





## 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



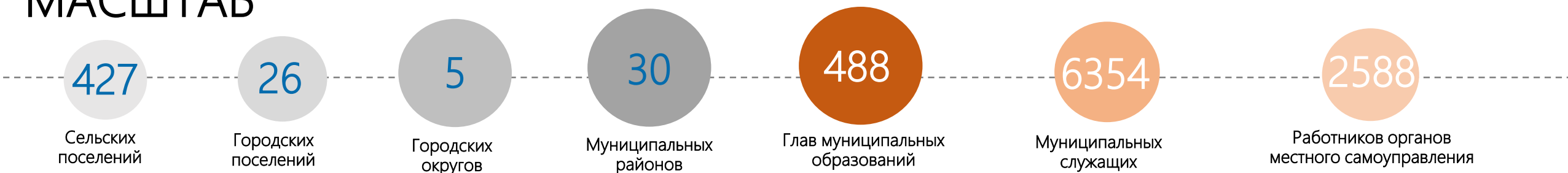
## ЦЕЛЬ:

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*



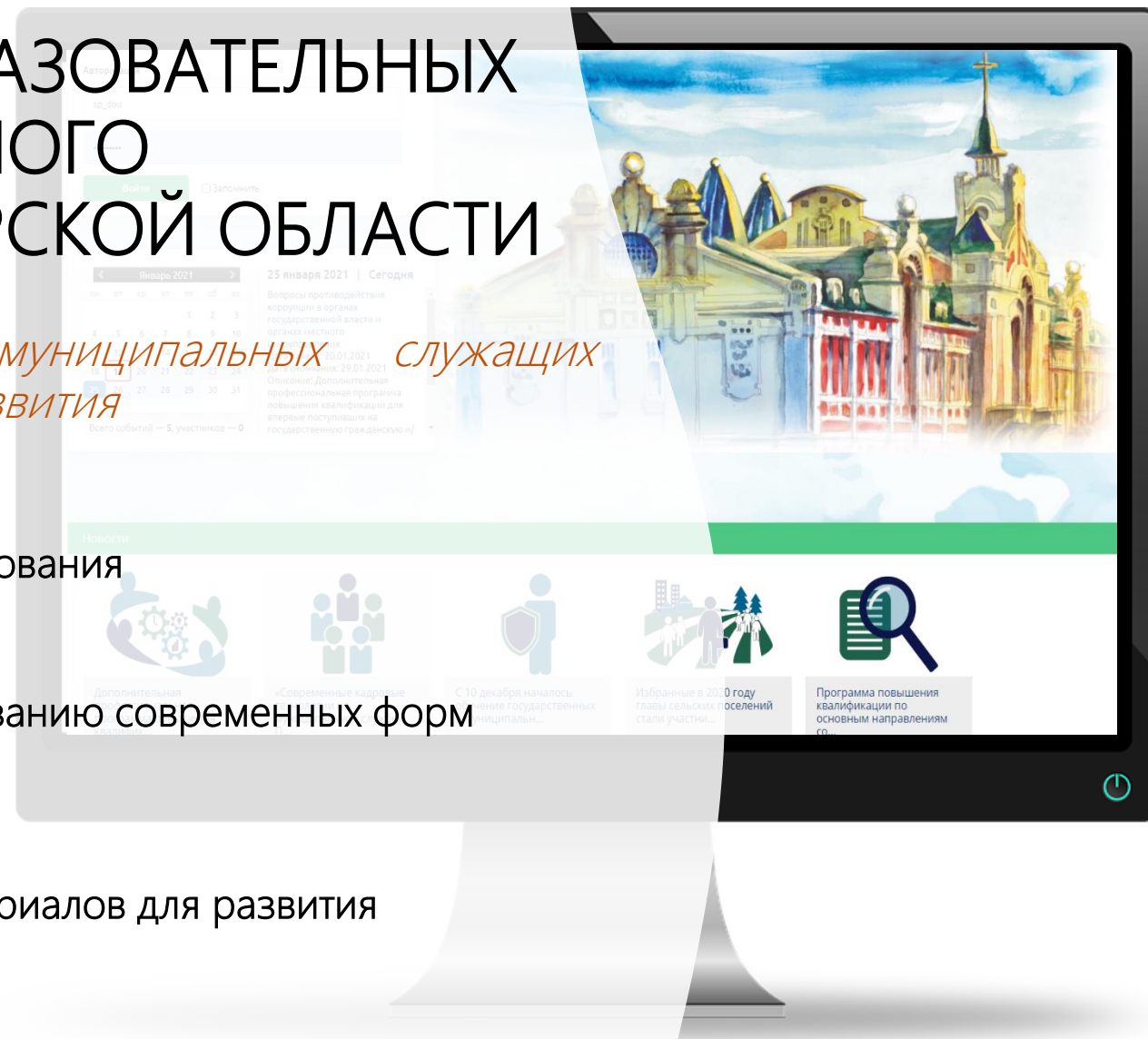
обеспечение удобства и мобильности самообразования



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

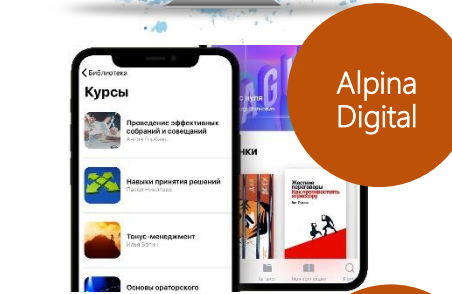
## 1. Портал профессионального развития «Лаборатория управленческих компетенций «LOOK»

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



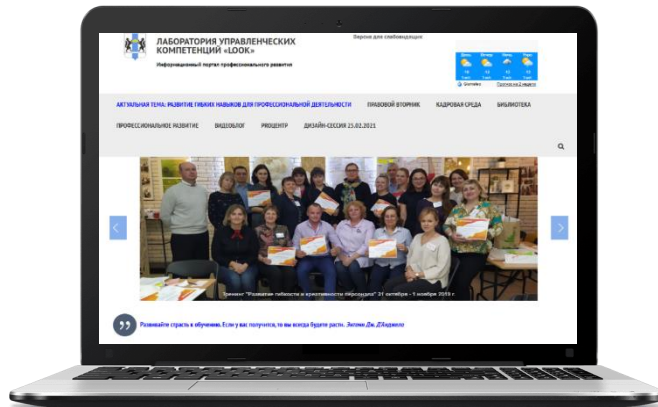
46 000+ посещений



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](http://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»

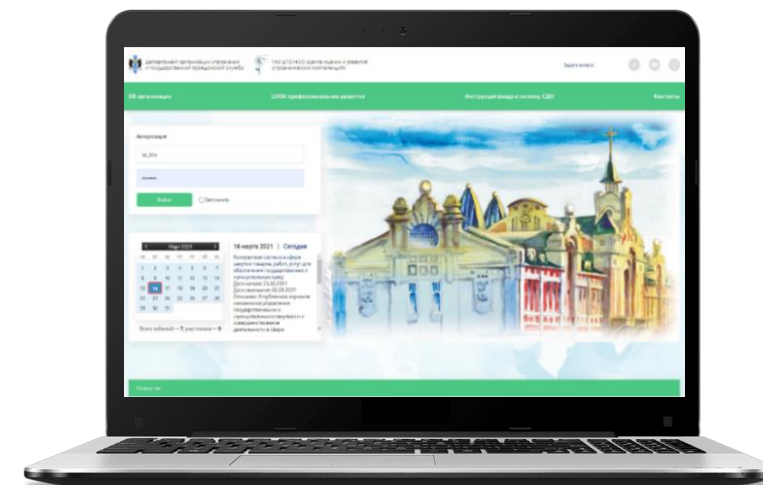


Разработано 22 образовательные программы по приоритетным направлениям:

- 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)





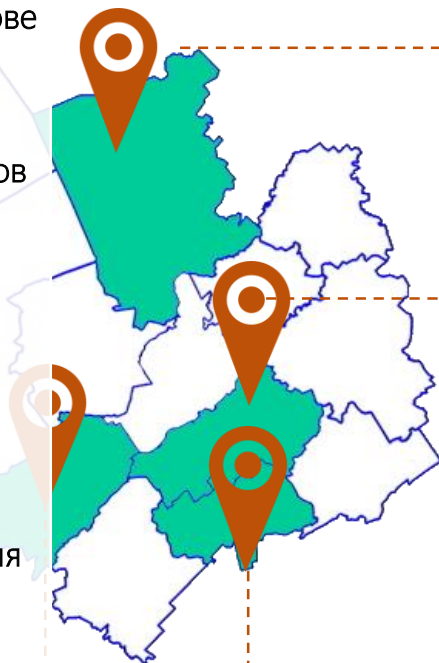
# ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ

## 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

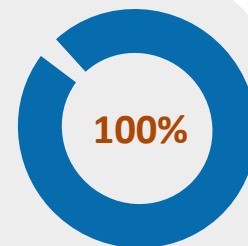
#### Обучение

- 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