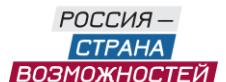


Кадровый конкурс «Команда Филимонова: время лучших!»

Подбор и адаптация сотрудников

Управление государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора Вологодской области

Центр развития компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих Вологодской области (Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Вологодской области)



Проблемы и вызовы, которые решает практика

01

02

03

Отсутствие готового резерва
квалифицированных кандидатов
для оперативного замещения
руководящих должностей в органах
власти.



Нехватка лидеров с современными
компетенциями в сфере цифрового
управления, социальной политики,
инфраструктуры и
промышленности.



Низкий уровень открытости и
прозрачности кадровых процессов,
что снижает доверие граждан к
власти.



Описание практики

Суть практики

Практика представляет собой открытый кадровый конкурс по шести управленческим направлениям («Государственное управление», «Бизнес и промышленность», «Социальная сфера», «Инфраструктура», «Муниципалитеты», «Информационные технологии») с последующим образовательным и проектным сопровождением финалистов. Конкурс выявляет лидеров с актуальными компетенциями и вовлекает их в управление регионом.



Направление практики

Подбор и адаптация сотрудников.

Какие материалы входят в практику

- Положение о конкурсе
- Методические рекомендации по оценке
- Шаблоны кейсов и критериев оценки
- Презентационные материалы

Механика реализации

1. Подготовительный этап:

- Разработка конкурсной документации
- Формирование экспертов
- Информационная кампания



2. Заочный этап:

- Тестирование кандидатов на оценку личностных и профессиональных качеств + карьерная ориентация
- Решение кейсов «Управленческое решение»



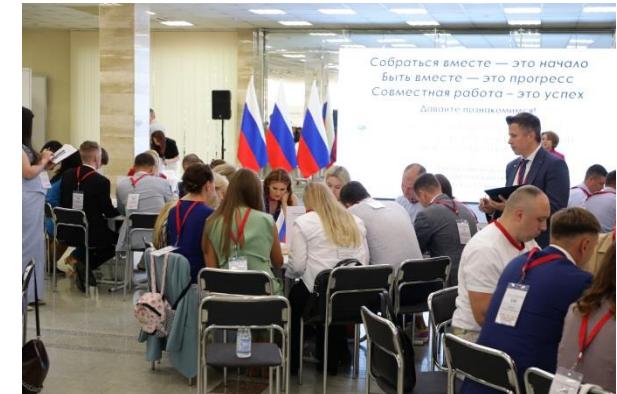
3. Очный этап:

- Формат – проблемно-аналитическая деловая игра
- Оценка (внутренняя, внешняя, социометрия)



4. Постпрограммное сопровождение:

- Участие в стратегических проектах региона
- Рекомендация участников к назначению на управленческие должности



Эффекты от внедрения практики

Экономические эффекты

- Постконкурсное сопровождение 257 участников позволяет сформировать устойчивый резерв компетентных кадров для будущих вакансий на государственной службе
- Средняя стоимость проведения одного конкурса на государственную службу с учётом административных и экспертных ресурсов - от 150 до 300 тыс. руб. Эффективность отбора 40 кандидатов в рамках единого конкурса вместо 40 отдельных процедур позволяет сэкономить от 5 млн рублей только на организационных расходах, а также избежать затрат на досрочное расторжение контрактов и повторный набор.
- Снижение текучести кадров среди победителей на 10–20 % экономит бюджет на повторный подбор, обучение и компенсации, а также сохраняет накопленный институциональный капитал.

Социальные эффекты

- 40 победителям даны предложения о трудоустройстве.
- Повышение доверия граждан к власти.
- Повышение вовлечённости и профессиональной мотивации госслужащих.
- Формирование культуры открытости, профессионализма и лидерства в публичной сфере.

Связь практики с национальными целями и с показателями губернатора

Показатели губернатора

1. Доверие к власти
2. Условия для воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности.

Национальные цели

1. Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности.
2. Устойчивая и динамичная экономика.
3. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы.

Необходимые ресурсы для реализации

01

Команда и компетенции

Представители
Администрации
Губернатора области
(рабочая группа проекта),
кадровые службы,
экспертный совет,
технические
специалисты
Ключевые компетенции:
управление проектами,
оценка персонала,
цифровые коммуникации,
работа с базами данных

02

Время на запуск пилота и внедрение

4 месяца (от запуска до
завершения конкурса)

03

Инфраструктура и технологии

Онлайн-платформа для
регистрации
База данных участников
Пространство для очного финала
(конференц-зал, техника)
Инструменты для дистанционного
обучения (АПК «Кадры госслужбы
Вологодской области»)

Первые 3 шага для внедрения

01

Адаптация методических и нормативных материалов к особенностям региона

Готовый адаптированный пакет документов позволяет провести конкурс без риска нарушения норм.



02

Создание рабочей группы и привлечение экспертов

Сформированная и обученная команда, готовая к реализации всех этапов конкурса, с распределением обязанностей и чётким пониманием процесса.



03

Запуск информационной кампании и начало приёма заявок

Активное вовлечение целевой аудитории и привлечение общественного внимания к инициативе.



Проектная команда

РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ

МАСТЕРСКАЯ УПРАВЛЕНИЯ
СЕНЕЖ

ЦЕНТРЫ РАЗВИТИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ
СЛУЖАЩИХ

С ТРЕКЕР
ПРОЕКТОВ



**Ирина
Михасько**

Заместитель
Управления,
начальник отдела
кадровой
политики



**Елена
Осиповская**

Главный
советник
Управления



**Александр
Кушев**

Главный
советник
Управления



**Екатерина
Журавлева**

Главный
консультант
Управления



**Светлана
Бахвалова**

Советник
Управления



**Марина
Сорокина**

Главный
консультант
Управления



**Фаина
Маркова**

Главный
консультант
Управления



**Татьяна
Лескачева**

Советник
Управления