



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

ЕЖЕГОДНАЯ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦИЯ «КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В XXI ВЕКЕ»

СМЫСЛЫ И ЦЕННОСТИ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ИЗ КОЛЛЕГ В СОРАТНИКОВ

ЛЮДМИЛА ВАСИЛЬЕВА
ПЕРВЫЙ ПРОРЕКТОР
РУКОВОДИТЕЛЬ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ ТАЛАНТОВ АНО ДПО КУПНО



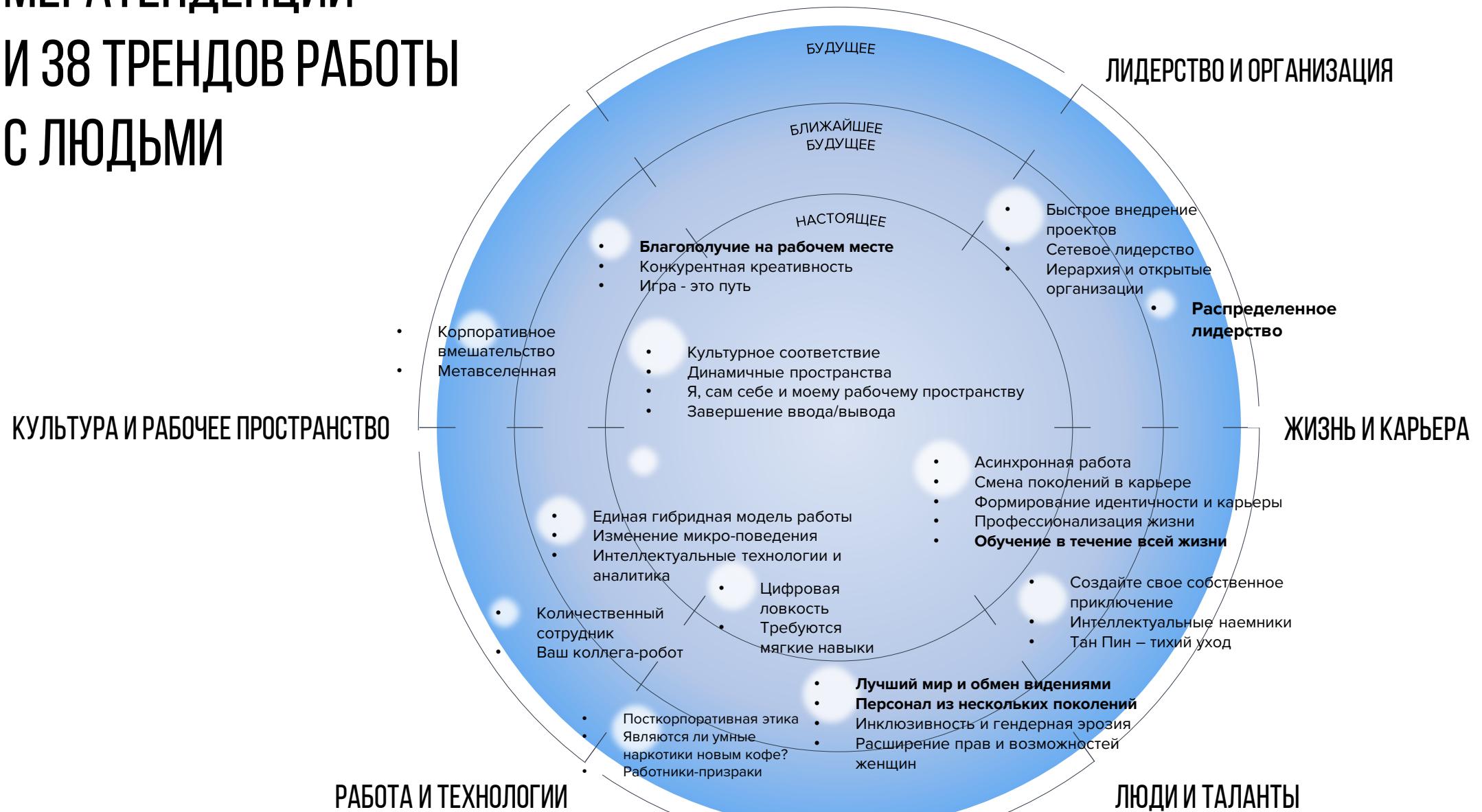
ПРАВИТЕЛЬСТВО
НИЖЕГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



МЕГАТЕНДЕНЦИИ И 38 ТРЕНДОВ РАБОТЫ С ЛЮДЬМИ



HR КАК ПАРТНЕР РУКОВОДИТЕЛЯ В ДИАЛОГЕ С КОМАНДОЙ

РОЛЬ HR В ОРГАНИЗАЦИИ

БИЗНЕС-ПАРТНЕР

Ориентирован на миссию организации, строит стратегические планы, инноватор, управляет групповым поведением

ЭКСПЕРТ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Владеет принципами HR, ориентирован на клиента, применяет бизнес-процессы, управляет ресурсами, использует HR инструменты

АГЕНТ ИЗМЕНЕНИЙ

ЛИДЕР

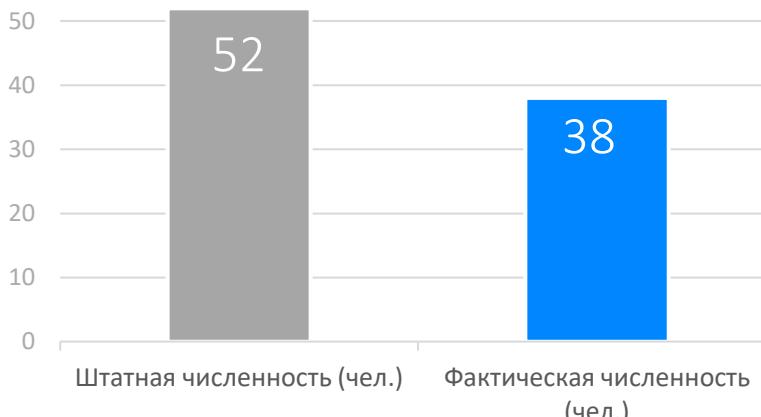
Принимает риски, демонстрирует этичное поведение, развивает персонал, принимает решения, строит отношения доверия

ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ

Ценит разнообразие, демонстрирует уважение к ценностям, разрешает конфликты, эффективно коммуницирует

ЭКСПЕРТИЗА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

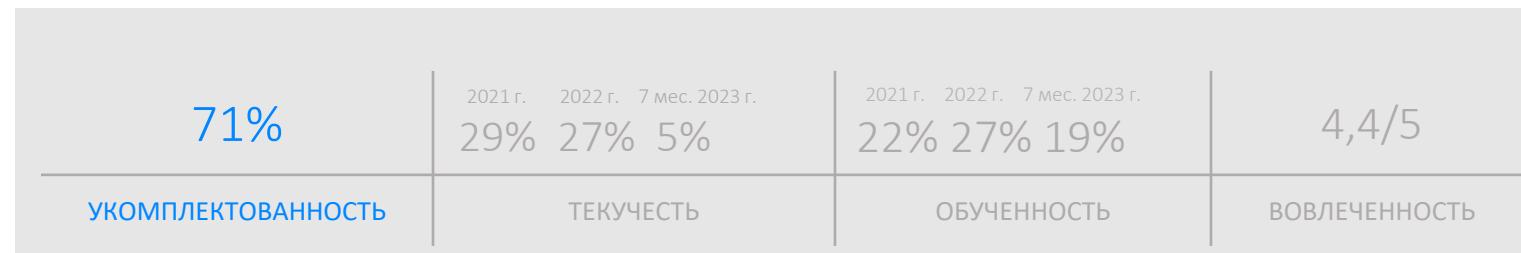
Данные по численности



*С учетом декретных ставок

Подведены: 24 организации
ШЧ: 2 940,5 единиц

Кадровый резерв ОИВ	Чел.
Высшая группа	0
Главная группа	9
Ведущая группа	18
Старшая группа	10
Всего	37



Открытые вакансии на 01.08.2023

№	Должность	Подразделение	Руководитель	Дата открытия	Срок вакансии
1	Главный специалист	Подразделение	ФИО	Февраль 2022 г.	1 г. 5 мес.
2	Главный специалист	Подразделение	ФИО	Май 2023 г.	3 мес.
3	Ведущий консультант	Подразделение	ФИО	Июль 2023 г.	1 мес.
4-5	Консультант (2 ед.)	Подразделение	ФИО	Июль 2023 г.	1 мес.
6-7	Консультант (2 ед.)	Подразделение	ФИО	Июль 2023 г.	1 мес.
8	Консультант	Подразделение	ФИО	Июль 2023 г.	1 мес.
9-12	Консультант (4 ед.)	Подразделение	ФИО	Июль 2023 г.	1 мес.
13	Консультант	Подразделение	ФИО	Июль 2023 г.	1 мес.
14	Помощник министра	Подразделение	ФИО	Июль 2023 г.	1 мес.
15	Начальник отдела	Подразделение	ФИО	Июль 2023 г.	1 мес.

*Норматив – укомплектованность ≥95%. В среднем по ОИВ Правительства Нижегородской области: 93,2%

ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА

Норматив – текучесть ≤ 10%

Средняя текучесть в ОИВ Правительства НО 16,0%

96%

2021 г. 2022 г. 10 мес. 2023 г.

8% 6% 10%

2021 г. 2022 г. 10 мес. 2023 г.

15% 16% 5%

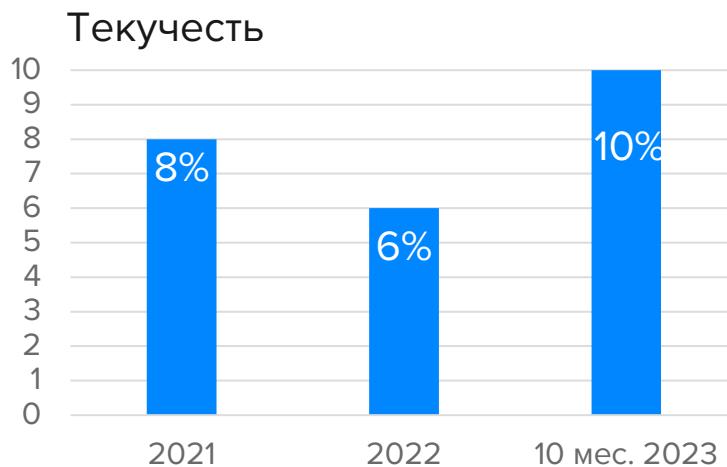
4,1/5

УКОМПЛЕКТОВАННОСТЬ

ТЕКУЧЕСТЬ

ОБУЧЕННОСТЬ

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ



Распределение уволенных

83%

специалисты

17%

руководители

Количество уволенных
в 2021 году – 6 человек
в 2022 году – 5 человек
за 10 мес. 2023 года – 8 человек

Причина увольнения	Количество
1 Смена ОИВ	2
2 Выход на пенсию	2
3 Низкий уровень оплаты труда	2
4 Переход на выборную работу	1
5 Истечение срока действия служебного контракта	1
6 Нет данных о причине	11
Итого	19

ОБУЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

96%

УКОМПЛЕКТОВАННОСТЬ

2021 г. 2022 г. 10 мес. 2023 г.

8% 6% 10%

2021 г. 2022 г. 10 мес. 2023 г.

15% 16% 5%

4,1/5

Обучение в соответствии с приоритетными направлениями профессионального развития

Nº	Наименование программы / курса 10 месяцев 2023 года	Заявки	Прошли обучение
1	Организация мобилизационной подготовки в субъектах Российской Федерации	1	1
ИТОГО		1	1

В 2021 и за 10 месяцев 2023 гг. заявок на профессиональную переподготовку не поступало

Nº	Профессиональная переподготовка (502 часа) 2022 год	Заявки	Прошли обучение
1	Юриспруденция	1	1
ИТОГО		1	1

Дистанционное обучение на портале КУПНО 2023

Штат	Прошли более 1 курса	Уровень обученности	Сертификаты	Среднее кол-во сертификатов на 1 чел в штате
85	39	46%	101	1,2

Целевое значение показателя «Обученность» ≥ 90%)

Nº	Наименование программы / курса 2022 год	Заявки	Прошли обучение
1	Противодействие коррупции в государственном управлении	5	5
2	Медиативные технологии в профилактике и разрешении конфликтов	1	1
3	Оценка качества предоставления государственных услуг	2	2
4	Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	1	1
5	Технологии информационного моделирования	1	1
6	Техническая защита информации. Способы и средства защиты от несанкционированного доступа	1	1
7	Вопросы профилактики терроризма	1	1
ИТОГО		12	12

Nº	Наименование программы / курса 2021 год	Заявки	Прошли обучение
1	Противодействие коррупции в государственном управлении	4	4
2	Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	4	4
3	Деловой русский язык на государственной гражданской службе	1	1
4	Внутренний финансовый контроль и аудит	1	1
5	Повышение эффективности работы с обращениями граждан в государственных органах	1	1
6	Управление проектами	1	1
ИТОГО		12	12

Очное обучение в КУПНО 2022-2023

Nº	Наименование программы / курса	ФИО	Должность	Заявки	Прошли обучение
1	Эффективный менеджмент	Щавелев Дмитрий Валентинович	Начальник отдела капитального ремонта	1	1
2	Мастерская эффективного руководителя	Куренков Михаил Александрович	Заместитель министра	1	1
ИТОГО				2	2

КАДРОВЫЙ КОМИТЕТ

ЦЕЛИ

- оценка результативности и потенциала Команды Губернатора
- формирование действующего кадрового резерва

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Этап 1.

Заместители руководителей ОИВ

Этап 2.

Руководители ОИВ

ЧТО ОЦЕНИВАЕМ?

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- выполнение годовых показателей деятельности ОИВ
- выполнение основных показателей управления персоналом (текущесть, обученность, вовлеченность)
- обратная связь по компетенциям от команды (метод «360 градусов»)
- индекс удовлетворенности внутреннего клиента (с 2024 года)

1

ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА

- Мотивация к развитию, скорость мышления, готовность к изменениям, карьерные амбиции и т.д.
- интервью
 - опросник PIF (ЭКОПСИ)

2

МЕХАНИЗМ ПРОВЕДЕНИЯ

- Информирование о сроках и этапах подготовки к проведению Кадрового комитета
- Сбор данных для оценки результативности
- Оценка потенциала участников Кадрового комитета
- Анализ данных, распределение участников по матрице «9 квадратов», формирование предложения по развитию сотрудников
- Проведение Кадрового комитета
- Исполнение протокола заседания Кадрового комитета

МАТРИЦА ОЦЕНКИ КОМАНДЫ



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ



ФИО
должность



Период
до 30 сентября 2024 г.



Стаж в должности:
8 месяцев



Статус:
преемник руководителя ОИВ



Готовность:
2 года



69%
Соответствие должности
руководителя ОИВ

№	КОМПЕТЕНЦИЯ	ДЕЙСТВИЕ	ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ	СРОК РЕАЛИЗАЦИИ	ПОДДЕРЖКА
1	Коммуникация и влияние Ориентация на потребности клиента	Проведение встреч во всех ОИВ, направленных на получение информации о проблемах и потребностях ОИВ, связанных с управлением кадровым потенциалом Презентация аналитического отчета с предложениями по решению проблем для руководителей ОИВ	<ul style="list-style-type: none">Установление контактов с ОИВПовышение уровня понимания потребностей внутренних клиентов	30.07.2024	Лебедева Е.А.
2	Ориентация на потребности клиента	Проект по внедрению цикла управления персоналом в муниципалитетах (г.о.г. Арзамас, Кстовский м.о.)	Повышение качества реализации кадрового цикла в ОМСУ	30.09.2024	Лебедева Е.А.
3	Профессиональная экспертиза Коммуникация и влияние	Стажировка в Правительстве другого региона	<ul style="list-style-type: none">Расширение сети профессиональных контактовОзнакомление и дальнейшее внедрение лучших практик	30.04.2024	Лебедева Е.А. Васильева Л.А.
4	Профессиональная экспертиза Коммуникация и влияние	Участие не менее, чем в 2-х межрегиональных профессиональных конференциях в качестве спикера	Навык позиционирования экспертизы региона в профессиональном сообществе	30.06.2024	Лебедева Е.А. Васильева Л.А.

ПАРТНЕР ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ

МЕНЕДЖМЕНТ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Финансовая и операционная устойчивость организаций отрасли



90 АК.Ч.

Главные врачи учреждений,
зам. главных врачей учреждений

Количество обучаемых:
150 чел./год

Первый поток:
03.2023 – 06.2023

Реализация проекта:
2023 – 2025 год

Управление финансовыми
потоками медицинских
учреждений

01

Реинжиниринг
процессов

02

Управление
клиентским опытом

03

Решение реальных задач
и проблем здравоохранения

04

Развитие компетенций,
необходимых для системного
управления в медицине

05

ВЕДУЩИЕ СПИКЕРЫ



ДАВИД МЕЛИК-ГУСЕЙНОВ

Заместитель губернатора, Министр
здравоохранения Нижегородской области



ЕЛЕНА ТЮРИНА

Заместитель директора по организационно-
методической работе ГБУЗ НО «МИАЦ»,
старший преподаватель ФГБОУ ДПО
РМАНПО Минздрава России



ИВАН ЮРЧЕНКО

Начальник отдела проектной
деятельности ГБУЗ НО МИАЦ



СТАНИСЛАВ СТАРОДУБЦЕВ

Зам. главного врача «Психиатрическая
клиническая больница №4 им. П.Б.
Ганнушкина Департамента
здравоохранения города Москвы»

ПАРТНЕР ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ

МЕНЕДЖМЕНТ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА



72 АК.Ч.

300+ директоров музеев,
домов искусств, библиотек

Первый поток:
03.2023 – 05.2023

ВЕДУЩИЕ СПИКЕРЫ



ОЛЕГ БЕРКОВИЧ
Заместитель
Губернатора
Нижегородской
области



НАТАЛЬЯ СУХАНОВА
Министр культуры
Нижегородской области



АНАСТАСИЯ ПАНОВА
Руководитель галереи
FUTURO



АННА ГОР
Заведующая Волго-Вятским
филиалом ГМИИ
им. А.С. Пушкина (Арсенал)

Управление
модельными
библиотеками

01

Конструирование
клиентского опыта

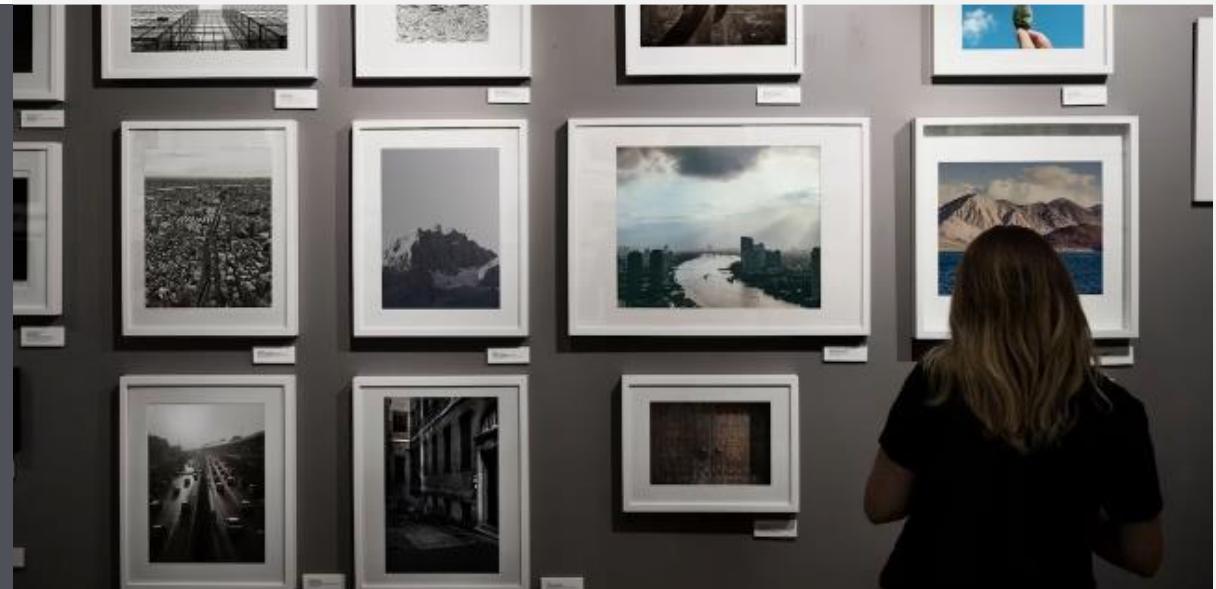
02

Библиотека-центр
притяжения

03

Формирование
нового имиджа

04



ПАРТНЕР ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ

ШКОЛА СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ

Очная оценка компетенций сотрудников в начале и в конце проекта
+ автоматизированная оценка в середине

КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Для участников будет проходить регулярное карьерное консультирование

СТАЖИРОВКА

Прохождение стажировки в формате «один рабочий день» с главой ОМСУ или на ведущем предприятии региона

НАСТАВНИЧЕСТВО

В течение всего проекта участников будут сопровождать опытные руководители ОИВ

РЕЗЕРВ КУПНО

Выпускной экзамен и включение в базу перспективных управленцев КУПНО

ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОГРАММАМ

- Управление персоналом и развитие талантов
- Стратегическое планирование
- Готовность к изменениям
- Искусство выступать и ведение переговоров
- Коуч-коммуникация
- Операционный менеджмент

76

Начальников
отделов назначено
на должность
в 2022 году

12

ОИВ

ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ

96%

УКОМПЛЕТОВАННОСТЬ

2021 г. 2022 г. 10 мес. 2023 г.

8% 6% 10%

ТЕКУЧЕСТЬ

2021 г. 2022 г. 10 мес. 2023 г.

15% 16% 5%

ОБУЧЕННОСТЬ

4,1/5

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Индекс вовлеченности руководителей

4,2 БАЛЛА ИЗ 5

Условия труда



Взаимодействие
в коллективе



3,8

4,5

Самореализация



Самые низкие индикаторы

- Со мной говорят о моих результатах и занимаются моим развитием – **3,8**
- За последние полгода со мной обсуждали мой прогресс в работе – **3,6**
- Здесь есть прекрасные возможности для карьерного роста – **3,4**

Индекс вовлеченности сотрудников

4,1 БАЛЛА ИЗ 5

Условия труда



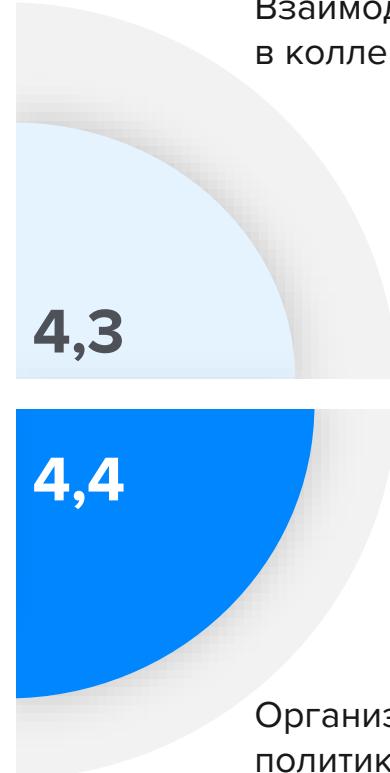
Взаимодействие
в коллективе



3,5

4,4

Самореализация



Организационная
политика

Самые низкие индикаторы

- Со мной говорят о моих результатах и занимаются моим развитием – **3,3**
- За последние полгода со мной обсуждали мой прогресс в работе – **3,2**
- Здесь есть прекрасные возможности для карьерного роста – **2,9**

ИНДИКАТОРЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ (МАХ 5 БАЛЛОВ)

	КОМПЕТЕНТНОСТЬ	ВОВЛЕЧЕННОСТЬ	ЭФФЕКТИВНОСТЬ
Я точно знаю, чего ждет от меня мой руководитель		4,7	
Я уверен в надежности и стабильности своей организации		4,6	
Я знаю и поддерживаю ценности организации		4,6	
У нас отличная команда		4,6	
Я знаю, чего от меня ожидают на работе		4,5	
Я верю в то, что мы делаем		4,4	
Руководители и подчиненные относятся друг к другу с уважением		4,4	
Мои коллеги ответственно относятся к выполнению своих обязанностей		4,4	
Моя работа сложная, и я развиваюсь выполняя ее		4,3	
Цели, которые ставит перед собой министерство, позволяют мне чувствовать значимость моей работы		4,3	
Мой руководитель заботится обо мне		4,3	
Здесь ценят и поддерживают новые идеи		4,1	
Здесь у меня есть возможность ежедневно заниматься тем, что я умею делать лучше всего		4,1	
Я обеспечен всем необходимым оборудованием и материалами для выполнения работы		4,1	
Здесь ценят мой труд		4,1	
На работе поощряют мое профессиональное развитие		4,1	
У меня есть возможности для учебы и развития		3,9	
Со мной говорят о моих результатах и занимаются моим развитием		3,6	
За последние полгода со мной обсуждали мой прогресс в работе		3,4	
Здесь есть прекрасные возможности для карьерного роста		3,2	

РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ ВОВЛЕЧЕННОСТИ И ЛОЯЛЬНОСТИ

Руководитель	Лояльность к непосредственному руководителю	Подразделение	КОМПЕТЕНТНОСТЬ	ВОВЛЕЧЕННОСТЬ	ЭФФЕКТИВНОСТЬ
Фамилия Имя Отчество	100	Отдел 1		4,7	-20
Фамилия Имя Отчество	0	Отдел 2		4,4	0
Фамилия Имя Отчество	34	Отдел 3		4,3	0
Фамилия Имя Отчество	100	Отдел 4		4,3	100
Фамилия Имя Отчество	100	Отдел 5		4,2	50
Фамилия Имя Отчество	100	Отдел 6		4,2	-20
Фамилия Имя Отчество	20	Отдел 7		4,1	20
Фамилия Имя Отчество	100	Отдел 8		4,1	60
Фамилия Имя Отчество	100	Отдел 9		4,1	0
Фамилия Имя Отчество	100	Отдел 10		3,8	100
Фамилия Имя Отчество	34	Отдел 11		3,6	-34
Фамилия Имя Отчество	0	Отдел 12		3,3	-37

ВРЕМЯ ЭМПАТИИ И РОЛЬ ЛИЧНОСТИ В КОММУНИКАЦИЯХ



77%

сотрудников готовы работать больше и усерднее, если на работе к ним будут проявлять эмпатию

60%

между повышением зарплаты и сочувствием со стороны руководства, выберут второе

92%

HR-специалистов утверждают, что доброжелательное отношение помогает удерживать сотрудников

80%

миллениалов и **66%** бэби-бумеров говорят, что ушли бы с работы, если бы к ним не проявляли интереса, внимания и чуткости

КЛЮЧЕВОЕ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

- ЗАДАВАТЬ ВОПРОСЫ

1

Определить
несколько
вариантов
решения проблемы

2

Выявить скрытые
потребности
сотрудников

3

Предложить
лучшее решение

ПРОГРАММЫ КУПНО ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ



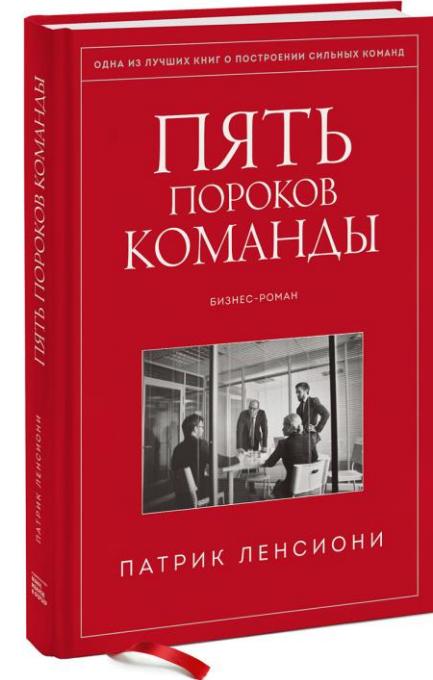
Интересный факт
98% работников не чувствуют вовлеченности в работу, если руководитель не обеспечивает достаточную обратную связь своим сотрудникам (данные исследований компании Market Tools, Inc.)

Просите чем занятесь дальше, ответьте на вопрос: как часто Вы делаете обратную связь?

- При получении свободного времени
- Стараясь как можно чаще

QR-код для сканирования

ИСКУССТВО
ОБРАТНОЙ СВЯЗИ
Дистанционный курс



ПЯТЬ ПОРОКОВ
КОМАНДЫ
Патрик Ленсиони



УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ
МИНИМУМ

Очный тренинг

ОПИСАНИЕ: интенсив, состоящий из 4x полнодневных тренингов и застрагивающий все функции менеджмента

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОСТЬ

ЗАПУСК ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

З ОИВ З ОМСУ

ПИЛОТНЫЕ ПРОЕКТЫ КОМАНД

1. Единый центр управления талантами
Министерство кадровой и молодежной политики
2. Школа родителей спортсменов
Министерство спорта
3. Центр экопросвещения «Экоториум»
Министерство экологии и природных ресурсов
4. Школьные стадионы 2.0
Дзержинск (муниципалитет)
5. Доступный муниципалитет
Кстово (муниципалитет)
6. Муниципальное кадровое агентство
Бор (муниципалитет)

ВКЛЮЧЕНИЕ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЭКСПЕРИМЕНТ КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ

ЖС «Поступление на государственную службу»

ЖС «Выход с ГС»

Региональная лаборатория
пользовательского тестирования

Концепция внедрения принципов
клиентоцентричности в деятельности
органов исполнительной власти

Дорожная карта внедрения
клиентоцентричности в регионе 2022-2026 гг.

ТИРАЖИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ НА ВСЕ МСУ РЕГИОНА

35 СПИКЕРОВ 15 НЕДЕЛЬ

- Проектное обучение
- Дистанционный формат
- Удостоверение о повышении квалификации

4 МОДУЛЯ

1. Внутренние коммуникации
2. Внешние коммуникации
3. Полноценный HR-цикл
4. Дизайн сервисов

КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ

Карта пути внутреннего клиента

АДАПТАЦИЯ



ПОЛУЧЕНИЕ ПРИГЛАШЕНИЯ	СБОР ДОКУМЕНТОВ	ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ	ЗНАКОМСТВО С НОВЫМ МЕСТОМ РАБОТЫ	ПРОХОЖДЕНИЕ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА	ОКОНЧАНИЕ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА
<ul style="list-style-type: none">Сложности с подготовкойСправки о доходах	<p>Сотрудник приносит неполный пакет документов</p>	<ul style="list-style-type: none">Не готово рабочее местоНе организована процедура знакомства с коллегамиНе организовано знакомство с важными локациямиНет контактов для межведомственного взаимодействия	<ul style="list-style-type: none">Нет обучения работе в специализированных программахНет регулярной обратной связиНет общей базы знанийНе проводятся вводные и адаптационные беседыНет плана работ на период испытательного срока	<ul style="list-style-type: none">Нет критериев оценки прохождения испытательного срокаНет обратной связи по итогам прохождения испытательного срока	

ПРОБЛЕМАТИКА

27%

Увольняются,
отработав менее года

40%

Уволившихся
в возрасте от 18 до 29 лет

6

Нет стандартизованных этапов адаптации

>10

Проблемных зон
при поступлении на работу

ЛАБОРАТОРИЯ
ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКОГО
ТЕСТИРОВАНИЯ

СРАВНЕНИЕ С БИЗНЕСОМ

- Гибкий регламент под особенности подразделения организации
- Вовлечение наставника в адаптацию нового сотрудника и влияние на качество процесса входа в организацию
- Автоматические рассылки с важной информацией и сбор обратной связи в течение первых месяцев работы
- Электронный помощник, закрывающий ТОП-50 вопросов новичка

ЭФФЕКТ

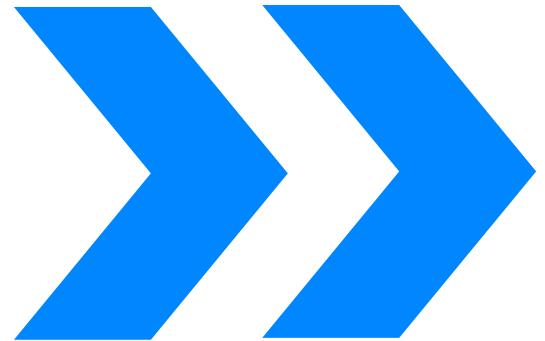
39%

с 39% до
7% за год

7%

Сокращение текучести персонала
в первые три месяца работы

По факту реализации указанных мероприятий в АО «РТ ЛАБС»
(компания, которая входит в структуру Ростелекома, с государством
в качестве акционера)



АДАПТАЦИЯ. ОСНОВНЫЕ НОВОВВЕДЕНИЯ

ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

Определение и комплексная подготовка наставников

Вознаграждение за осуществление наставнической деятельности

04

УТВЕРЖДЕНИЕ СТАНДАРТА

Разработка и утверждение стандарта адаптации сотрудников и методических рекомендаций по его внедрению

26 июня 2023

01

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ

Формирование и внедрение концепции адаптации сотрудников на руководящей позиции

05

НАПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИИ

Социально-психологическая (общая) адаптация

Профессиональная адаптация (наставничество)

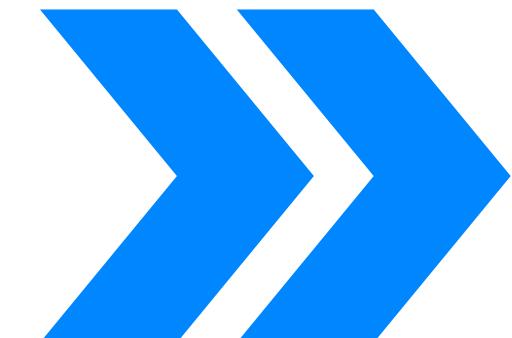
02

ПОДДЕРЖКА НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

- День новичка
- Ежедневник сотрудника
- Электронный курс по адаптации
- Чат-бот с ответами на часто возникающие вопросы

03

СТАРТ ВНЕДРЕНИЯ – 1 ИЮЛЯ 2023



КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ

Карта пути внутреннего клиента

УВОЛЬНЕНИЕ



РЕШЕНИЕ ОБ УВОЛЬНЕНИИ

- Нет системы оценки труда и мотивации отдельного сотрудника
- Молодые специалисты не видят возможностей для карьерного развития
- Отсутствие регулярной обратной связи
- Частая смена руководителей, влечет за собой изменений требований и отсутствие ясности в их выполнении.

ЗАЯВЛЕНИЕ

- Длинный путь согласования заявления
- Нет возможности отслеживать ход согласования заявления

ОБХОДНОЙ ЛИСТ

- Обходной лист не содержит всей необходимой информации
- Передача дел никак не регламентирована

ПРИКАЗ ОБ УВОЛЬНЕНИИ

Процедура согласования приказа зачастую затягивается

ПОЛУЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ

Не проводится exit - интервью

ПРОБЛЕМАТИКА

48%

Увольняются в течение 2 лет с момента трудоустройства

57%

Уволившихся – главные и ведущие специалисты с доходом 25-30 т.р.

ЛАБОРАТОРИЯ
ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКОГО
ТЕСТИРОВАНИЯ

СРАВНЕНИЕ С БИЗНЕСОМ

- Программа реплейсмента в компании-партнеры, как инструмент сохранения лояльности и удержания сотрудников
- Exit интервью и помощь в подготовке к поиску работы, как инструмент улучшения HR-бренда организации

ЭФФЕКТ



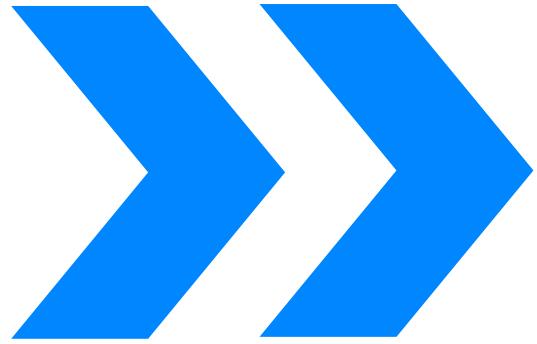
Замер NPS по факту реализованных мероприятий показал то, что лояльность к бренду выросла

Количество утвердительных ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать организацию вашим друзьям, близким?»

Большинство сотрудников не осведомлены о вакансиях и возможности перевода в другое подразделение

Лояльность к бренду формируют увольняющиеся*

По факту реализации указанных мероприятий в АО «РТ ЛАБС» (компания, которая входит в структуру Ростелекома, с государством в качестве акционера)



УВОЛЬНЕНИЕ. ОСНОВНЫЕ НОВОВВЕДЕНИЯ

СТАНДАРТ УВОЛЬНЕНИЯ

Утверждение документа, описывающего полный цикл процедуры увольнения, для применения во всем регионе

01

РЕАЛИЗАЦИЯ НА МЕСТАХ

Автоматизация процесса, внедрение дружелюбного клиентаориентированного пути

02

КАРЬЕРНАЯ СРЕДА

Проведение карьерных консультаций для сотрудников в целях удержания персонала, снижения текучки

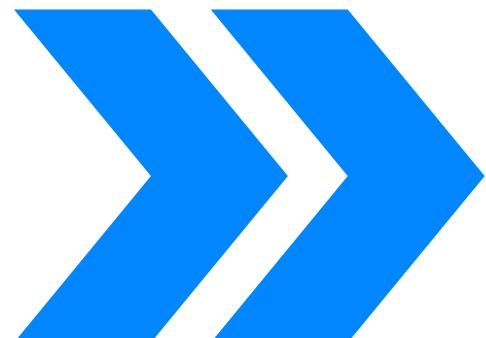
03

ПЕРЕРАБОТКА ДК

Переработка ДК под сайт Министерства кадровой политики с учетом внедрения ЕИСУКс в 2024 году

04

СТАРТ ВНЕДРЕНИЯ
– 1 ОКТЯБРЯ 2023





ПОИСК, ОТБОР И НАЙМ ПЕРСОНАЛА

- Технологии и инструменты подбора персонала
- Привлекательность работодателя (EVP)
- Модель компетенций и оценка кандидатов
- Оценка результативности процесса поиска, отбора и найма персонала



АДАПТАЦИЯ

- Система и инструменты адаптации
- Институт кураторов/наставников; сопровождение нового сотрудника в период адаптации
- Мониторинг и оценка результатов процесса адаптации



ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

- Система управления по целям
- Проведение встреч по оценке результативности; связь с кадровыми решениями
- Мониторинг и оценка эффективности процесса оценки результативности



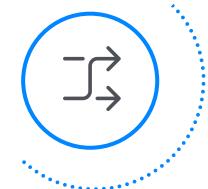
ОЦЕНКА СОТРУДНИКОВ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

- Проведение оценки сотрудников по компетенциям; индивидуальный план развития
- Технологии и регулярность оценки сотрудников по компетенциям
- Анализ результативности процесса оценки сотрудников по компетенциям



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

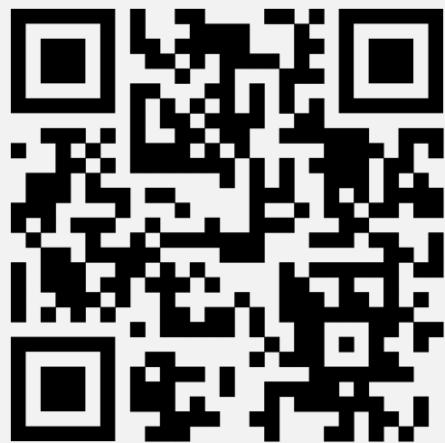
- Планирование и проведение обучающих мероприятий
- Технологии/инструменты проведения обучения
- Мониторинг и оценка результативности процесса обучения и развития



КАДРОВЫЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ

- План кадровых перемещений
- Осуществление кадровых перемещений
- Формирование и управление кадровым резервом

QR КОДЫ



ТЕЛЕГРАМ-КАНАЛ

Корпоративного Университета
Правительства Нижегородской
области



Образовательный
телеграм-канал
«УТРО С КУПНО»



Экспертный телеграм-канал
МИЛА ВАСИЛЬЕВА

Про карьеру, образование и всё,
что связано с человекоцентричным HR