

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ
«Возможности и перспективы непрерывного образования в постпандемийном
периоде» XIX ПАСТУХОВСКИЕ ЧТЕНИЯ

Круглый стол "Оценка качества непрерывного профессионального развития
персонала
на примере государственной гражданской службы, здравоохранения,
образования"

ВНИИ ТРУДА



РАЗВИТИЕ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: СМЕНА ПРИОРИТЕТОВ

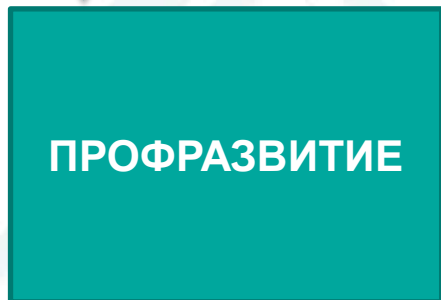
Петрова Светлана Александровна
к.т.н., директор Ресурсного центра
развития государственной службы
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда
России

ЦЕЛЬ СИСТЕМЫ ПРОФРАЗВИТИЯ

создание потребности в обучении и развитии

ДЛЯ ЧЕГО, ЧЕМУ, КАК
УЧИМ?

КОГО
УЧИМ?



ЧТО
УМЕЮТ?

КТО УЧИТ,
С ПОМОЩЬЮ ЧЕГО?

о ц е н к а

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

ОЦЕНКА РИСКОВ

ОБЩЕСТВЕННАЯ ЭКСПЕРТИЗА (АККРЕДИТАЦИЯ)
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

ЗАДАЧИ:

ОЦЕНИТЬ ПОТРЕБНОСТИ В
КОМПЕТЕНЦИЯХ С Т.ЗР.
ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ ОГВ
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ

Получить достоверные и
объективные сведения об
уровне развития компетенций
и профессионально-
личностных качеств
госслужащих
ИССЛЕДОВАНИЕ

Сформировать планы
профессионального развития
госслужащих и программу
развития кадрового
потенциала госоргана
ПЛАНИРОВАНИЕ

Сформировать базу
образовательных
площадок/программ
АНАЛИЗ

Определить набор и формат
развивающих мероприятий
ВЫБОР

Финансировать
(формирование госзаказа,
выдача гос. сертификата) и
направить на обучение
ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФРАЗВИТИЯ

ОБРАЗОВАНИЕ ЧЕРЕЗ ВСЮ ЖИЗНЬ

- Процесс обучения должен быть построен таким образом, чтобы у всех госслужащих возникла потребность в обучении, иначе они просто не смогут работать и развиваться

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ

- Для чего конкретно нужен процесс обучения? В зависимости от предназначения, архитектура процесса будет разная, он будет делать акцент на том или ином аспекте деятельности, будет варьироваться область его применения.

ИНФОРМАЦИЯ

- Обеспечьте полноту базы данных по образовательным площадкам, формам и технологиям развития компетенций

СИСТЕМНОСТЬ

- Обучение должно быть системным, т.е. по каждой новой процедуре и для каждого нового госслужащего

ПОДДЕРЖКА СО СТОРОНЫ РУКОВОДСТВА

- Поскольку процесс обучения требует затрат (финансов, времени) без решения и поддержки руководства этот процесс системно поставить нельзя или крайне сложно. Ценность его, прежде всего, должно оценить руководство, чтобы потом все госслужащие относились к нему с должным вниманием и ответственностью

ВНЕДРЕНИЕ В СИСТЕМУ МОТИВАЦИИ

- *Например:*
- испытательный срок не заканчивается до тех пор, пока сотрудник не пройдет все необходимые этапы обучения и запланированные мероприятия в рамках программы наставничества
- руководителю, назначенному на должность, назначается и обучение в течение года с момента назначения (по признаку «оперативное назначение»)
- участники ФРУК обязаны пройти обучение в рамках Программы 636-р в течение 3-х лет с момента включения в резерв (в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития, формируемым при включении в резерв)

АЛГОРИТМ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФРАЗВИТИЯ

Мониторинг

Количественный состав ФГГС

Качественный состав ФГГС

Текучесть кадров

Анализ

Специфика реализуемых функций

Уровень и профиль образования

Должностной статус

Стаж работы

Учет

Профессиональные компетенции

Личностные и управленческие качества

Результативность/результаты аттестации

Планирование

Профессионального роста

Карьерного роста

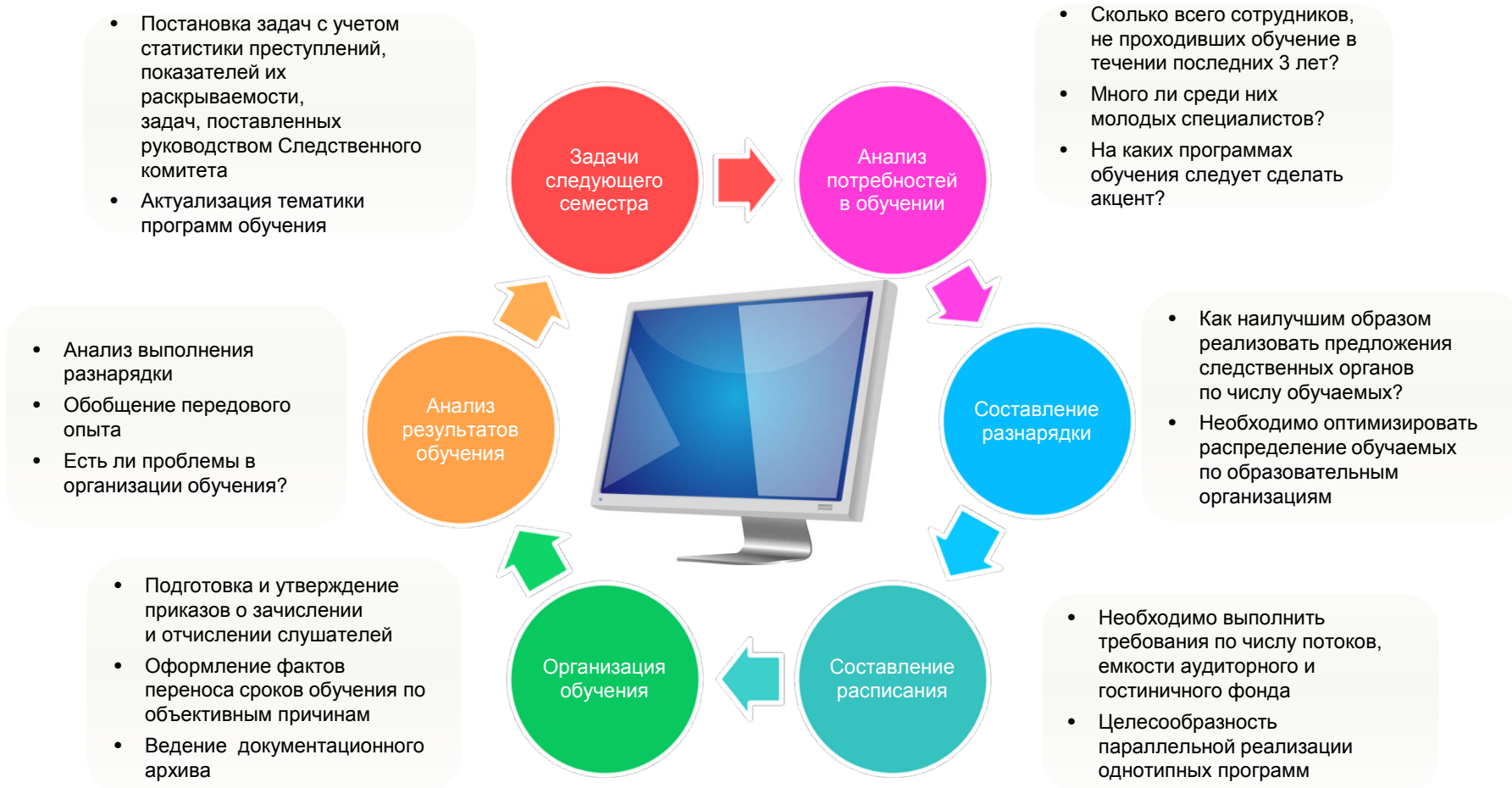
Кадрового резерва и РУК

Реализация

Оценка и обобщение потребности в обучении

Анализ и выбор образовательных площадок

Формирование и размещение государственного заказа на ДПО



Организация дополнительного профессионального образования сотрудников Следственного комитета Российской Федерации представляет собой непрерывный **циклический процесс**, в котором задачи на каждый период обучения формируются на основе анализа результатов предыдущего периода.

ТЕКУЩИЕ ПРИОРИТЕТЫ



Мировая тенденция

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ => УПРАВЛЕНИЕ

ВЫБОР ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОСОБЕННОСТЕЙ РАБОТНИКА

для НОВИЧКОВ — освоение базовых знаний и навыков, необходимых для выполнения основных функциональных обязанностей;

для НИЗКОРЕЗУЛЬТАТИВНЫХ РАБОТНИКОВ (по итогам оценки/аттестации)— восполнение недостающих знаний и навыков;

для УСПЕШНЫХ СОТРУДНИКОВ — мотивация, повышение эффективности проф. служебной деятельности, повышение качества выполнения непосредственных обязанностей.



В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ ОГВ

ПОДДЕРЖИВАЮЩЕЕ ОБУЧЕНИЕ – программы, направленные на:

- воспроизводство корпоративной культуры, знаний, умений, навыков, социального и профессионального опыта
- освоение общих нормативно-правовых, технических аспектов деятельности в сфере государственной службы и профильной сфере в случае их системного совершенствования

ИННОВАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ – программы, направленные на внедрение, стимулирование и генерирование инноваций, нововведений, творческих изменений в культуру, деятельность, совершенствование оргпроцессов.

ВЫБОР ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ НАЗНАЧЕНИЯ ПРОГРАММЫ

<p>«ПОТОК» — крупный ВУЗ, обучающий по типовым образовательным программам <i>РАНХиГС, МГУ, РЭА, ВШЭ, ФА, МГУУ и др.</i></p> <p>«+» - стандарт</p> <p>«-» - стандарт</p>	<p>«ФОКУС» – ВУЗ или иная образовательная структура, обучающая по узконаправленным тематическим программам прикладного характера</p> <p>«+» - профориентированность</p> <p>«-» – ограниченность выбора</p>	<p>«АДРЕС» - ресурсные и научные центры, консалтинговые структуры, целевые кафедры ВУЗов, корпоративные университеты, готовые разрабатывать и реализовывать персонализированные программы «под заказ»</p> <p>«+» - гибкость</p> <p>«-» – затратность</p>
--	---	---

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВРЕМЕННЫХ РЕСУРСОВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ

<p>С ОТРЫВОМ ОТ РАБОТЫ</p> <p>новые возможности, контакты, выездное обучение, в т.ч. в формате зарубежной стажировки</p>	<p>ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ</p> <p>доступно, возможна разработка «под заказ», возможно создание внутреннего образовательного портала</p>	<p>ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ адаптация, наставничество</p>
---	---	---

ВЫБОР ЭФФЕКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МЕТОДОВ

ЧЕМУ

будем учить ?

КТО

выполнит задачи ?

КАК

будем действовать ?

КАКОВЫ

параметры оценки ?

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Поиск эффективных инструментов и технологий для достижения целей

- Проектное управление
- Agile
- Процессное управление
- Контроль качества
- Бережливое управление
- Мониторинг эффективности госслужащего
- Оценка компетенций
- Самооценка и саморазвитие
- и другие

Обеспечение эффективной коммуникации

- Люди и их взаимодействие
- Лидерство
- Сотрудничество с клиентом
- Социальный и эмоциональный интеллект
- Командообразование
- Стратегическое и операционное управление
- Аналитическое мышление
- Креативность и инновации
- Управление изменениями
- Управление рисками

Создание технологической платформы, поддерживающей все процессы, в т.ч. HR

- Работа с данными/big data/ предиктивная аналитика/ искусственный интеллект в принятии решений
- Цифровая трансформация
- Информационная безопасность
- Time management
- и другие

Проведение оценки процесса и результата обучения

- Для выявления причин, барьеров и ограничений, влияющих на достижение ожидаемого результата
- Для определения текущего уровня развития компетенций и профессионально-личностных качеств



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ

МЕРОПРИЯТИЯ
ОБУЧАЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА

МЕРОПРИЯТИЯ
ПО ОБМЕНУ
ОПЫТОМ





Гид по развитию компетенций



- Вебинары
- Видеоролики



- Внешние электронные курсы



- Книги
- Телеграм-канал



- Подкасты
- Статьи



1

Инструмент
для самостоятельного
обучения и развития

2

97 актуальных
рекомендаций

3

Адаптирован
под модель
компетенций



Методические материалы

Принципы проведения калибровочной встречи



- Доверительная атмосфера
- Описывать конкретную ситуацию, приводить примеры
- Дать возможность сотруднику поделиться своим мнением
- Внимательно слушать
- Задавать уточняющие вопросы
- Показать свою готовность разобраться в ситуации и помочь сотруднику
- Говорить правду

- Дисбаланс в сторону риторики или показу
- Оценивать личность, а не действия
- Обобщать, домысливать, интерпретировать
- «Слазить» острее упира из опасения, что сотрудник обидится
- Обсуждать давление на сотрудника
- Строить обороне из позиции силы



Алгоритм предоставления обратной связи

Поддерживающая

Опишите ситуацию/факт, когда сотрудник хорошо выполнил задание или проявил положительное поведение

Объясните, к какому результату/последствиям это привело

Сделайте похвалу и дайте сотруднику отреагировать

Договоритесь о целях и критериях оценки на будущий период. Поблагодарите сотрудника.

Корректирующая

Опишите ситуацию/факт, когда сотрудник плохо выполнил задание или проявил негативное поведение

Объясните, к какому результату/последствиям это привело

Спросите сотрудника, как он сам оценивает сложившуюся ситуацию

Проговорите, каких действий от сотрудника ожидаете в будущем

Договоритесь об изменении действий в будущем. Установите контрольный период и критерии оценки.

Принципы обратной связи

- Баланс между критикой и похвалой
- Праздничность
- Оценка действий, а не личности
- Конкретика
- Формулировать свои ожидания
- Корректное сравнение

Должны быть как положительные, так и отрицательные примеры

Нельзя приукрашивать или умалчивать некоторые моменты

Давать оценку действиям, результатам работы, компетенциям

Для обоснования своей оценки приводить примеры, факты.

Руководителю важно фокусировать внимание сотрудника на том, что стоит улучшить, каких результатов в работе от него ожидает

При предоставлении обратной связи нельзя сравнивать с другими сотрудниками. Анализ и сравнение динамики изменений самого сотрудника.

Оценка результативности сотрудников

Возможное распределение

- 1. Низкая (слабая) результативность
 - А) Отсутствие выполнения поручений, отсутствие результатов, отсутствие инициативы, отсутствие ответственности
 - Б) Низкий уровень, отсутствие работы сотрудника, отсутствие компетенций
- 2. Средний уровень
 - А) Отсутствие работы сотрудника, отсутствие компетенций
- 3. Высокий уровень
 - А) Отсутствие работы сотрудника, отсутствие компетенций
- 4. Высокая (отличная) результативность
 - А) Отсутствие работы сотрудника, отсутствие компетенций

~ 10 - 20%

~ 60 - 80%

~ 10 - 20%



КОМАНДНЫЙ ЗАЧЕТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-СОРЕВНОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ РФ

Предпосылки возникновения проекта Идея проекта



Низкая вовлеченность сотрудников в «добровольные» развивающие мероприятия, явка 15%



Низкий охват обучением сотрудников, 42%



Недостаточный уровень развития soft-skills (управленческих и коммуникативных навыков)



Отсутствие очных программ развития во время пандемии, отсутствие дистанционного обучения

Командный зачет – это ежегодное образовательное соревнование между командами подразделений Счетной палаты Российской Федерации.

Побеждает команда (команды), набравшие максимальное количество баллов в своей весовой категории. Победитель получает подарок и Кубок соревнования «Командный зачет».

Вызовы проекта:

- Вовлечь более 50% сотрудников в соревнование
- Охватить обучением минимум 60% сотрудников в 2020 году
- Обеспечить наличие дистанционно обучающего контента для развития управленческих и коммуникативных навыков на период пандемии и удаленной работы сотрудников, сохранить непрерывный процесс развития навыков

Примеры материалов проекта

Турнирная таблица

Командный зачет. Результаты				
	Департамент	ВМ	СМ	Профи
Легкий вес	Финансовый департамент	350,00	675,00	1 809,23
	Департамент аудита государственной поддержки предпринимательства и регионовые фонды	350,00	700,00	1 138,40
	Отдел административной работы	0,00	700,00	987,14
Средний вес	Департамент аудита здравоохранения и спорта	0,00	700,00	1 615,24
	Департамент аудита промышленности и технологического развития	160,00	443,33	1 386,81
	Департамент аудита в сфере закупок и энергетического комплекса	0,00	615,00	1 080,65
Тяжелый вес	Департамент аудита обороны, национальной безопасности и правозащитной деятельности	350,00	542,00	1 488,65
	Департамент управленческих делами	350,00	493,89	1 449,58
	Департамент аудита транспорта и международного сотрудничества	350,00	408,00	1 454,66

Описание курсов

Курс	Формат / Язык	Содержание	Ценность курса Баллы
Базовые навыки управления	Курс / 60 минут	Повышенный курс-управленческий. В курс включены 19 базовых навыков, которые являются основой для успешной работы. Профи ориентирован на профессионалов. Выступит в качестве введения в тему управления, повышения управленческих навыков и тем самым эффективно управляет людьми, а также способствует созданию эффективной команды наемных сотрудников.	 ВМ СМ Профи 50 50 200
Навыки принятия решений	Курс / 60 минут	Изучение курса «Принятие решений» позволяет вам сформировать представление о факторах и критериях эффективного принятия решений и научиться применять свои профессиональные организационные способности при принятии решений. Вы сможете применить навыки и знания, полученные в процессе обучения, и эффективно применять их в своей организации. Курс ориентирован на профессионалов. Выступит в качестве введения в тему принятия решений и тем самым эффективно управляет людьми, а также способствует созданию эффективной команды наемных сотрудников.	 ВМ СМ Профи 60 110 150
Управление изменениями	Курс / 75 минут	Изучение и освоение базовых навыков, которые являются основой для успешной работы на этапе изменений. В курсе вы узнаете о том, как эффективно управлять изменениями, как спланировать и реализовать изменения, как управлять процессом изменений. Вы сможете применить навыки и знания, полученные в процессе обучения, и эффективно применять их в своей организации. Курс ориентирован на профессионалов. Выступит в качестве введения в тему управления изменениями и тем самым эффективно управляет людьми, а также способствует созданию эффективной команды наемных сотрудников.	 ВМ СМ Профи 50 110 250
Целеполагание	Курс / 75 минут	Целеполагание является основой для успешной работы. В курсе вы узнаете о том, как эффективно ставить цели, как управлять процессом достижения целей. Вы сможете применить навыки и знания, полученные в процессе обучения, и эффективно применять их в своей организации. Курс ориентирован на профессионалов. Выступит в качестве введения в тему целеполагания и тем самым эффективно управляет людьми, а также способствует созданию эффективной команды наемных сотрудников.	 ВМ СМ Профи 50 100 250
Управление проектами	Курс / 10 минут	Курс ориентирован на повышение эффективности работы менеджеров. Он охватывает все аспекты управления проектами, от планирования до завершения. Вы сможете применить навыки и знания, полученные в процессе обучения, и эффективно применять их в своей организации. Курс ориентирован на профессионалов. Выступит в качестве введения в тему управления проектами и тем самым эффективно управляет людьми, а также способствует созданию эффективной команды наемных сотрудников.	 ВМ СМ Профи 25 50 150

РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ В 2020 г.

72% служащих от фактической штатной численности аппарата Счетной палаты РФ освоили 100% предложенного образовательного контента (все 11 курсов).

Служащими, охваченными практикой, выполнено свыше 7000 домашних практических заданий в рамках пройденных курсов.

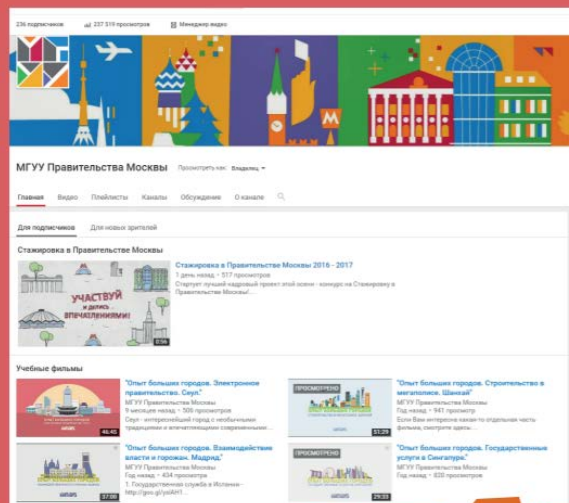
Рост вовлеченности служащих в участие - с 15% до 72%.

Прогнозируемая вовлеченность служащих в участие 80%

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ – АКТУАЛЬНЫЙ ТРЕНД В СИСТЕМЕ ПРОФРАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

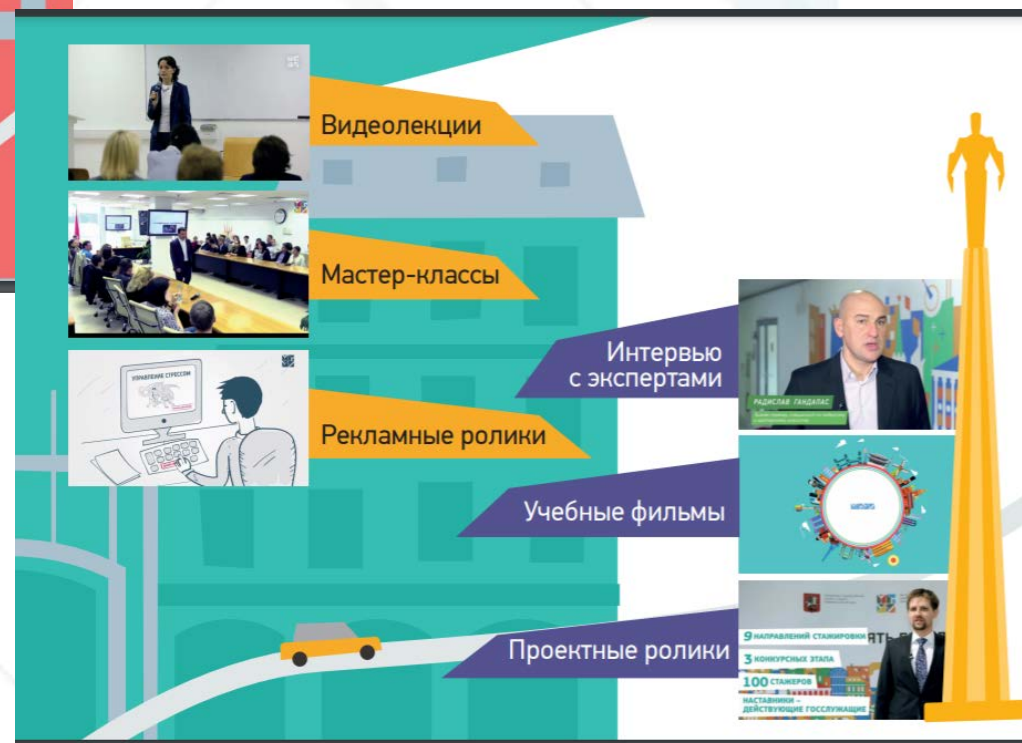


ВИДЕОКАНАЛ УНИВЕРСИТЕТА ПРАВИТЕЛЬСТВА МОСКВЫ



www.youtube.com/user/prmguu

Видеоролики о самых значимых проектах и программах



ВИДЕОЛЕКЦИИ И МАСТЕР-КЛАССЫ

Правительство Москвы
Образовательный марафон «Делаем офис мобильным»

Образовательный дистанционный марафон в формате тематических вебинаров

Предназначен для поддержки эффективной работы руководителей и специалистов на госслужбе и в госкорпорациях при переходе на удаленную работу.

Основой образовательного проекта стало обучение инструментам, позволяющим эффективно работать из дома и организовывать работу сотрудников, методам создания психологического настроения.

Обучающий контент в разных форматах (вебинары, памятки, статьи, подборки открытых курсов и роликов) был систематизирован по направлениям:

- Оформляем документы: решаем правовые и другие организационные вопросы удаленной работы
- Заботимся о себе и рабочем пространстве
- Работаем вместе: инструменты эффективной удаленной коммуникации
- Управляем командой: управление людьми и задачами в удаленном формате
- Заряжаемся позитивом: материалы для поддержания качества жизни

Образовательный онлайн-проект был создан весной 2020 года в ответ на новые реалии - самоизоляцию, удаленную работу и непривычные средства коммуникации

Правительство Москвы
Персональный трек развития

Решение проблем:

- традиционные формы не отвечают современным запросам, не дают возможности получения знаний «здесь и сейчас».
- текущее обучение госслужащих носит точечный характер, а не складывается в единую траекторию, связанную с задачами должности и развитием карьеры.
- сложно оценить результаты обучения.

Персональный трек развития – модульная образовательная программа преимущественно онлайн формата, направленная на развитие конкретных компетенций. Формируется на основе результатов оценки компетенции сотрудника.

Трек развития назначается на ту компетенцию, которая по результатам оценки сотрудника в рамках профиля должности недостаточно развита. Сотрудник развивает не более 2-х soft-компетенций в год.

Контент трека предоставляется персонально, в зависимости от уровня развития индикаторов в рамках компетенции. В большинстве программ в пути по треку участника сопровождает тьютор. Он проверяет задания, предоставляет обратную связь. Каждую неделю участник изучает новую тему, выполняет проверочные задания, фиксирует ответы в дорожном дневнике, получает обратную связь от тьютора. К следующему этапу трека можно приступить только после успешного прохождения предыдущего.

В 2020 году было запущено 3 новых персональных трека развития: «Русский язык», «Гравитация: как сохранить устойчивость в условиях изменений»

Удмуртская Республика

Системный подход к организации обучения лиц, замещающих государственные должности Удмуртской Республики, государственных гражданских служащих Удмуртской Республики, лиц, замещающих муниципальные должности в Удмуртской Республике, муниципальных служащих в Удмуртской Республике

Обучение команды Правительства Удмуртской Республики, отраслевых и муниципальных команд, направленное на формирование и совершенствование у обучающихся предметных знаний и умений (hard skills), необходимых для исполнения должностных обязанностей; деловых и личностных качеств (soft skills); знаний и умений в области стратегического планирования и управления.

Используются, в том числе, бизнес-модели обучения. В процессе обучения активно используются интерактивные методы, обучение в малых группах, формат workshop.

Совместное обучение представителей государственной и муниципальной ветвей власти, руководителей организаций позволяет не только создать единое образовательное пространство, сформировать единый понятийный аппарат, но и обеспечить эффективное межведомственное и межуровневое взаимодействие всех участников процесса социально-экономического развития республики.

Ульяновская область

Комплексный подход к реализации национальных целей через непрерывное обучение региональных отраслевых и муниципальных проектных команд - лидеров изменений

Задачи:

- внедрение практики проведения независимой оценки компетенций сотрудников органов власти и организаций,
- формирование системы внедрения результатов обучения, повышения квалификации в текущую деятельность органов власти,
- реализация единой концепции и методологии развития проектного персонала,
- создание программ обучения, разрабатываемых и постоянно совершенствуемых с учётом государственной политики и корпоративной идеологии.

Особое внимание - развитию проектных команд по отраслевому и муниципальному принципу.

Оценка компетенций и разработка программ профессионального развития проектного персонала производится исходя из особенностей, потребностей конкретной отрасли, территории, стоящих перед ними задач, с учетом запросов всех заинтересованных сторон.

Заключены соглашения о сотрудничестве по развитию компетенций:

- с Аналитическим центром при Правительстве РФ, Ассоциацией управления проектами «СОВНЕТ», Центром проектного менеджмента РАНХиГС, АНО «Центр оценки и развития проектного управления»,
- с зарубежными академиями и бизнес-школами (Германия, Франция), с Ассоциацией развития менеджмента в странах Центральной и Восточной Европы (CEEMAN))

Совместно с ними реализуются образовательные мероприятия различного формата, в том числе зарубежные практико-ориентированные стажировки

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров

(2010 - 2021 годы)»

Программа утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2010 года № 636-р на период 2010-2015 гг. и дважды продлевалась распоряжениями Правительства Российской Федерации от 30.12.2015 N 2775-р и от 30.12.2018 N 3035-р (с изменениями и дополнениями)

ЦЕЛЬ

- Повышение профессиональной и управленческой компетентности лиц, включенных в федеральный резерв управленческих кадров, кадровое обеспечение реализации национальных проектов (программ) *

ЗАДАЧИ

1. Формирование эффективной системы подготовки и переподготовки резерва управленческих кадров, основанной на передовых образовательных технологиях
2. Реализация комплекса мероприятий по подготовке и переподготовке участников Программы
3. Создание необходимых условий для профессионального развития участников Программы

**Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах Российской Федерации на период до 2024 года«*

**Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года"*

РАЗВИТИЕ ПРОГРАММЫ



РАНХиГС
РОССИЙСКОЕ АКАДЕМИЧЕСКОЕ СООБЩЕСТВО
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВШГУ
РАНХиГС



I этап реализации Программы 2010 – 2015 годы



504 часа
(5 модулей, из них 4 модуля очно, 1 модуль дистанционно, зарубежная стажировка)

Модули:

1. Идеология государственного управления
2. Региональная политика
3. Управление экономическим ростом
4. Развитие человеческого капитала
- 5.1. *Макроэкономика и финансы*
- 5.2. *Международная экономика и политика*
- 5.3. *Опыт успешного государственного управления*

Проектная работа:

Разработка проектов в рамках Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации



II этап реализации Программы 2016 – 2018 годы



368 часов
(6 модулей, из них 5 модулей очно, 1 модуль дистанционно, зарубежная стажировка)

Модули:

1. Глобальные вызовы и ключевые задачи социально-экономического развития России
2. Современные подходы и практика социально-экономического развития
3. Пространственное и региональное развитие (внутрироссийская стажировка)
4. Повышение качества государственного регулирования
5. Повышение личной эффективности руководителя
- 6.1. *Управление развитием*
- 6.2. *Человеческий капитал*

Тематические треки

Экономика & геополитика
Отрасли и технологии
Человеческий капитал
Инфраструктура и ресурсы

Финансы и инвестиции
Риски и безопасность
Государственное управление
Гражданская служба

Проектная работа:

Разработка проектов государственных программ, направленных на решение стратегических задач развития страны
Разработка федеральных проектов в рамках реализуемых нацпроектов, направленных на решение стратегических задач развития страны



III этап реализации Программы 2019 год



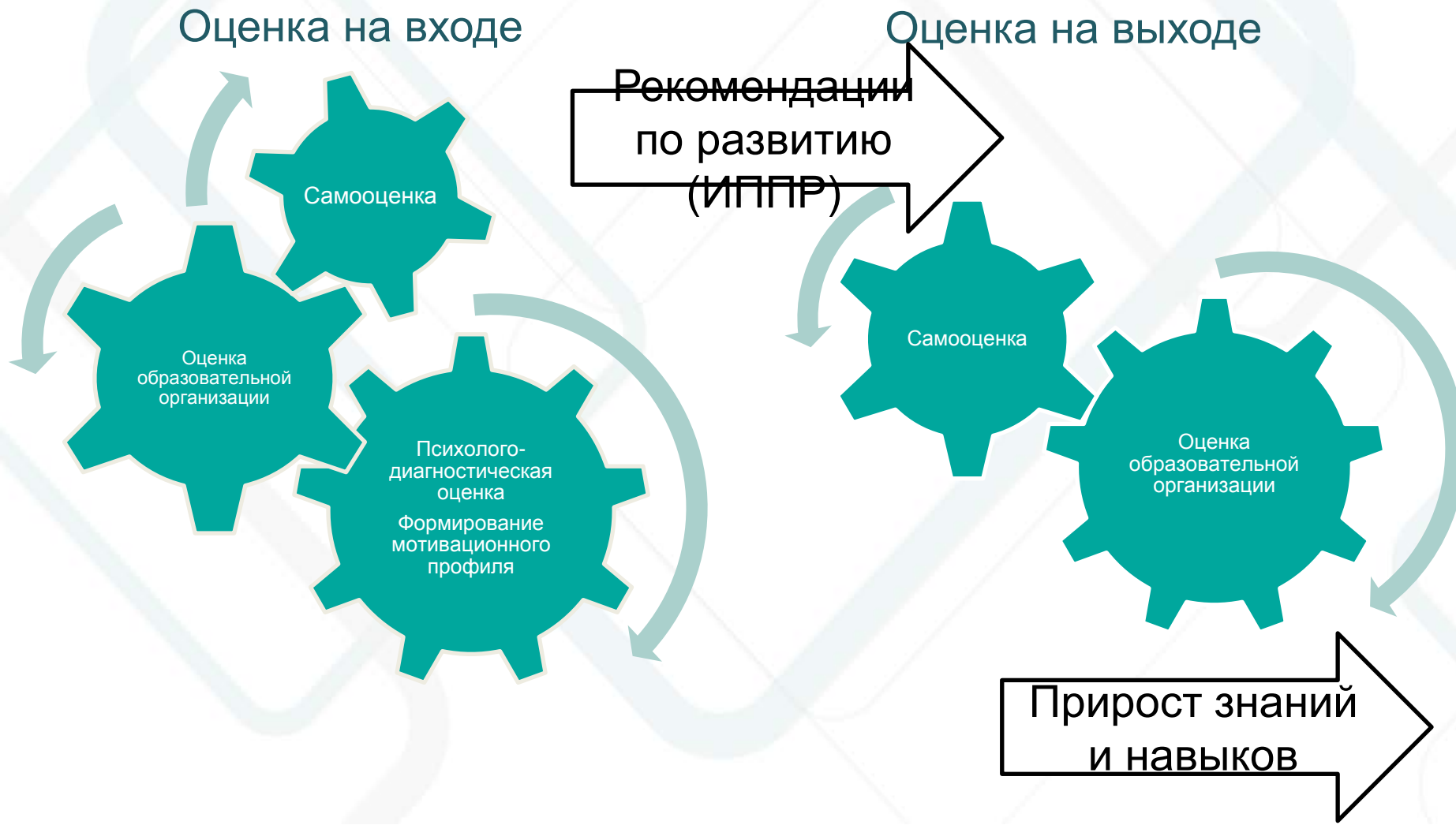
504 часа
(5 модулей, из них 4 модуля очно, региональная стажировка, зарубежная стажировка, проектно-аналитическая сессия)



Москва
Субъекты РФ
(Калининградская, Рязанская, Орловская, Псковская области и в Пермском крае)
Сингапур

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010 - 2021 годы)»

СТРУКТУРА ОЦЕНКИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ



ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров

(2010 - 2021 годы)»

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ (ПРИМЕР)

Выявленные способности

- реализовать управленческое решение с учетом имеющихся ресурсов;
 - планировать профессиональную деятельность;
 - находить индивидуальный подход к подчиненным
- Сильные стороны:**
- ориентация на результат;
 - ответственность;
 - мобильность.
- Слабые стороны:**
- недостаточно сформированные навыки командной работы;
 - затруднения в делегировании полномочий;
 - чрезмерная уверенность в правильности своих действий.

Мотивирующие факторы

- повышение в должности;
- возможность профессионального развития, самореализации;
- социальная значимость работы;
- интересные задачи;
- взаимопонимание с коллегами;
- материальная стабильность;
- моральное удовлетворение.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров

(2010 - 2021 годы)»

Рекомендованное содержание обучения (в соответствии с ИППР)

Тренинги	<ul style="list-style-type: none">«Делегирование полномочий»«Командообразование»«Методы проектирования и программирование в управлении: управление проектами»«Механизмы согласования проектных предложений в управлении»«Стратегии и технологии управления рисками»«Целеполагание и управление по целям»«Навыки ведения переговоров»«Публичные выступления (включая техники подготовки и проведения презентации)»«Лидерство в органах государственной власти»«Эффективная коммуникация»
Образовательные программы (в зависимости от профиля должности)	<ul style="list-style-type: none">«Управление экономическим ростом» Перспективы инновационной модернизации экономики Российской Федерации«Развитие человеческого капитала» Управление развитием человеческого капитала Человеческий и социальный капитал как ресурс развития территории
Коммуникационные мероприятия (в зависимости от профиля должности)	<ul style="list-style-type: none">Круглые столы Актуальные вопросы развития кадрового потенциала государственной гражданской службы Управление человеческим капиталом
Стажировка	<ul style="list-style-type: none">Опыт успешного государственного управления. Построение системы управления с учетом особенностей исторического развития государства

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ 2019 ГОД (NPS)



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК И ОБЩЕСТВЕННЫХ СЛУЖБ
 ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



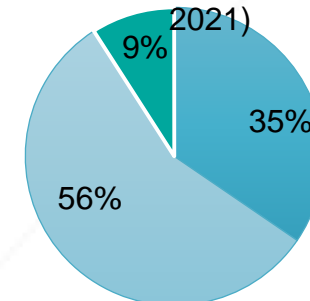
Индекс Net Promoter Score (NPS) - ГОТОВНОСТЬ

рекомендовать товар или услугу своим коллегам
 «Готовность рекомендовать»



Средний NPS Программы **превосходит большинство лучших практик** в сфере образования*

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ БРУК и ПРУК (2020-2021)



- Выше ожиданий
- Соответствует ожиданиям
- Не соответствует ожиданиям

* - по данным сайта [customer.guru](https://customer.guru/net-promoter-score/industry/education) за 2020 г.
<https://customer.guru/net-promoter-score/industry/education>

АКТУАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ

Адресность обучения

- для ТОП-руководителей,
- для руководителей среднего звена,
- для специалистов

Формирование тренинговой линейки программ для охвата

- всех компетенций («Эффективная коммуникация», «Ориентация на результат», «Аналитические навыки», «Управление людьми», «Управление процессами»)
- и потребностей при обучении разной категории госслужащих.

Актуальность и новизна программ

- современные технологии обучения
- актуальные кейсы и примеры из практики госслужбы

Дифференциация форматов программ обучения

- возможность выбора формы программы (очное, смешанное (+ дистант)),
- возможность выбора вида программы (тренинг, семинары, мастер-классы)

Практическая направленность

- обучение в форматах, которые требуют активного вовлечения всех участников и дают возможность каждому отработать на практике сложные рабочие ситуации, с которыми участники сталкиваются в реальной жизни.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ

качество

- Повышение результативности и профессионального мастерства
- Соответствие подготовки требованиям рабочего места

конкуренция

- Востребованность в коллективе
- Дополнительные конкурентные преимущества
- Профессиональная мобильность

имидж

- Навыки неформального лидерства, повышение личного статуса
- Карьерное продвижение

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ СООБЩЕСТВО

качество

- Повышение качества образования
- Интеграция с заказчиком

конкуренция

- Востребованность на рынке образовательных услуг
- Дополнительные конкурентные преимущества

имидж

- Повышение статуса и имиджа ОО
- Рост представительности при участии в конкурсах (госзакупках)
- Привлечение к реализации программ бизнеса и отраслевых организаций

ОГВ, ГОСУДАРСТВО

качество

- Повышение мотивации и вовлеченности персонала
- Повышение качества выполняемых работ
- Рост эффективности и

конкуренция

- Снижение кадровых дефицитов

имидж

- Повышение имиджа государственной службы как вида профессиональной деятельности
- Улучшение общественного мнения о качестве предоставления государственных услуг

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

КОНТАКТЫ:

rezerv@vcot.info

+7 495 917 57 42

Петрова Светлана Александровна
к.т.н., директор Ресурсного центра
развития государственной службы
ФГБУ«ВНИИ труда» Минтруда России