

# О реализации проекта «Чиновник нового формата»



Задачи



Состояние



Перспективы

**Оберддерфер Лилия Ивановна**

Заместитель руководителя департамента госслужбы

**Молодцова Ольга Алексеевна**

Начальник отдела HR-технологий корпоративного университета  
Правительства Новосибирской области

## 84% сотрудников российских компаний готовы перейти к конкурентам

по данным опроса Superjob в мае-июне 2022 года



**Сотрудники отчуждены от своей организации**  
Не важна деятельность – важны выгоды



**Игнорирование корпоративной культуры**  
Руководитель – не авторитет, модели управления вызывают раздражение



**Люди ориентированы только на себя**  
Зарботок, условия труда, собственное профессиональное развитие



**Изменилось отношение к «стабильному» месту работы**  
Вариант нормы – менять работу каждые 5-7 лет

# Чиновник нового формата – механизм «иммунизации» государственной службы

Проведенные исследования – основа для ценностей

Исследование: Человекоцентричность, портрет государственного гражданского служащего Новосибирской области

**1827** человек приняли участие в опросе

Исследование: Ценностные ориентации государственных гражданских служащих Новосибирской области

**1631** человек приняли участие в опросе

Исследование: Удовлетворенность и вовлеченность государственных гражданских служащих Новосибирской области

**1683** человек приняли участие в опросе

Исследование: Определение профессионально важных качеств государственных гражданских служащих Новосибирской области

**495** человек приняли участие в опросе

Исследование: Опрос населения Новосибирской области «Восприятие работы государственных служащих: оценки и ожидание»

**9500** человек приняли участие в опросе

Итоги опроса  
граждан:



**Важные качества  
госслужащих**



Итоги опроса  
госслужащих:



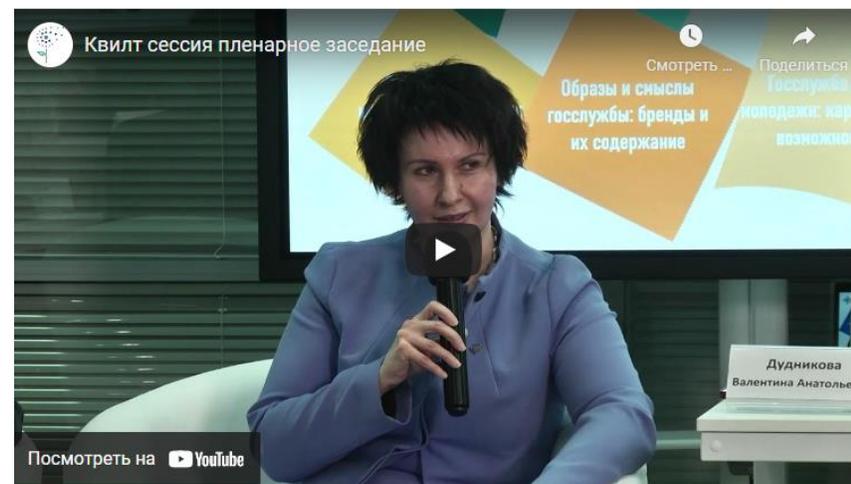
## Чиновник нового формата – основные итоги исследования

### Факторы, препятствующие вовлеченности госслужащих НСО



## Квилт-сессия «Госуправление. Госслужба»

8 декабря 2021 года



Ссылка на трансляцию:



## Знакомство с системой ценностей государственной гражданской службы НСО

Ценности	
 <p><b>ДОРОЖИМ ГРАЖДАНАМИ СТРАНЫ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мы ставим потребности граждан во главу угла</li> <li>Мы доверяем гражданам и стремимся заслужить доверие населения</li> <li>Мы слушаем и слышим людей</li> </ul>
 <p><b>РАБОТАЕМ ВМЕСТЕ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мы уважаем и доверяем друг другу</li> <li>Мы поддерживаем друг друга и помогаем коллегам расти</li> <li>Мы добиваемся общих целей</li> </ul>
 <p><b>ОТВЕЧАЕМ ЗА РЕЗУЛЬТАТ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мы нацелены на результат, а не на процесс</li> <li>Каждый из нас отвечает за свой вклад в достижение общих целей</li> <li>Мы открыто говорим об успехах и неудачах</li> </ul>
 <p><b>ПРОЯВЛЯЕМ ИНИЦИАТИВУ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мы относимся к делу неравнодушно</li> <li>Мы занимаем проактивную позицию при решении общих задач</li> <li>Мы делаем больше, чем формально обязаны</li> </ul>
 <p><b>СОВЕРШЕНСТВУЕМСЯ ПОСТОЯННО</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мы открыты к изменениям</li> <li>Мы начинаем изменения с себя</li> <li>Мы не боимся предлагать новые подходы и инструменты</li> </ul>

### Наши результаты:

**>1200** человек прошли обучение по дистанционному курсу «Наши ценности»

**70%** руководителей ОИОГВ получили результаты исследования по вовлеченности в своих ведомствах и приняли участие в тренинге, на котором присутствовал Губернатор НСО

**432** руководителя всех уровней приняли участие в 8 командных сессиях по проведению встреч с коллективами в первом полугодии 2022

**457** человек приняли участие в аттестации с октября 2021 г. и подтвердили в анкете, что знакомы с ценностями госслужбы

# Внедрение системы ценностей госслужбы в повседневную деятельность

Портрет государственного гражданского служащего – основа для действий

**1. Расширение опросника** по ценностям в рамках аттестации и включение в него вопросов по вовлеченности для руководителей всех уровней.

**2. Корректировка должностных регламентов** гражданских служащих: знания механизмов мотивации сотрудников, повышения их вовлеченности, развитие корпоративной культуры

**3. Участие в мероприятиях**, направленных на развитие взаимодействия, повышения сплоченности коллективов ОИОГВ (*спартакиада, «Есть предложение!», наставничество, конкурс управленческого мастерства*)

**4. Встречи руководителей ОИОГВ с сотрудниками** и обсуждение ценностей новой корпоративной культуры – на постоянной, системной основе

