



Региональный кадровый проект

Ивановской области

Команда Губернатора:
Будущее за нами!

Содержание

Раздел I

Описание проекта

| | |
|-----------------------------|---|
| Описание и цели проекта | 4 |
| Особенности проекта | 4 |
| Структура | 5 |
| Механизм реализации | 6 |
| Отбор | 7 |
| Профессиональная подготовка | 8 |

Раздел II

Возможности и результаты проекта

| | |
|---------------------------|----|
| Новые возможности | 9 |
| Какие проблемы решаются | 9 |
| Результат применения | 10 |
| Критерии и статистика | 11 |
| Ретроспектива мероприятий | 13 |

Раздел I Описание проекта

Описание и цели проекта

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Региональный кадровый проект Ивановской области «Команда Губернатора: Будущее за нами!» обеспечивает подбор и профессиональную прикладную подготовку молодых кадров для системы органов исполнительной власти Ивановской области на этапе выбора представителями молодежи профессии, либо в процессе получения высшего образования, обучения в магистратуре, а также на старте профессиональной карьеры.

Цели

1. Обеспечить привлекательность гражданской службы, для талантливой молодежи региона.
2. Выработать продуктивную кадровую практику формирования навыков государственного управления, опирающуюся на современные и высокоэффективные кадровые технологии.
3. Выявить и подготовить лучшие кадры гражданской службы Ивановской области в рамках четких карьерных сценариев.

Особенности проекта

ПРОЕКТУ СВОЙСТВЕННЫ:

- Выраженный системообразующий характер, заданным образом вовлекающий заинтересованные стороны в реализацию конкретных практических мероприятий.
- Двухнаправленная работа, состоящая в одновременном поиске и привлечении представителей талантливой молодежи в сферу государственного управления.
- Охват всех возрастных категорий молодежи, находящихся на разных этапах профессионального становления.
- Возможность развертывания в структурах органов исполнительной власти и гражданской службы, схожих с Ивановской областью.
- Прикладное содержание проекта, состоящее в формировании и применении знаний по принципу «здесь и сейчас».
- Положительный HR-бренд Правительства Ивановской области.
- Высокая прогнозируемая степень конверсии учебных проектов, реализуемых участниками проекта в качестве элемента профессиональной подготовки, в реальные проекты органов власти.
- Высокий модернизационный потенциал.

Структура

ПРОЕКТ РЕАЛИЗУЕТСЯ В ТРЁХ НАПРАВЛЕНИЯХ:

1 «ПРОдвижение – Поколение 2020»:

Целевые аудитории:

- студенты образовательных организаций высшего образования (получающие высшее образование впервые), обучающиеся по очной форме обучения, не ранее 3-го года обучения («студенты»);
- студенты образовательных организаций высшего образования, обучающиеся по договору о целевом обучении («студенты целевого обучения»).

Основная задача – эффективно передать участникам проекта наиболее востребованные навыки государственного управления.

2 «Мастерская инноваций. Анализ и проектирование»:

Целевая аудитория: граждане, получившие высшее образование по программе бакалавриата и проходящие обучение по программе магистратуры.

Основная задача – на основе проведения прикладных научных исследований в рамках магистерской программы аккумулировать оригинальные творческие решения актуальных задач управления регионом.

3 «Молодые лидеры. Знания и опыт – здесь и сейчас».

Целевая аудитория: граждане, имеющие высшее образование и стаж (опыт) работы по специальности.

Основная задача – обеспечить «карьерный лифт» лицам, успешным в своей профессиональной области, готовым к дальнейшей самореализации на гражданской службе, но не имеющим необходимых навыков.

Сообщество «Территория развития. Стремление и готовность».

Сообщество формируют наиболее заметные участники отборочных кампаний проекта, не ставшие их победителями.

Основная задача – сформировать универсальный пул специалистов, имеющих деятельную мотивацию к поступлению на государственную гражданскую службу.

Механизм реализации

Практика реализации проекта накоплена сегодня в направлениях «ПРОдвижение – Поколение 2020» и «Молодые лидеры. Знания и опыт – здесь и сейчас».

Отборочные кампании по направлению «Мастерская инноваций. Анализ и проектирование» предусматриваются в перспективе как дополнительные возможности для привлечения участников проекта.

Реализация проекта осуществляется поэтапно, в рамках ежегодно повторяющихся циклов, состоящих в:

- планировании отборов, определении количества вновь привлекаемых участников проекта по направлениям
- определении комплекса оценочных процедур и критериев оценки
- проведении отборочных кампаний
- разработке и выполнении планов-графиков мероприятий профессиональной подготовки участников проекта
- реализации сформированных компетенций и навыков.

Планирование отбора учитывает:

- 1) Потребности и предложения органов власти, статистику назначений прошлых лет.
- 2) Текущие акценты региональной кадровой политики.
- 3) Интерес целевых аудиторий к проекту.
- 4) Эффективность проведенных мероприятий профессиональной подготовки.

Отбор

«ПРОдвижение – Поколение 2020»

Этапы отбора:

- 1) Публикация и продвижение информации о проведении отбора, сбор заявок
- 2) Анализ и проверка документов
- 3) Оценка баллов ЕГЭ и успеваемости 10-11 классов школы
- 4) Оценка творческих работ: эссе и портфолио
- 5) Проведение общественной оценки (онлайн голосования)
- 6) Принятие решения

«Молодые лидеры. Знания и опыт – здесь и сейчас»

Этапы отбора:

- 1) Анализ целевой аудитории
- 2) Публикация и продвижение информации о проведении отбора, сбор заявок
- 3) Тест базовых и профильных знаний
- 4) Оценка документов и психологическое тестирование
- 5) Отборочное интервью по компетенциям
- 6) Стажировка – решение прикладных и ситуативных задач
- 7) Презентация результатов стажировки отборочной комиссии
- 8) Принятие решения

ОБЩИЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТБОРА:

Оцениваемые

управленческие компетенции

- Видение
- Принятие управленческого решения
- Постановка цели
- Мотивирование
- Ориентация на результат

Основные требования

к претендентам

- Возраст не старше 35 лет
- Не замещать должность гражданской службы
- Соблюдать ограничения, связанные с гражданской службой
- Не иметь фактов уголовного преследования
- Стаж управленческой деятельности от 1 года

Профессиональная подготовка

Направлена на формирование базовых знаний и навыков, культуры поведения и ценностных ориентиров, необходимых для эффективного решения задач государственного управления, а также построения карьеры на должностях гражданской службы.

Создает условия для получения участниками проекта практических знаний в процессе участия в решении реальных задач государственного органа.

Имеет доступные варианты:

- Ознакомительные практики и самоподготовка
- Консультации, мастер-классы специалистов исполнительных органов
- Учебные практики и курсовое проектирование на базе исполнительных органов
- Стажировки и проектная работа
- Экспертиза проектов правовых актов и управленческих решений
- Участие в мероприятиях групповой и общественной активности

СТАЖИРОВКА:

Цели

1. Сориентировать в направлениях деятельности государственного органа
2. Определить точки приложения потенциала и усилий
3. Развить (или адаптировать к условиям гражданской службы) навыки и приёмы эффективной работы

Возможности

- Работать непосредственно в органе исполнительной власти над решением реальных задач его текущей деятельности
- Получать консультации и поддержку ведущих специалистов и руководителей органа власти
- Использовать в работе любые дистанционные и информационные технологии

Результаты профессиональной подготовки по направлениям проекта

1. «ПРОдвижение – Поколение 2020»: для целевой аудитории «студенты» – представление к назначению; для целевой аудитории «студенты целевого обучения» – назначение на должность гражданской службы.
2. «Мастерская инноваций. Анализ и проектирование» – включение в кадровый резерв государственного органа в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
3. «Молодые лидеры. Знания и опыт – здесь и сейчас» – представление к назначению на должность гражданской службы.

Раздел II

Возможности и результаты проекта

Дополнительные возможности

В процессе реализации проекта Правительство Ивановской области получило дополнительные возможности:

- участвовать в конкурентной борьбе за лучшие кадры,
- вовлекать активных и деятельных представителей молодёжи в решение актуальных задач жизни региона,
- предлагать готовые сценарии профессионального развития и карьеры,
- вести кадровую работу с применением современных методов управления персоналом,
- вовлекать в проект различные заинтересованные стороны, делая его одинаково интересным для всех участников.
- развивать на его основе различные варианты взаимодействия власти и молодёжи,
- создать пример целенаправленной, системной и хорошо организованной кадровой практики.

Какие проблемы решаются

ПРОБЛЕМЫ, КОТОРЫЕ УДАЛОСЬ РЕШИТЬ

- 1) Незрелость способов реализации значительного потенциала и компетенций выпускников образовательных организаций высшего образования
- 2) Отсутствие единой площадки взаимодействия с молодёжью, имеющей целеполагание, предметное содержание и принципы работы
- 3) Сложности адаптации специалистов с опытом к системе гражданской службы, непрозрачность истинного содержания (требований и возможностей) гражданской службы,
- 4) Неспособность исполнительных органов к самостоятельному решению задач подготовки кадров, ожидание специалистов требуемой квалификации «здесь и сейчас»
- 5) Разрозненность (при их достаточном разнообразии) кадровых практик и процедур. Отсутствие базы для планомерной и системной работы с молодёжью при формировании кадрового состава исполнительных органов
- 6) Замкнутость образовательного процесса, оторванность выпускников от реальности, слабое внимание фактически востребованным компетенциям специалистов, отсутствие профильных курсов, посвященных госуправлению
- 7) Слабость ресурсной базы в реализации проектных инициатив, искаженное представление о профессиональной карьере чиновника, отсутствие понимания продукта государственного управления и, как следствие, отсутствие интереса к ней как таковой

Результат применения

На региональном уровне Правительство Ивановской области является практически единственным работодателем, который проводит подобную работу. Благодаря ей нам удалось:

- Максимально увеличить количество образовательных организаций (школ), которые направляют своих выпускников и студентов для участия в отборочных кампаниях в проект.
- Расширить региональную географию участников.
- Увеличить количество ВУЗов, непосредственно вовлеченных в проект (5 крупнейших образовательных организаций).
- Открыть технические направления, по которым осуществляется подготовка в проекте.
- Совершить отказ от предложения участникам проекта «ожидания гражданской службы» в пользу вовлечения в работу по развитию навыков.
- Обеспечить высокий уровень удовлетворенности участников отборочных кампаний результатами отборов и ходом конкурсных процедур.
- Эффективно опробовать инструменты оценки и формирования компетенций: многоуровневое тестирование, стажировку, общественную оценку.
- Опробовать механизмы продвижения проекта посредством рекрутинговых порталов, специализированных промо-сайтов и собственного аккаунта социальной сети.
- Провести презентацию заместителем председателя правительства одного из отборов в проект в формате «делового завтрака».
- Реализовать способ эффективной адаптации молодых специалистов (их знаний и навыков) к условиям гражданской службы.
- Создать прецедент замещения должности уровня заместителя руководителя государственного органа на конкурсной основе.
- Внедрить правовую основу квотирования должностей государственной гражданской службы для лиц, проходящих целевое обучение, которая гарантирует поступление на службу в конкретный исполнительный орган государственной власти.

Критерии оценки и статистика

Реализация проекта как нового механизма подготовки кадров для государственной гражданской службы.

Показатель: общее количество мероприятий профессиональной подготовки участников проекта, в том числе количество мероприятий профессионально-ориентированной подготовки, проведенных в формате групповой и (или) общественной активности (стажировки, круглые столы, форумы, конференции, коллегии и др.).

Успех достижения цели к 2020 году: трудоустройство **не менее 90%** участников проекта по направлению «ПРОдвижение – Поколение 2020».

Текущий результат: в реализации проекта в 2015 году принимали участие **2 образовательные организации**, в 2016 году – **5 ВУЗов**, в образовательных программах которых пройдет апробация профессионально-ориентированных модулей. В период 2015 – 2016 годов проведено **34 мероприятия** профессиональной подготовки, в том числе **29 в рамках реализации участниками собственного исследовательского проекта**.

Формирование эффективного кадрового состава для государственной гражданской службы.

Показатель 1: ежегодный прирост участников проекта по всем направлениям к числу граждан, включенных в проект в предыдущем периоде в соответствии с заявленной потребностью исполнительных органов в профессиональных кадрах, адаптированных к условиям гражданской службы и готовых к работе.

Показатель 2: Доля числа вакантных должностей государственной гражданской службы Ивановской области, замещенных участниками Команды Губернатора, от общего числа вакантных должностей государственной гражданской службы Ивановской области.

Успех достижения цели к 2020 году: удовлетворение кадровой потребности органов исполнительной власти (поданных заявок) в объеме **не менее 80%**.

Текущий результат: В 2015 году из числа участников проекта произведено **2 назначения** на вакантные должности государственной гражданской службы из 3 заявленных (**66%**). Кроме этого из сообщества

«Территория развития. Стремление и готовность» на различные должности гражданской службы **назначено 4 человека**.

В 2016 году **удовлетворено 90% заявок** исполнительных органов на организацию целевой профессиональной подготовки будущих кадров государственной гражданской службы.

Самореализация участников проекта в процессе профессионально-ориентированной подготовки.

Показатель: доля участников проекта, реализующих в рамках мероприятий профессиональной подготовки собственные инициативы, от общего количества участников Команды Губернатора.

Успех достижения цели к 2020 году: доведение до практической реализации **не менее 50%** инициатив участников проекта.

Текущий результат: в 2016 году **8 из 18 участников** проекта были вовлечены в реализацию собственного исследовательского проекта (в настоящее время находится в стадии реализации).

Формирование имиджевой составляющей Ивановской области и Правительства Ивановской области.

Показатель: прирост числа претендентов на участие в проекте, а также лиц участвующих в общественной оценке претендентов (голосовании); прирост числа представителей молодежи, информированных о проекте и рассматривающих возможность участия в нем.

Успех достижения цели к 2020 году:

- информированность представителей молодежи о проекте (на основе данных социологического исследования) **в объеме не менее 50%**,
- доля представителей молодежи, готовых строить профессиональную карьеру на государственной гражданской службе посредством участия в проекте, равная **не менее 15%**.

Текущий результат:

15% представителей молодежи информированы о кадровых проектах, реализуемых Правительством Ивановской области, **56%** - проявляют интерес к возможности прохождения стажировки в органах власти без обязательств дальнейшего трудоустройства (по результатам социологического исследования).

Ретроспектива мероприятий

Всего в период 2015 – 2016 годов в трех отборочных кампаниях **приняли участие 125 человек**.

1 ОТБОР НА ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ (июнь 2015 года)

Посредством отбора «ПРОдвижение – Поколение 2020» определялись выпускники средней школы для заключения договора о целевом обучении и дальнейшего прохождения гражданской службы в органах власти.

Сроки проведения: с 26 июня по 10 июля 2015 года.

Участие в отборе приняли **34** выпускника, которые боролись за **8** целевых мест в **6** различных направлениях подготовки (социология, социальная работа, психолого-педагогическое образование, филология, юриспруденция, государственное и муниципальное управление), предоставленных двумя ВУЗами региона: Ивановским государственным университетом и филиалом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

Участниками конкурса стали представители **15** муниципальных образований (Комсомольск, Южа, Писцово, Иваново, Шуя, Тейково, Вичуга, Заволжск, Кинешма, Родники, Фурманов, Лежнево, Приволжск, Кохма).

Конкурс заявлений составил **7** человек на **1** место.

2 ОТБОР МОЛОДЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ (ноябрь 2015 года)

Отбор «Молодые лидеры. Знания и опыт – здесь и сейчас» проводился по инициативе Губернатора Ивановской области. Его участниками стали уже молодые дипломированные специалисты, которым была предоставлена возможность претендовать на замещение руководящих постов в органах власти Ивановской области и в аппарате Правительства.

По результатам этого отбора были отобраны кандидатуры на должности

заместителя руководителя Департамента жилищно-коммунального хозяйства и консультанта Губернатора (позднее они были одобрены).

Помимо победителей конкурсного отбора был выявлен пул (резерв) из **13** успешных специалистов и руководителей.

Из их числа на различные должности гражданской службы, в том числе руководящие, было назначено **4** человека. Назначения произведены на должности в Департаменте жилищно-коммунального хозяйства, Департаменте экономического развития и торговли, секторе по обеспечению деятельности уполномоченного по защите прав предпринимателей, в аппарате Правительства.

3 ОТБОР НА ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ (июнь 2016 года)

С 27 июня по 19 июля 2016 проводился очередной отбор на право заключения с Правительством Ивановской области договоров о целевом обучении.

В нем число ВУЗов, предоставивших целевые места, возросло до **5**: Ивановский государственный политехнический университет, Ивановский государственный энергетический университет, Ивановский государственный университет, Ивановская государственная сельскохозяйственная академия, Ивановский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ).

Увеличилось число направлений подготовки, среди которых помимо социологии, юриспруденции и государственного и муниципального управления обозначились технические направления: строительство, прикладная информатика, землеустройство и кадастры.

Заявки на целевую подготовку кадров подали **6** исполнительных органов власти: департамент развития информационного общества, департамент здравоохранения, департамент молодежной политики, служба жилищной инспекции, департамент управления имуществом, др.

В общей сложности подано **48** заявок на **9** различных целевых мест.

В ноябре 2016 года региональный кадровый проект Ивановской области «Команда Губернатора: Будущее за нами!» национальной ассоциацией управления проектами СОВНЕТ признан Лучшим проектом года – 2016 в номинации «За вклад в совершенствование государственного и муниципального управления».



Контактная информация:

Администратор проекта
управление государственной службы и кадров
Правительства Ивановской области

153000, г. Иваново, ул. Пушкина, д. 9

Тел.: (4932) 41-14-07

В сети интернет:

<http://gossluzhba.ivanovoobl.ru/>

<http://командагубернатора.рф>

https://vk.com/komanda_gubernatora