

Комнаты/ Вопросы

Наши смыслы

Как мы должны измениться

Наши инструменты

Вовлеченность

Вовлечённость - состояние эмоциональной и интеллектуальной приверженности организации, которая побуждает человека выполнять работу как можно лучше.

Привлечение крупных инвестиций, реализация интересных проектов повышенной сложности, привлечение лучших специалистов, повышение качества рабочей жизни, снижение уровня профессионального/эмоционального выгорания, качественная трансформация корпоративной культуры. Вовлеченные люди создают новые смыслы, действия, результаты.

Внедрение лучших практик управления персоналом, повышение внимания к факторам удовлетворенности и вовлеченности, привлечение сотрудников к совместному поиску инструментов вовлечения. Грамотное использование управленческих инструментов, создание единой управленческой культуры руководителей государственной службы.

Frame 1

Проф. развитие

Профессиональное развитие включает в себя как различные формы обучения, так и саморазвитие. От того, какое профессиональное развитие предусмотрено в организации и что оно в себя включает зависит актуальность знаний и навыков, которые получают на регулярной основе сотрудники. Итоговый результат профессионального развития каждого сотрудника - это эффективное развитие организации в целом.

Всегда быть в курсе актуальных трендов, применять новейшие технологии в обучении. Сотрудникам важно уделять внимание саморазвитию, изучать материалы, которым дополняется обучение, чтобы развитие было системным процессом.

Широкий спектр обучающих форматов: вебинары, тренинги, симуляции, игры, дистанционные курсы, видеокурсы. Платформы для обучения (LOOKIT), а также для саморазвития (LOOK). Включение тренда microlearning через социальные сети.

Оценка

В наше время важно обладать высоким уровнем развития компетенций. Высокий уровень развития компетенций актуален как для управленцев, так и для специалистов. Появляются новые компетенции, например, digital skills.

Применяются различные подходы к оценке компетенций (дефицитный, нормативный, ресурсный). Для оценки используются современные валидные инструменты и новые технические решения (платформа LOOKIT).

Необходимо развивать и наращивать свои сильные стороны. Фокус оценки компетенций начинает смещаться с определения слабых сторон на выявление лидеров в профессиональной сфере.

Цифровизация

Тренды цифровизации (ИИ, роботизация, VR, AR и др.) - это уже часть нашей жизни, охватывают многие сферы: банкинг, ретейл, медицину, безопасность, промышленность, сектор государственных услуг и др.

С развитием цифровизации появляются новые сложности: технические и со стороны человека. Необходимо развивать цифровые компетенции, использовать обучающие площадки, платформы, саморазвиваться и получать опыт.

Важно уметь применять профессиональные методы управления цифровыми процессами, проектами в системе государственного управления. Необходимо обладать способностями использовать цифровые инструменты для создания инноваций и генерации новых идей.

Коммуникации и доверие

Сегодня грамотно выстроенная коммуникация может решить максимальное количество вопросов. Эффективное государственное управление невозможно без эффективной коммуникации. Важно понимать, что в государственном управлении не бывает только внутренних коммуникаций, любая коммуникация в любой момент может стать внешней.

Формализм и канцелярит не допустим, так как антиэффективен. Учимся говорить и писать так, чтобы быть понятным для разных типов адресатов и не быть вырванными из контекста. Учимся формировать безопасный, открытый и прозрачный мир коммуникаций, основа которого - доверие.

Взаимодействуем открыто, доступно и с уважением. Коммуницируем, учитывая запрос на эмпатию. Отвечаем на вопросы и обращения "простым языком" (профилактика "синдрома отписок"). Создаем свои каналы коммуникации в медиасреде.

Новые лидеры

Лидер - это тот, кто завоевывает авторитет и уважение, используя современные инструменты эффективного менеджмента, а не свое положение или должность. Это тот человек, который предъявляет высокие требования к себе, являясь примером для своих коллег, хорошо знает свои сильные стороны, и, используя их, формирует вокруг себя продуктивные команды, в которых такие условия, что каждый способен максимально раскрыть свой потенциал, получая удовольствие от работы и принося максимальную пользу людям.

Окончательно признать, поверить и стремиться к тому, что лидер служит людям, а не наоборот. Быть открытым, фокусироваться на своих сильных сторонах и сильных сторонах своих сотрудников. Вести в привычку себе и своим сотрудникам: изучать что-то новое не реже одного раза в неделю.

Постоянно учиться, познавать лучшие практики управления, как на госслужбе, так и в бизнесе, где лидерству уже на протяжении большого количества времени отводится ключевая роль. Уделить особое внимание инструментам эффективной коммуникации (навыкам, одним из главных навыков будущего): психологии, техники переговоров, умение давать обратную связь, ораторское искусство, умение аргументировать и другие.

Клиентоцентрич ность: бизнес и регион

Одной из базовых ценностей современного государства является ориентация всех его сервисов на потребности людей. Клиентоцентричный подход — процесс постоянного улучшения взаимоотношений с гражданином.

Через клиентоцентричный сервис дать понять и прочувствовать любому гражданину, что он услышан и влияет на развитие нашего региона и страны в целом. Укрепляется доверие граждан.

Через обратную связь – запрашивать и давать обратную связь. Анализировать полученную обратную связь и генерить идеи и решения для улучшения сервиса (возможно путем автоматизации и цифровизации). Постоянно совершенствовать процессы, ставя себя на место гражданина (клиента).

Образы и смыслы госслужбы

1. Формирование положительного имиджа органов власти.
2. Человекоцентричный подход в коммуникации с гражданами.
3. HR-бренд.

Мы должны стать интересными и привлекательными для людей (бренд, а не аббревиатура).

1. Бренд-платформа.
2. Коммуникативная стратегия.
3. Визуальная идентификация.

Госслужба для молодежи

Формирование позитивного имиджа госслужбы возможно через развеивание стереотипов и активную трансляцию ценностей

Современный госслужащий - обладатель не универсальных и типовых, а разнообразных компетенций и способностей для реализации себя в любых направлениях государственной сферы

Быть проактивным. Смещение фокуса с вертикальной карьеры на непрерывное профессиональное развитие.