандидатов и предлагает работодателю кандидатов, наиболее подходящих под описание из портрета кандидатов. Работодатель проводит собеседование и самостоятельно решает, подходит ли кандидат
- увеличение охвата аудитории, которая может увидеть информацию о вакансиях. Ранее информация транслировалась в стандартных каналах, таких, как: Портал Работа в России, сайт Правительства Самарской области, портал Госслужба. Информация на данных каналах должна публиковаться исходя из требований нормативно-правовых актов Российской Федерации и Самарской области, однако информация на данных каналах может не дойти до целевой аудитории. По итогам пилотного использования новых инструментов продвижения информации о вакансиях (соцсети, инструмент таргетирования) 21 марта 2023 года команда подготовит сравнительную аналитику по охвату аудитории.
- принципиально новый подход к использованию системы кадровых резервов. Если раньше кадровый резерв каждого органа исполнительной власти или органа местного самоуправления был доступен только соответствующему органу и гражданам, состоящие в резерве могли просто не дожидаться возможности занять должность и покинуть кадровый резерв по истечению срока нахождения в резерве. То в процессе работы

Кадропоиска исключается работа резервов по принципу “колодцев” и граждане могут откликнуться на вакансию в ином органе власти.

6. Трудности

Устаревшие инструменты отбора кандидатов, неэффективная система обучения и отсутствие прозрачных инструментов карьерного развития при преобладании патронажной системы затрудняют развитие потенциала сотрудников системы публичной власти Самарской области. А при недостатке мотивации, квалификации и профессионализма кадрового состава на госслужбе невозможно интенсивное развитие и достижение целевых изменений, проводимых в системе госуправления. Построение работы с кадрами как целостной взаимосвязанной системы возможно при обновлении кадровой политики и методологии работы с сотрудниками на госслужбе в рамках полного HR-цикла, создания централизованной службы работы с кадрами и привлечения высококвалифицированных HR-специалистов, применяющих современные инструменты.

Основные проблемы, которые можно выделить:

Формальный характер работы отдела кадров большинства госорганов, ограниченные возможности качественного рекрутинга и развития кадров, неэффективная система обучения госслужащих и непрозрачный карьерный рост.

1. Механизм отбора на государственную службу только декларативно является конкурсным, в действительности он работает не очень эффективно.

1.1. Действующая процедура конкурсного отбора слишком затянута по времени и не соответствует актуальным задачам отбора кандидатов, так как селекция осуществляется на базе оценки формальных критериев без тщательной проверки реального уровня компетентности кандидата. С одной стороны, требования к обязательному наличию стажа делают невозможным наем компетентных выпускников вузов на должности кроме начальных, уровень оплаты которых не может привлечь молодых конкурентоспособных соискателей. С другой стороны, запрет государственному гражданскому служащему заниматься

предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также участвовать в управлении хозяйствующим субъектом делает невозможным рекрутинг на госслужбу особо ценных своим опытом и экспертизой сотрудников, которые участвуют в управлении коммерческими предприятиями и для которых невозможно компенсировать невысокий в сравнении с рынком уровень оплаты труда при условии их эксклюзивной работы на госслужбе.

2. Работа кадровых служб большинства госорганов носит формальный характер.

2.1. Кадровые службы большинства государственных органов не могут реализовывать современные кадровые подходы, так как не имеют необходимых для этого навыков и знаний. Зачастую работа с кадрами носит формальный характер и ограничивается лишь выполнением требований законодательства.

2.2. Кадровые решения ведомств, как правило, требуют личного участия руководителя в отборе персонала. Большинство кадровых технологий и сервисов, привычных для бизнес-структур, на госслужбе применяются редко или не применяются совсем (подбор, оценка и др.). В случае внедрения кадровые технологии используются ограниченно: решают частную задачу, нацелены на одну группу персонала в рамках одного кадрового процесса (например, только подбор или только управление резервом). Необходимые изменения в других процессах остаются за рамками проектов внедрения кадровых практик (за исключением крупных госкомпаний).

2.3. Отсутствует квалифицированный «заказ» от руководителей на внедрение современных подходов кадрового обеспечения. Руководители часто не владеют знаниями и навыками для формирования «заказа» кадровым службам на изменения, не могут выявить и сформулировать потребности в вопросах, связанных с наймом, оценкой, продвижением, стимулированием работников и иными вопросами работы с кадрами. Кроме того, большинство руководителей не обладают навыками создания программ индивидуального развития своих подчиненных и передачи регулярной и корректной обратной связи касательно ожиданий и оценки профессионального роста сотрудников.

Следует отметить сопротивление изменениям со стороны кадровых работников, стандартные при внедрении любых изменений и оптимизации процессов. В связи с этим необходимо проводить информационные компании, показывающие, что оптимизация не равно сокращения, демонстрирующие, что деятельность кадрового агентства нацелена на облегчение работы кадровых служб, а не перетягивание на себя их функционала.

7. Результаты

Повышение качества формирования кадрового состава.

Эффективное обновление кадрового состава положительно влияет на возможность найма высококонкурентных специалистов. В рамках работы будет подписано соглашение о взаимодействии Высших учебных заведений, в которых проходят обучение студенты по направлению Государственного и муниципального управления. В рамках соглашения будут оказываться методологическая и информационная поддержка, а также совместная работа по улучшению процесса трудоустройства выпускников направления ГМУ.

Реализация единой кадровой политики в вопросах подбора персонала.

Благодаря отбору и обучению сотрудников HR-подразделений новыми методиками работы с кадрами, повышается на 71% скорость адаптации сотрудника на рабочем месте и выход на максимальную эффективность, за счет подбора идеальной пары под определенные условия.

Сокращение сроков принятия решений с помощью автоматизации и централизации кадровых процессов.

Новые подходы и тенденции на кадровый потенциал, позволили создать единую ИТ-платформу для реализации централизованного управления кадрами полного цикла. Развитие технологических и клиентоцентричных инструментов, позволяет на 84% процента сократить время подачи документов со стороны кандидата на должность. В свою очередь, данный показатель ведет к повышению лояльности к государственной власти, как со стороны внешнего, так и внутреннего клиента.

По итогам пилотного запуска 21 марта 2023 года будут продемонстрированы метрики процесса и результаты, которые удалось достигнуть.

8. Информационные технологии

Для взаимодействия с кандидатами и работодателями используется разработанная своими силами программа Кадросфера. Ранее она использовалась, как инструмент проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и конкурсов в кадровый резерв.

Кадросфера позволяет кандидатами заявиться на интересную им должность, получать рассылку новостей, связанную с появляющимися вакантными должностями, получать информацию о собеседованиях, на которые их приглашают, получать доступы к программно-техническому комплексу Индиго, на котором они проходят оценку своих компетенций. Для прохождения оценки компетенций кандидату не надо приходить в ГКУ СО СРРЦ, оценку можно пройти в удаленном формате.

Кадросфера. Единая цифровая платформа
Добро пожаловать на единую цифровую платформу Кадросфера

Богачев Александр Але...
Кандидат

Активные мероприятия

▼ Конкурс Лучший специалист по закупкам Самарской области	Завершение приема документов: 26.11.2022 23:59 Оценочные мероприятия: ещё не известно Заседание конкурсной комиссии: ещё не известно
▼ КадроПоиск	Завершение приема документов: 08.03.2023 13:18 Оценочные мероприятия: ещё не известно Заседание конкурсной комиссии: ещё не известно

КадроПоиск

Завершение приема документов: 08.03.2023 13:18
Оценочные мероприятия: ещё не известно
Заседание конкурсной комиссии: ещё не известно

Консультант министерства спорта Самарской области (финансовый аудит и контроль)	Вы уже прошли регистрацию	Перейти в профиль
Консультант управления информационных технологий, антикоррупционной политики и аккредитации департамента государственной службы и административно-правовых отношений министерства спорта Самарской области	Вы уже прошли регистрацию	Перейти в профиль
Консультант управления правового обеспечения и наградной работы, присвоения спортивных разрядов и квалификационных категорий спортивных судей департамента государственной службы и административно-правовых отношений министерства спорта Самарской области	Вы уже прошли регистрацию	Перейти в профиль

9. Партнер

Партнерами проекта являются:

- Департамент кадровой политики и государственного управления Администрации Губернатора Самарской области в части методологического сопровождения работы с кандидатами и нормативно-правовыми актами в сфере работы с кадровым потенциалом
- АНОО ДПО Таволга в рамках методологической поддержки