

ГОСКОМАНДА: КРАСНАЯ МАШИНА И ЗЕЛЕНЫЙ ПЕРЕХОД



Сергей Бочаров

Первый проректор Мастерской
управления «Сенеж», партнер
Центра Командных Компетенций

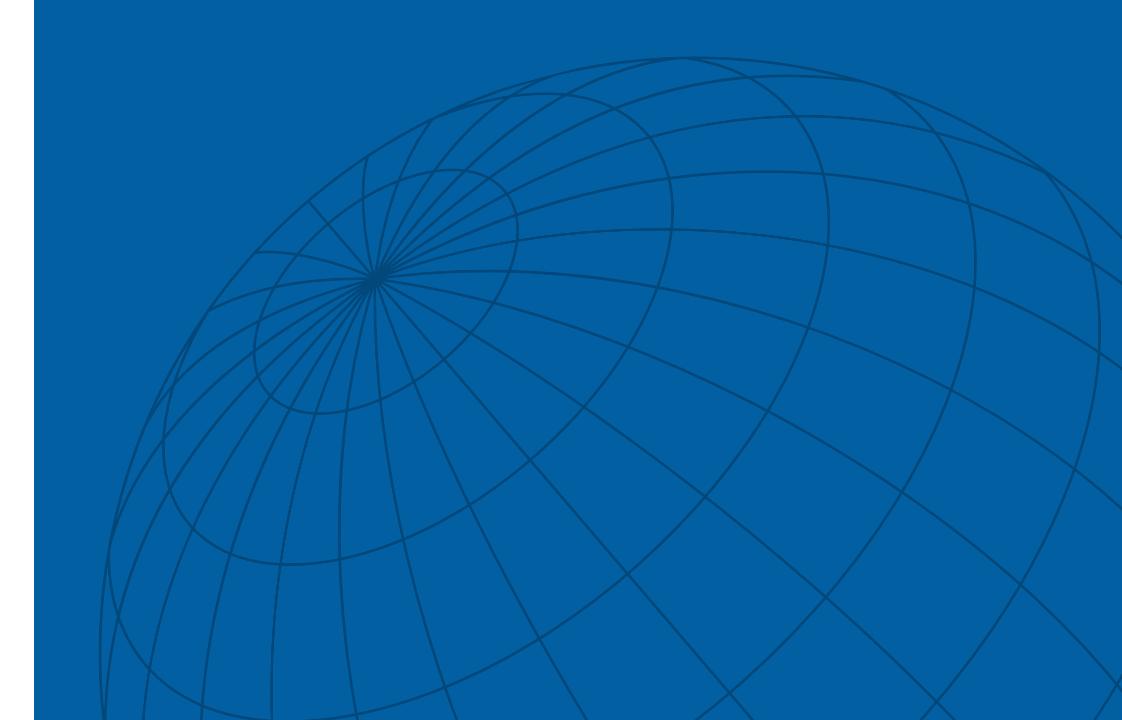


АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

ЕЖЕГОДНАЯ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦИЯ
«КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ХХI ВЕКЕ»



УРОВНИ ЦЕННОСТЕЙ И УПРАВЛЕНИЯ

БИРЮЗОВЫЙ УРОВЕНЬ ГЛОБАЛЬНОСТЬ И СИНТЕЗ

Организация развивается в рамках законов и правил эволюции. Самоуправление и отсутствие начальников.

ЗЕЛЕНЫЙ УРОВЕНЬ ГАРМОНИЯ И СОГЛАСИЕ

Атмосфера совместного поиска и согласия. Наилучшие решения вырабатываются на совещаниях и в дискуссиях.

СИНИЙ УРОВЕНЬ ПРАВИЛА

Организация работает как механизм. KPI установлены, процессы регламентированы.

ФИОЛЕТОВЫЙ УРОВЕНЬ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ

Организация построена как семья. Сильный лидер опекает команду.

ЖЕЛТЫЙ УРОВЕНЬ ЕСТЕСТВЕННОСТЬ И ПОТОК

Ценность достижений и творческой самореализации. Баланс между потребностями сотрудников и организации.

ОРАНЖЕВЫЙ УРОВЕНЬ УСПЕХ И АВТОНОМИЯ

Сотрудники соревнуются за наилучший результат. В организации царит ориентация на успех.

КРАСНЫЙ УРОВЕНЬ СИЛА И ДЕЙСТВИЕ

Явная внутренняя конкуренция. Руководитель – жесткий и авторитетный лидер.

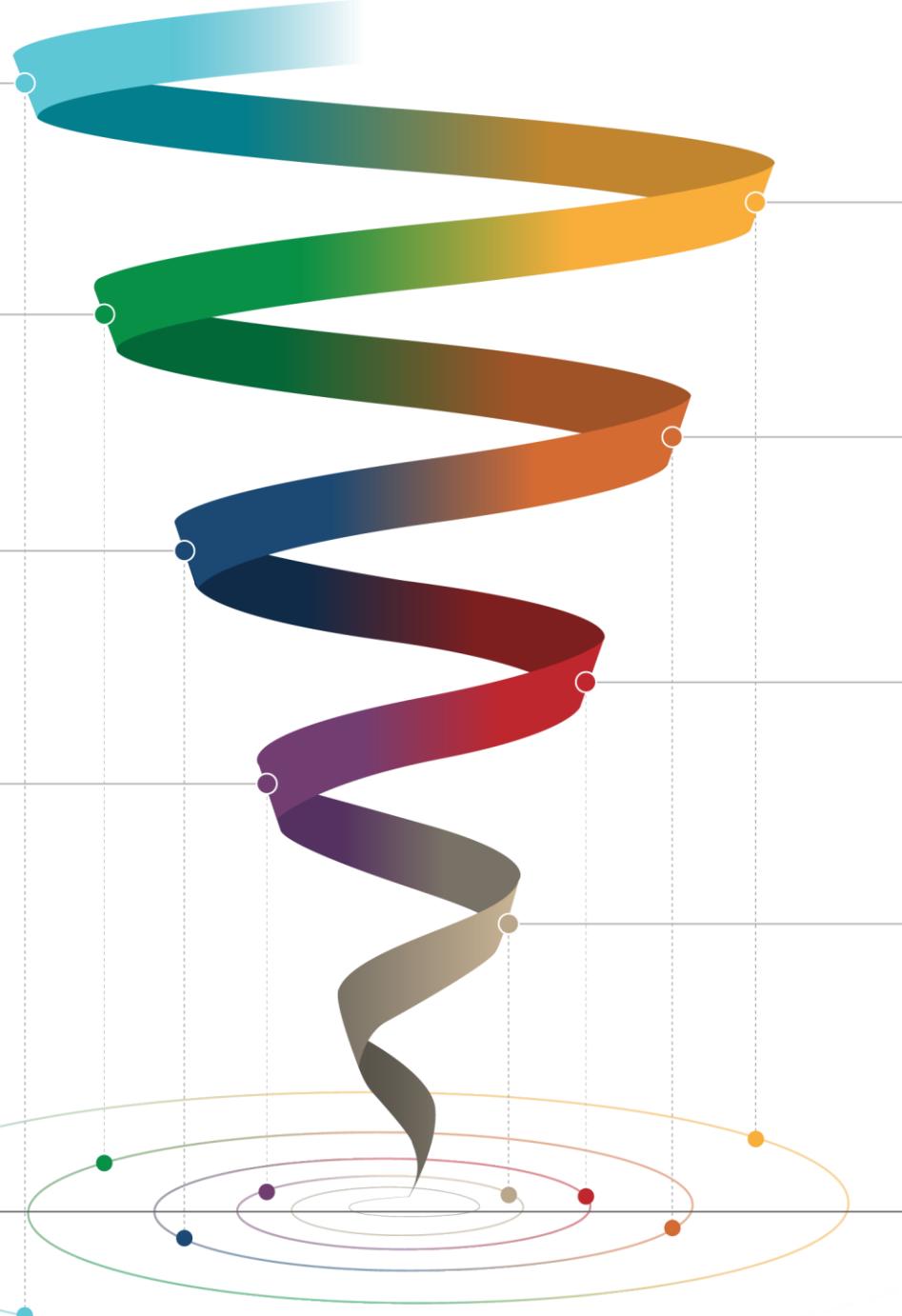
БЕЖЕВЫЙ УРОВЕНЬ ВЫЖИВАНИЕ

Самосохранение организации и сотрудников. Стремление обезопасить себя.



ОБЩЕСТВО / МЫ

ЛИЧНОСТЬ / Я



УПРАВЛЕНИЕ

ПО ЦЕННОСТАМ

ПО ЦЕЛЯМ

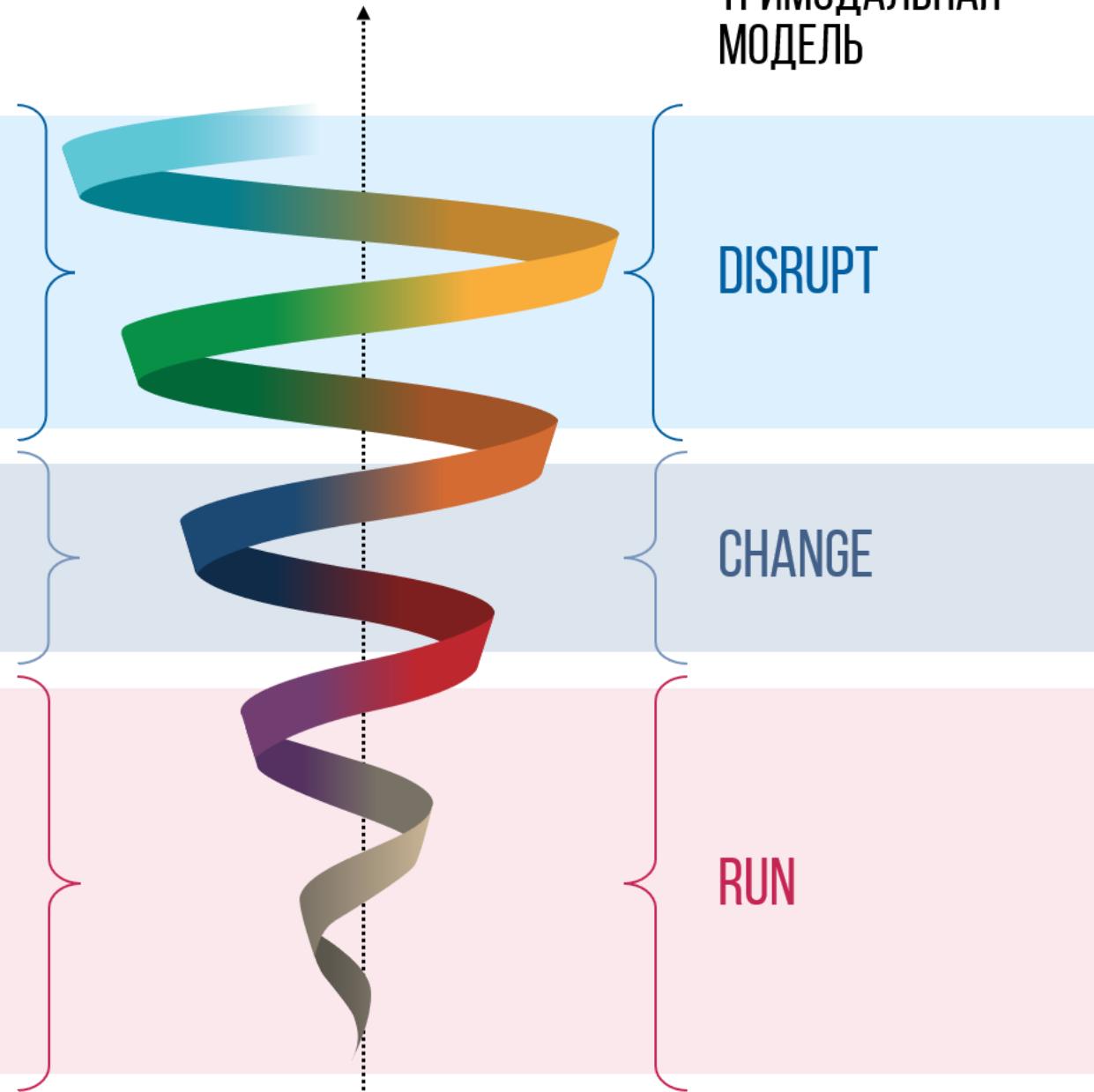
ПО ПОРУЧЕНИЯМ

ТРИМОДАЛЬНАЯ
МОДЕЛЬ

DISRUPT

CHANGE

RUN



ТЕСТИРОВАНИЕ
ЦЕННОСТНОГО СПЕКТРА
ЛИЧНОСТИ

Основано на принципах
спиральной динамики

7 ОТТЕНКОВ КРАСНОГО

- Поручение руководителя важнее плана
- Долгие оперативки
- Перевернутая доступность: для высших руководителей есть только я, для простых людей я недоступен
- Ночные трудовые подвиги
- Безынициативные сотрудники
- Волевые глаголы в речи: рвать, мочить, ломать, нахлобучить, ушатать, откусить, нападать, бороться
- Мат





ЧТО РАБОТАЕТ НА УРОВНЕ

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА В УПРАВЛЕНИИ



ЧТО РАБОТАЕТ НА УРОВНЕ

ЦИФРОВОЕ ГТО

Комплекс тестирований
на знание офисных программ



MS Excel



MS Word



СЭДО



MS Outlook



MS PowerPoint

ОРГАНЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

967
участников

Топ-5 лучших ОИВ

- ✓ Комитет по делам архивов НО
- ✓ Управление государственной охраны объектов культурного наследия НО
- ✓ Министерство спорта НО
- ✓ Департамент внешних связей Правительства НО
- ✓ Государственно-правовой департамент НО

ОРГАНЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

5516
участников

Топ-5 лучших ОМСУ

- ✓ Городской округ Навашинский
- ✓ Бутурлинский муниципальный округ
- ✓ Городской округ г. Первомайск
- ✓ Городской округ г. Кулебаки
- ✓ Павловский муниципальный округ

ПИСЬМА С ПОРУЧЕНИЯМИ РУКОВОДСТВА



559
сотрудников
с высоким уровнем
знаний >89%

694
сотрудников
со средним уровнем
знаний 85-89%

755
сотрудников
с уровнем знаний
ниже среднего
80-84%

ЧТО РАБОТАЕТ НА УРОВНЕ

СТАНДАРТ ЭФФЕКТИВНОГО МИНИСТЕРСТВА

Сумма критериев
от 0 до 2 баллов

Максимум за все
показатели – 22 балла

КПЭ выполнен на 100% при условии
набора не менее 12 баллов

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение стабильности кадрового состава ОИВ	4
2.	Обученность кадрового состава	6
3.	Наличие кандидатов на замещение должности руководителей ОИВ	2
4.	Вовлеченность	2
5.	Внедрение принципов и стандартов клиентоцентричности органов исполнительной власти	2
6.	Уровень межведомственного взаимодействия	2
7.	Качество обратной связи	2
8.	Внедрение ключевых показателей эффективности деятельности ОИВ	2

— ПРОЦЕССЫ —
— ЛЮДИ —

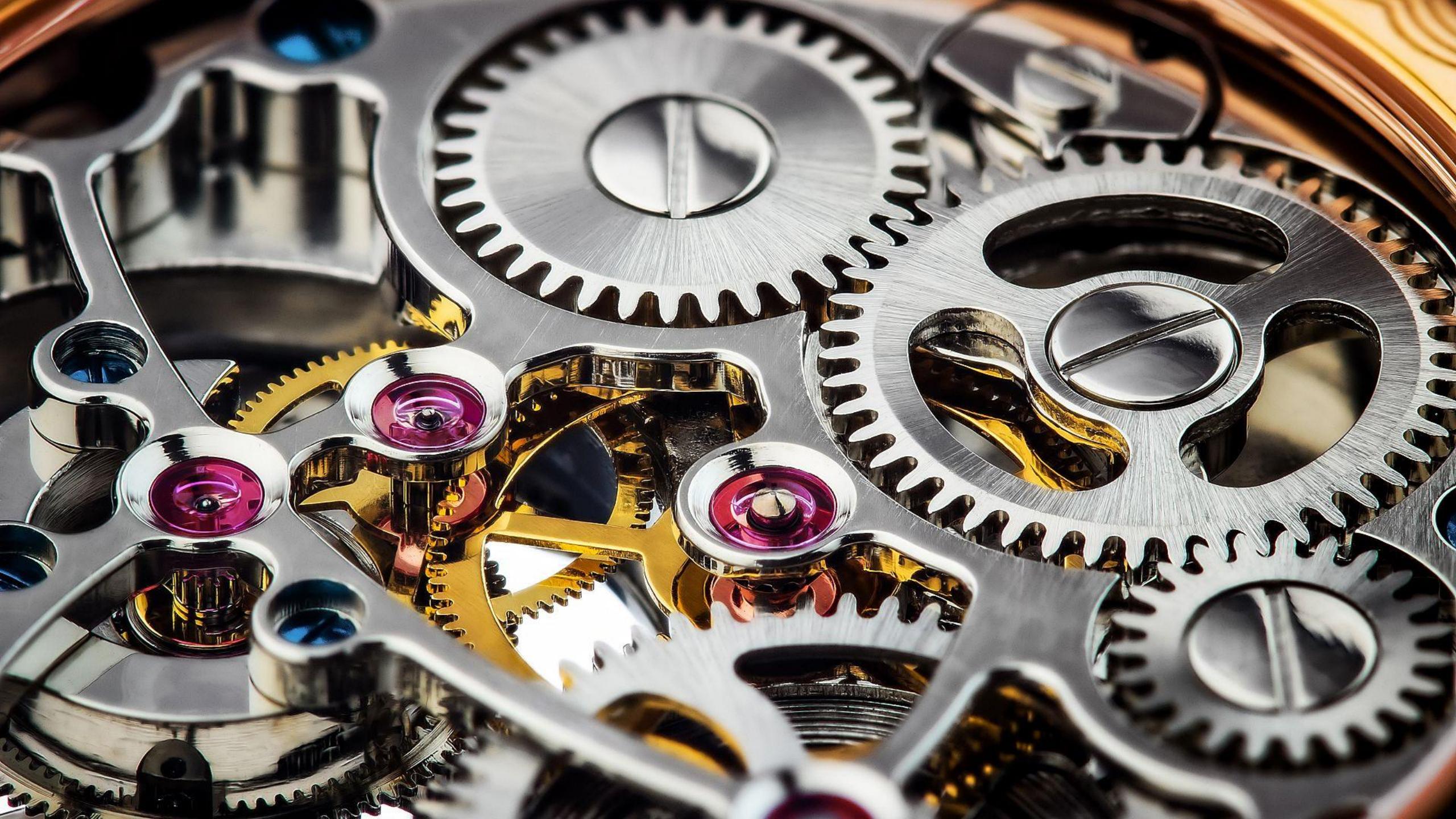
ИЗ СИЛЫ В ПРАВИЛА

Главная ценность культуры Правил – ее **рациональность**.
Здесь меньше, чем где бы то ни было, учитываются
своеобразие и желания человека.

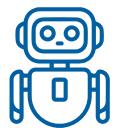
Идея культуры Правил – за счет хорошо **настроенной
организации труда** получать **результат выше среднего**
от людей со средними способностями.

И основа этой работы – **регламенты и цифровые
инструменты**.

*Марк Розин «Восхождение по спирали. Теория
и практика реформирования организаций»*



ЧТО РАБОТАЕТ НА УРОВНЕ АУДИТ И АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ



ВНЕДРЕННО 5 РОБОТОВ

(не требуют участия сотрудников)

- Отправка приказа на согласование в СЭДО
- Регистрация кадровых приказов в СЭДО
- Формирование и направление писем о проверках, включении/исключении из кадрового резерва
- Внесение данных в ЕИСУКС
- Подготовка приказов на отпуск



АВТОМАТИЗИРОВАНО 4 ПРОЦЕССА

- Установление надбавок за ОУГС
- Работа в выходной день
- Установление стимулирующих выплат руководителям ГУ
- Пересмотр классного чина

ВЫПОЛНЕННЫЕ РАБОТЫ

92 974

кадровые транзакции

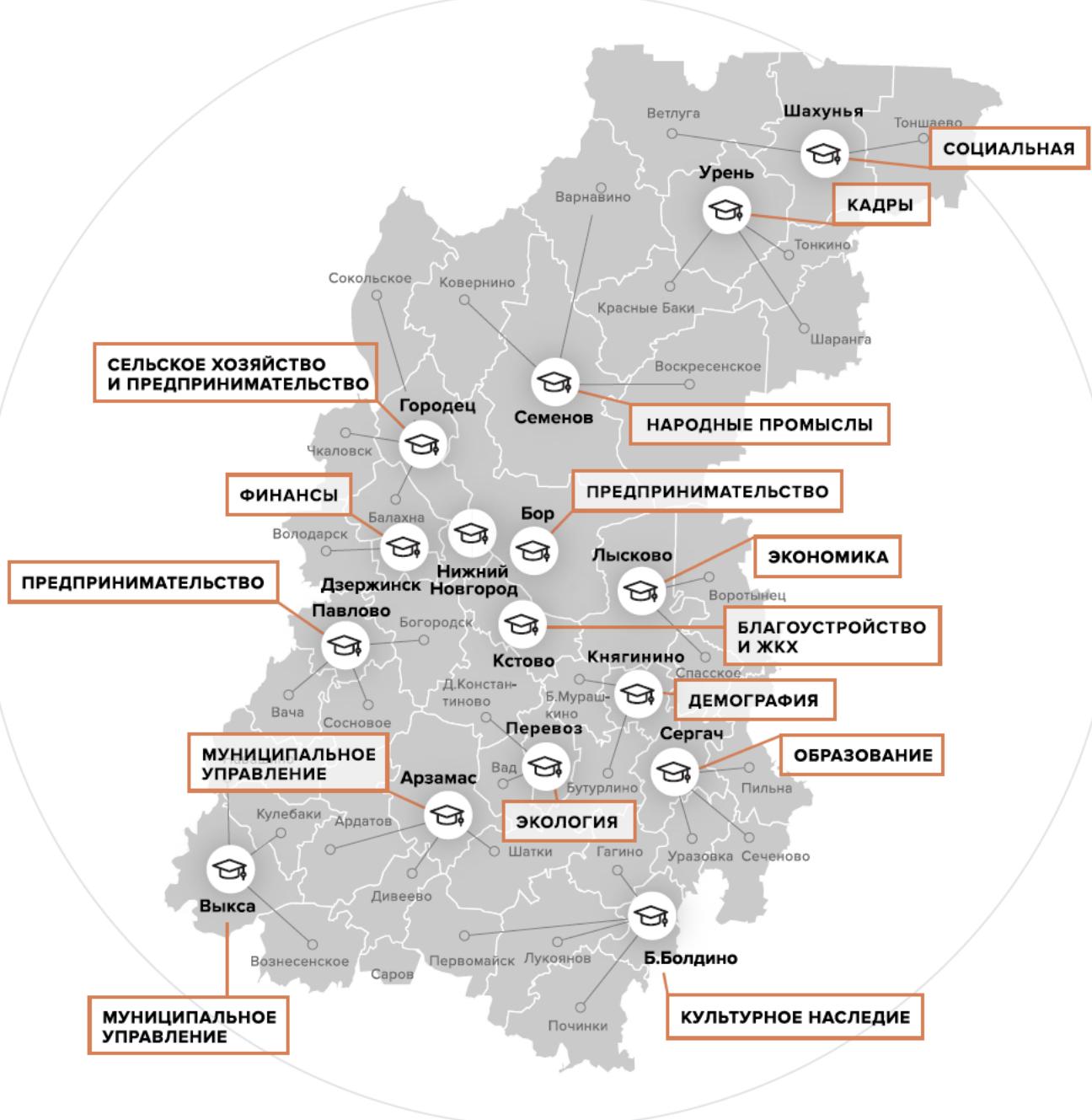
4 648

транзакций на 1 специалиста

ВЫЯВЛЕННЫЕ ОТКЛОНЕНИЯ

0,4%

ошибок



НОВЫЕ ПРОСТРАНСТВА – ФАБРИКИ ПРОЦЕССОВ

	Бор 28.01.2021		Кстово 26.07.2021		Большое Болдино 29.08.2021
	Арзамас 23.09.2021		Городец 01.12.2021		
	Урень 15.12.2021		Выкса 24.12.2021		Павлово 24.12.2021
					Сергач 30.12.2021
	Лысково 18.02.2022		Семёнов 28.12.2021		Княгинино 08.08.2022
					Шахунья 20.12.2022
					Перевоз 02.02.2023

 Завершён
ремонт

 Получено
оборудование

 Работает
тренер

 Запущены
проекты

7 ОТТЕНКОВ ЗЕЛЕНОГО

- Слушают, улыбаются, благодарят
- Творчество и инновации-это ценность
- Руководитель рождает идеи-талантливые сотрудники их воплощают
- «Коллабы» в экосистеме друзей
- Совместные путешествия
- Потребность в культурной жизни
- Слова: таланты, возможности, потенциал, сообщество, эмпатия, доверие, ценность, культура, горизонтальное взаимодействие
- Метафоры и образы в речи

КАК ЭТО РЕАЛЬНО РАБОТАЕТ

Гонка за целью
ослабевает, ключевым
мотивом становится
интерес и любопытство

Размытие содержания
деятельности руководителя:

- **передача менеджерских ролей** сотруднику
- (режим «самоуправления»)
разделение обычно спаянных менеджерских **ролей между разными людьми**

Не только амбициозные и организованные сотрудники
Для настоящего прорыва нужны **разные люди**, и прежде всего **люди с неутолимым любопытством**

На смену должностным инструкциям приходит **система**, позволяющая человеку гибко выбрать себе роли

Уходит разделение на работу и отдых

Работа в культуре возможностей становится **наилучшим отдыхом** – развлечением



МАСТЕРСКАЯ УПРАВЛЕНИЯ СЕНЕЖ



МИССИЯ

ДЕЛАТЬ СИЛЬНЫХ ЛЮДЕЙ РОССИИ
ЕЩЕ СИЛЬНЕЕ

СЛУЖИМ ТЕМ, КТО СЛУЖИТ РОССИИ

Мы развиваем национальный
актив страны – лидеров, готовых
отвечать на вызовы времени
и открывать новые возможности

НАШИ ПРИНЦИПЫ

ДОСТИЖЕНИЯ КОМАНДЫ

важнее индивидуальных
успехов

ЯДРО ИЗМЕНЕНИЙ

в точке взаимодействия
государства, бизнеса
и общества

ПАТРИОТИЗМ И ТРАДИЦИИ

фундамент образовательных
программ

МЫ СЕГОДНЯ



Транслируем культуру
традиций и патриотизма
в регионы



Обучаем победителей,
лидеров мнений,
экспертов



1476

#1

Московская область

1280

#2

Москва

897

#3

Свердловская область

10 437

ЦФО

5 984

СЗФО

7 789

ЮФО

2 345

СКФО

8 700

ПФО

6 780

УФО

5 676

СФО

1 966

ДФО

63
РЕГИОНА

90 750
ЧЕЛОВЕК

МАСТЕРА И НАСТАВНИКИ

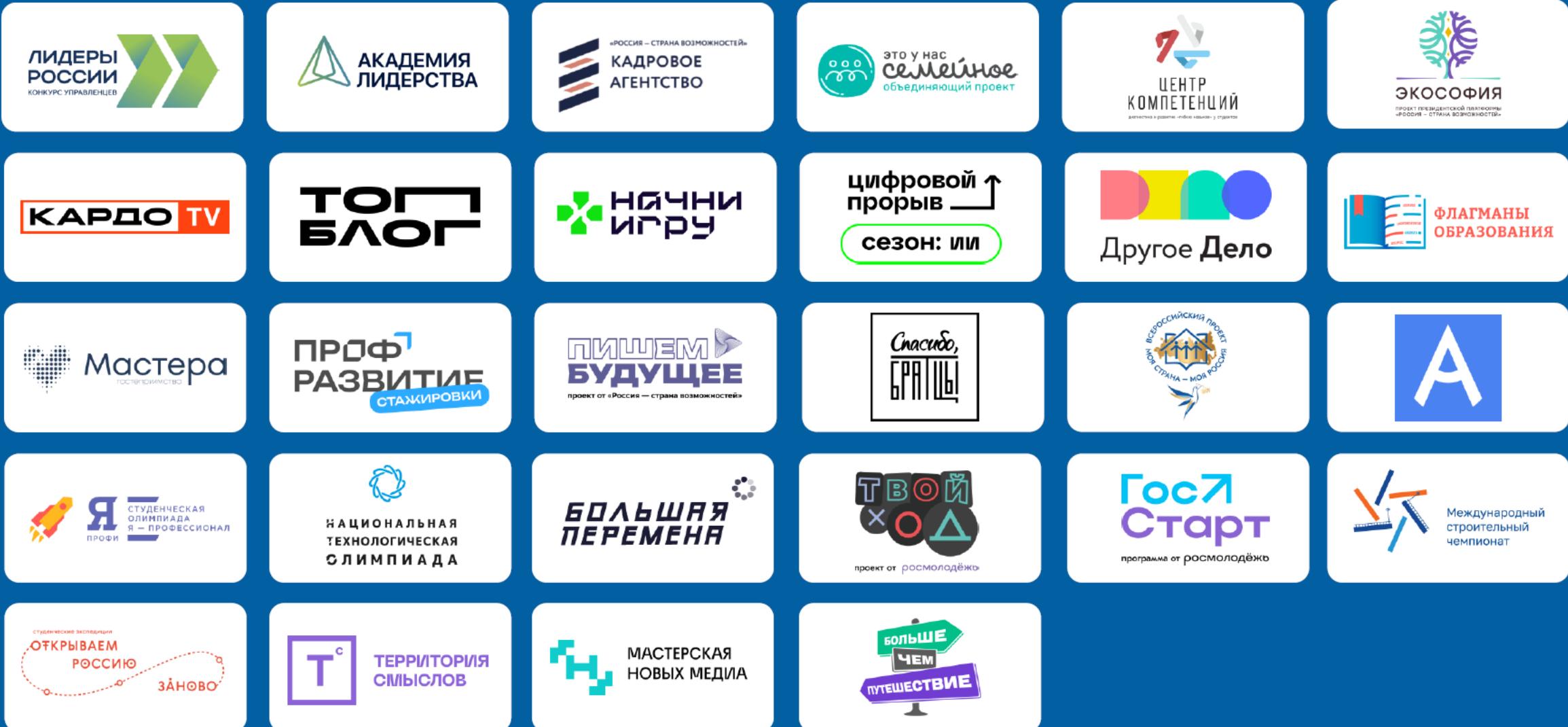
И ЕЩЁ 100+ МАСТЕРОВ



«МАСТЕРСКАЯ УПРАВЛЕНИЯ СЕНЕЖ» ОБЪЕДИНЯТЬ И ДЕЛИТЬСЯ

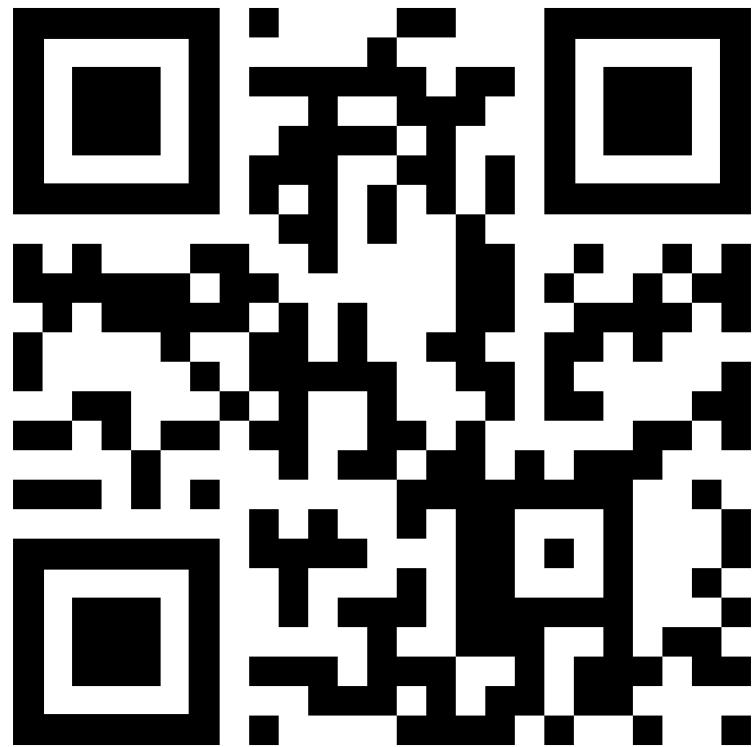


КОМАНДА И ПРОЕКТЫ РСВ





t.me/capitalRossii



t.me/SBchange



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Следующая конференция состоится
ровно через год, 01 декабря 2024 г.

Приглашаем Вас зарегистрироваться
на неё по ссылке:
<https://ast-academy.ru/zapis/team2024pre/>

