



ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ ПРОЕКТА

1. Отсутствие комплексного подхода в применении новых кадровых технологий в органах местного самоуправления
2. Низкий уровень престижа и значимости муниципальной службы Новосибирской области
3. Отсутствие мотивации к поступлению на муниципальную службу Новосибирской области у молодых специалистов и выпускников образовательных организаций
4. Несоответствие профессионально-личностных компетенций муниципальных служащих современным требованиям, предъявляемым к органам местного самоуправления

0,9%

замещено должностей по итогам конкурса от общего количества принятых на муниципальную службу в 2020 году

6,2%

замещено должностей с использованием кадрового резерва от общего количества принятых на муниципальную службу

26,5%

установлен испытательный срок в отношении пришедших на муниципальную службу

41,3%

использование института наставничества

1,4%

трудоустроено на муниципальную службу из числа выпускников образовательных учреждений



ЦЕЛЬ:

Повышение эффективности муниципального управления и формирование управленческого потенциала Новосибирской области

УЧАСТНИКИ:

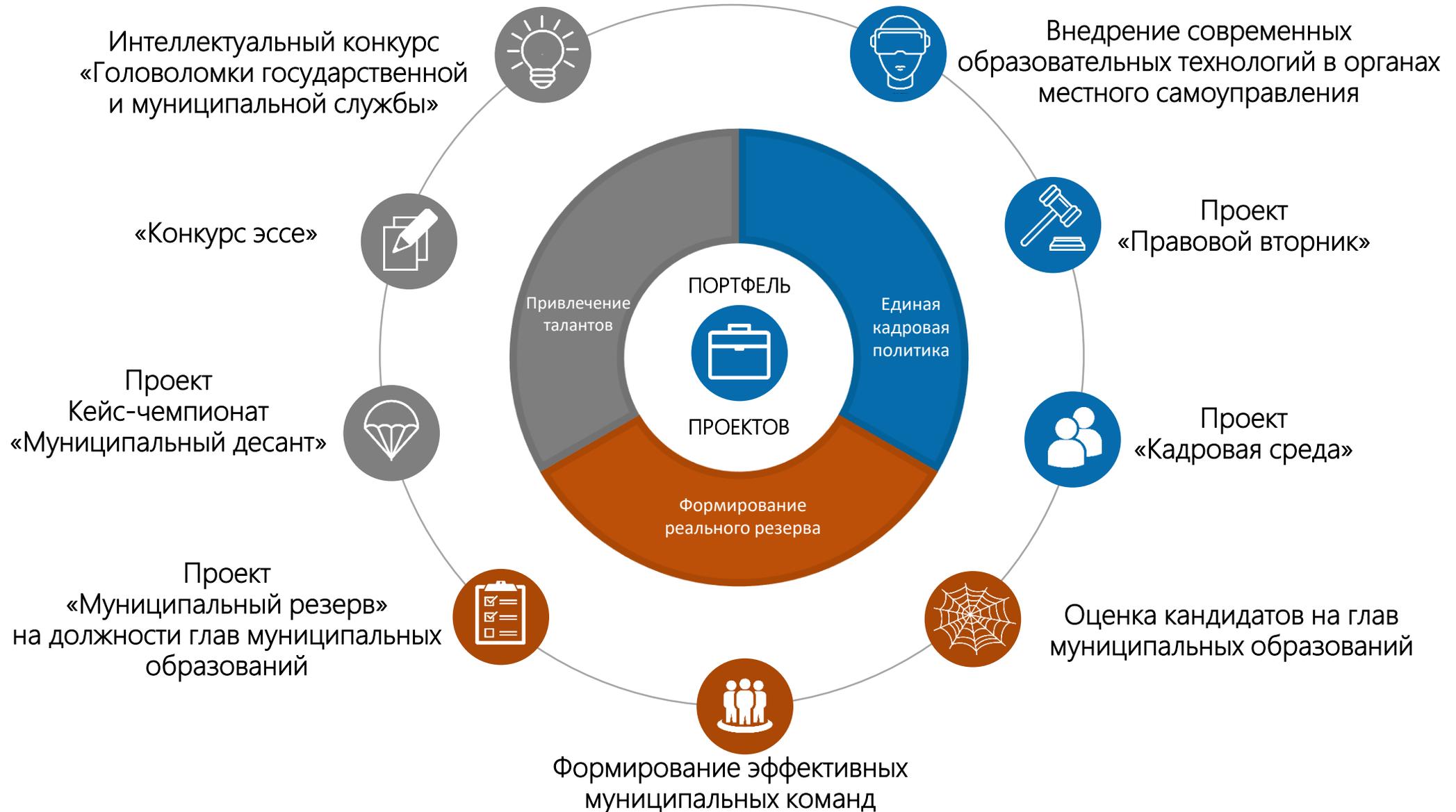
1. Департамент организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области
2. ГАУ ДПО НСО «Центр оценки и развития управленческих компетенций»
3. Органы местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области
4. Совет муниципальных образований Новосибирской области

МАСШТАБ





ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТА





ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Создание условий для самообразования муниципальных служащих по принципу непрерывного профессионального развития



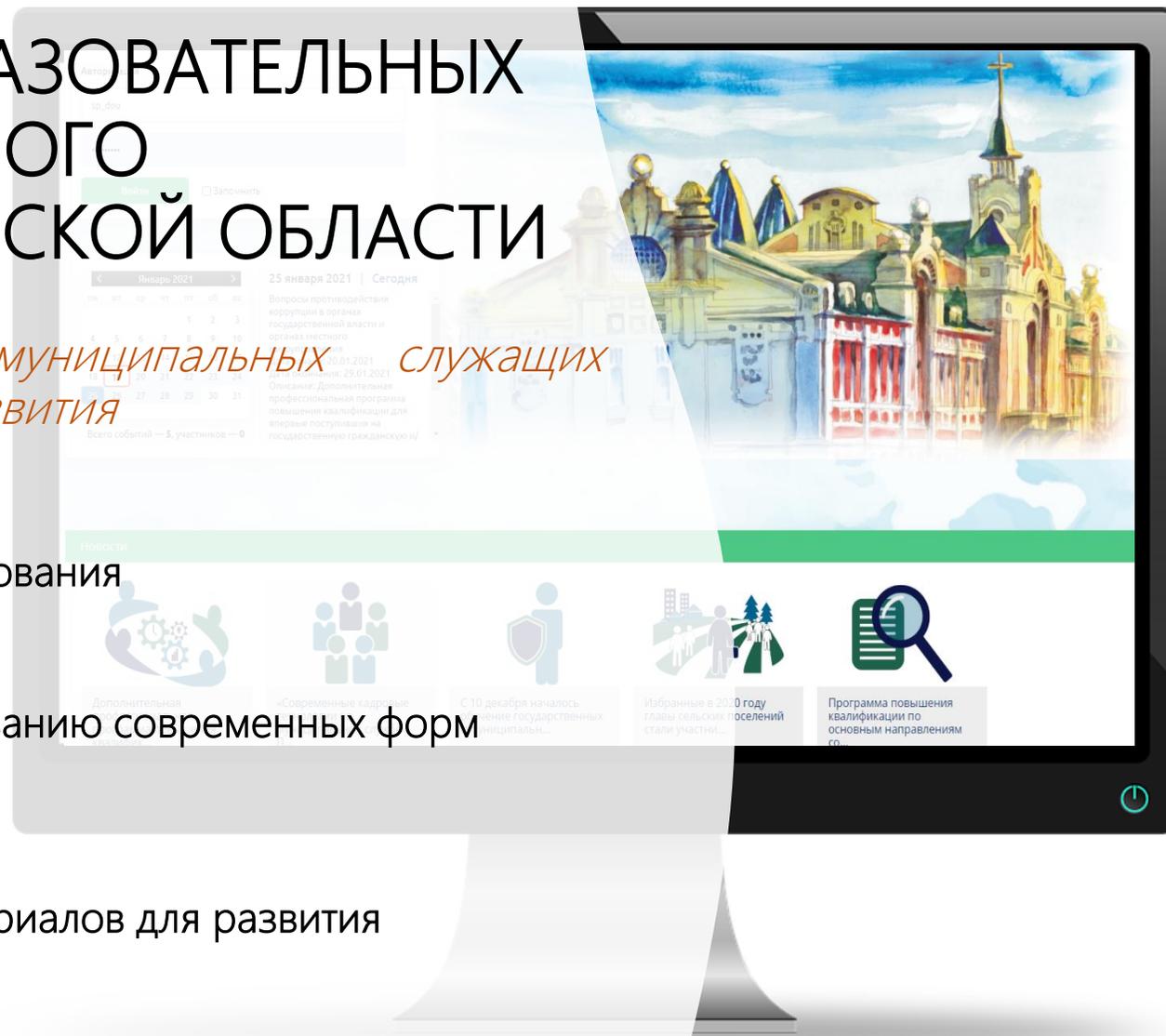
обеспечение удобства и мобильности самообразования



мотивация муниципальных служащих к использованию современных форм профессионального развития



формирование актуальной базы обучающих материалов для развития профессиональных компетенций





ЕДИНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

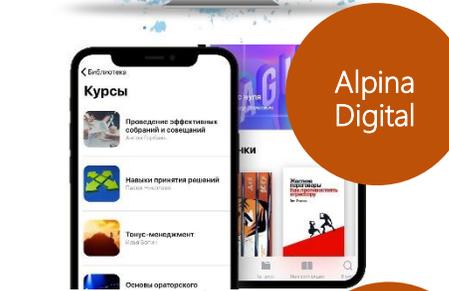
1. Портал профессионального развития «Лаборатория управленческих компетенций «LOOK»

Основные разделы портала: «Актуальная тема», «Правовой вторник», «Кадровая среда», «Оценка», «Профессиональное развитие», «Видеоблог», «Комната отдыха», «Ежедневник»
Разработана мобильная версия портала.



2. Корпоративная электронная библиотека «Alpina digital»

2500+ книг, 200+ аудиокниг, 200+ summary, подборки для развития профессиональных и личностных компетенций, бестселлеры деловой литературы, еженедельные новинки, мобильное приложение.



3. Единая образовательная платформа «E-Learning 4g server»

Единая цифровая платформа для профессионального развития в соответствии с кадровым циклом: подбор, адаптация, оценка, обучение и развитие, база знаний, управление эффективностью сотрудников, в том числе выстраивание индивидуальной траектории развития.



Схема взаимодействия с органами местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области

Форма: информационная массовая рассылка в Outlook



ОТВЕТСТВЕННЫЙ В АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА/ ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Сотрудники органов
местного самоуправления
муниципального
района/городского округа

Сотрудники органов
местного самоуправления
сельских поселений

Сотрудники органов
местного самоуправления
городских поселений



ЛАБОРАТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ «LOOK»



13 000 пользователей



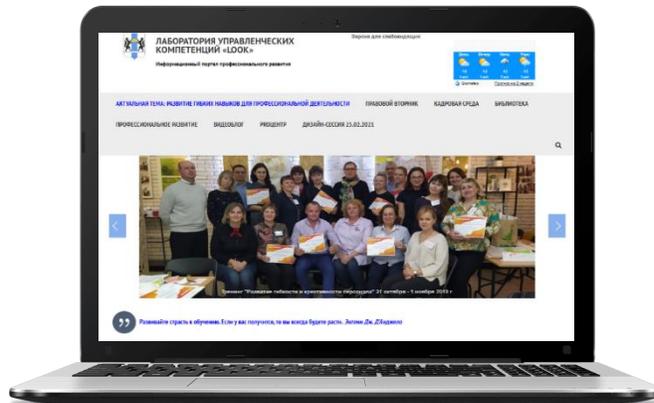
46 000+ посещений



10 500+ скачиваний материалов

100% охват пользователей (государственные гражданские и муниципальные служащие) за период 2019-2020 г

в 3 раза увеличилось количество посещений



<https://profi.nso.ru/>



ВИРТУАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА

2500+ деловых книг и публикаций о лидерстве, управлении и личной эффективности



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Мероприятия ДПО на текущий год, материалы семинаров со специалистами кадровых служб, информация о текущих тренингах



АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

Комплекс теоретических, практических текстовых и мультимедийных материалов на определенную тематику для развития актуальных компетенций



ПРАВОВОЙ ВТОРНИК

Правовая и методическая помощь по актуальным вопросам законодательства для государственных и муниципальных служащих в виде нормативных документов, ссылок, видеообзоров, вебинаров, статей



НАВИГАТОР ГОССЛУЖБЫ

Виртуальный наставник в формате чек-листов по основным вопросам государственной и муниципальной службы



ЕЖЕДНЕВНИК

Информационно-образовательная ежедневная рубрика, вызывающая позитивные эмоции и настраивающая на продуктивный рабочий день



ПРОЕКТ «ПРАВОВОЙ ВТОРНИК»

Поддержка и развитие правовой культуры государственных гражданских и муниципальных служащих по актуальным вопросам и проблемам российского законодательства

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДБОРКА
АРХИВ МАТЕРИАЛОВ ЗА 2020 ГОД
26 ЯНВАРЯ 2021. СОВЕТЫ ОТ СИСТЕМЫ «ГАРАНТ»

СОВЕТЫ ОТ СИСТЕМЫ «ГАРАНТ»

Информационная подборка от 26 января 2021 года подготовлена с использованием материалов системы «ГАРАНТ»

1. Вести ГАРАНТА декабрь 2020
2. Вести ГАРАНТА январь 2021
3. Приказ Минфина России от 29.09.2020 № 222н "О внесении изменений в Порядок применения классификации операций сектора государственного управления, утвержденный приказом Министерства финансов Российской Федерации от 29 ноября 2017 г. № 209н"
4. Экспертный материал "Что надо знать работникам о прямых выплатах Фонда социального страхования"
5. Что надо знать работнику о переходе на электронную трудовую книжку
6. Видеоматериалы системы ГАРАНТ

Источник опубликования www.garant.ru
Региональный представитель ООО СЦ «ГАРАНТ-ПРАВО», тел. 383-200-35-15.

ВЕБИНАРЫ И ВИДЕООБОЗОРЫ

1. Время отпусков: как заменить временно отсутствующего работника?



Информационные подборки
нормативных правовых актов
и комментарии к ним

Обзоры материалов
судебной практики

Еженедельная
информационная рассылка

Юридические документы

Методические материалы

КАЖДЫЙ ВТОРНИК – ПРАВОВОЙ!



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА «E-learning 4g server»: модули и возможности

• Адаптация

• Оценка

• Развитие

• Индивидуальный
план развития



Вход в единое информационное пространство
через «одно окно»



ЛАБОРАТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ «LOOK»

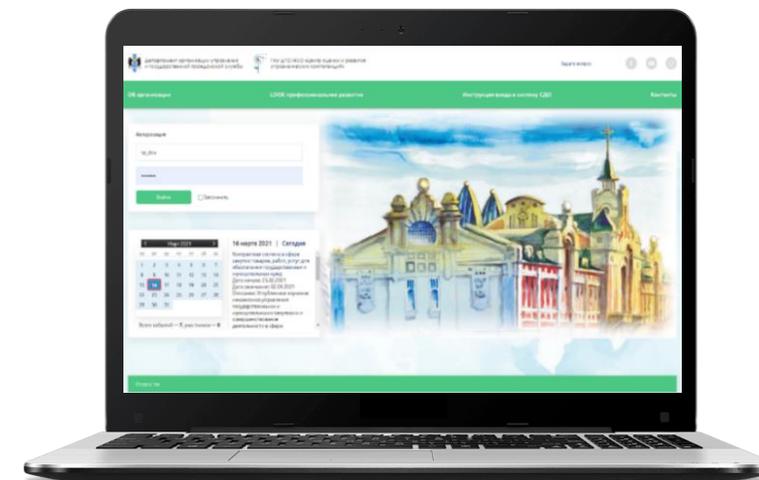


Разработано 22 образовательные программы по приоритетным направлениям:

- Повышение эффективности государственного и муниципального управления, деятельности органов государственной власти
- Эффективные коммуникации и работа с обращениями граждан
- Экономика и финансы, улучшение инвестиционного климата
- Государственная национальная политика и безопасность
- Персональная эффективность, развитие управленческих навыков
- Проектное управление
- Сфера закупок



<https://sdo.nso.ru/>



Преимущества программ:

Федеральные эксперты
(Москва, Санкт-Петербург)

Электронные
образовательные курсы

Удобное расписание

Ведущие ВУЗы
(РАНХиГС, НИУ ВШЭ)

Модульный принцип

Практичность и доступность



ПРОЕКТ «КАДРОВАЯ СРЕДА»

Формы работы



1. Проведение обучающих мероприятий со специалистами кадровых служб:

по вопросам развития муниципальной службы и реализации кадровой политики в органах местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области

Обучающие вебинары по темам:

- Модель компетенций муниципального служащего
- Структурированное интервью как инструмент в работе кадровых служб органов местного самоуправления
- Адаптация и наставничество на муниципальной службе



2. Получение обратной связи от муниципальных служащих

- Анкетирование руководителей и специалистов кадровых служб
- Онлайн-чат «Вопрос-ответ»



3. Формирование раздела «Кадровая среда» на информационном портале

- Модельные муниципальные правовые акты по вопросам муниципальной службы
- Методические материалы по вопросам внедрения кадровых технологий на муниципальной службе Новосибирской области

Направления





«КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА»

Цель

Повышение уровня управленческого потенциала муниципальных образований Новосибирской области

— Компетенции развиты на высоком уровне

— Уровень развития компетенций оцениваемого

Шкала оценки:

Уровень мастерства

Уровень опыта

Уровень развития

Уровень риска



Задачи

- Внедрение системы комплексной оценки для:
 - кандидатов на должности глав муниципальных образований
 - кандидатов на руководящие должности в органы местного самоуправления Новосибирской области
 - муниципальных служащих
- Повышение эффективности проведения аттестации и процедур по присвоению классного чина
- Выявление перспективных руководителей и специалистов и выстраивание их индивидуальной траектории профессионального развития
- Персонализированное обучение резервистов с применением современных технологий, в том числе дистанционных
- Формирование обучающих программ, адаптированных под потребности муниципальных образований Новосибирской области



«МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РЕЗЕРВ»

Цель

Повышение мотивации и эффективности работы сотрудников органов местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области

Задачи

- Выявление потенциала работников для замещения руководящих должностей в органах местного самоуправления
- Подготовка кадров для замещения руководящих должностей в органах местного самоуправления
- Своевременное замещение руководящих должностей в органах местного самоуправления

Мероприятия

1. Разработка модели компетенций главы муниципального образования, муниципального служащего

2. Формирование комплекса инструментов по оценке

Hard skills

Soft skills

3. Внедрение системы комплексной оценки через:

- Систему проведения конкурсов на замещение высшей и главной групп должностей муниципальной службы
- Систему проведения аттестации муниципальных служащих и проведение квалификационного экзамена
- Взаимодействие с конкурсной комиссией по отбору кандидатур на должность главы муниципального образования

4. «Муниципальный резерв» на должности глав муниципальных образований по федеральным стандартам (высший уровень, базовый уровень, перспективный уровень)



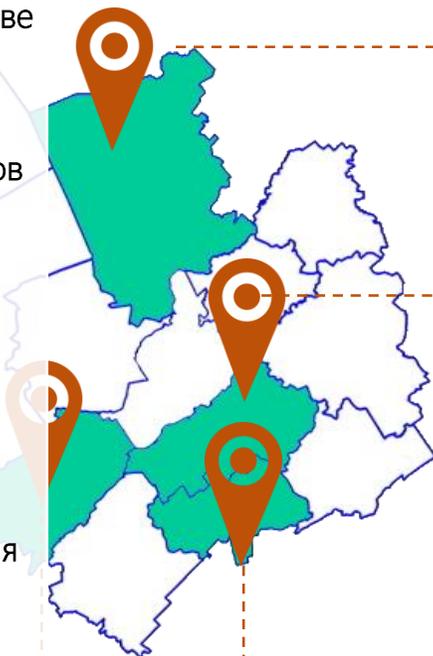
ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ

КЕЙС-ЧЕМПИОНАТ «МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ДЕСАНТ»

Площадки

Этапы проекта:

1. Формирование заданий (кейсов) на основе реальных проблем муниципальных образований
2. Формирование команд из числа студентов образовательных организаций
3. Проведение первой коуч-сессии для команд по технологиям постановки вопросов
4. Выезд команд в муниципальные образования Новосибирской области
5. Проведение фасилитационной сессии для команд по выработке управленческих решений
6. Презентация проектов



Колыванский район



НГАУ проект: «Креативное свободное пространство на базе сельских домов культуры и создание агроусадьбы для развития сельского туризма Колыванского района»

Искитимский район



НГУЭУ проект: «Лицом к молодому учителю Искитимского района»

СГУПС проект: «Молодежная экосистема Черепановского района»



Черепановский район

СИУ РАНХиГС проект: «Развитие въездного туризма Ордынского района»



Ордынский район



ПЕРСПЕКТИВЫ 2021

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАДРОВ

Обучение

- Развитие смешанных форматов
- Разработка новых электронных курсов
- Модульные и вариативные образовательные треки
- Разнообразие форм (*дебат-клубы, конференции и пр.*)
- Обучение команд (*межведомственный формат*)

Развитие компетенций

- Новая модель лидерства (*доверие и смысл*)
- Цифровые навыки
- Навык самоорганизации
- Навык самомотивации
- Управление изменениями

Ожидаемые эффекты



- ✓ Снижение коэффициента текучести кадров в муниципальных образованиях Новосибирской области
- ✓ Увеличение доли замещения должностей муниципальной службы с использованием кадрового резерва
- ✓ Увеличение доли замещения должностей муниципальной службы по итогам прохождения конкурса
- ✓ Увеличение доли лиц, в отношении которых назначены наставники, от числа впервые назначенных на должности муниципальной службы

ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Проекты

- Возвращение талантов внутри самого органа местного самоуправления
- Привлечение талантливой молодежи
- Мероприятия, направленные на работу с лояльностью и вовлеченностью

ЕДИНСТВО ПОДХОДОВ В КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Оценка

- Инструменты онлайн оценки
- Онлайн-оценка 360°
- Онлайн самооценка компетенций
- Новые профили должности: муниципальные служащие, работники бюджетных учреждений
- Выстраивание персональной траектории развития