

Лучшая кадровая
технология
в сфере мотивации
персонала



Государственное
автономное учреждение
Архангельской области

«РЕГИОНАЛЬНЫЙ
ЦЕНТР
ПО ОРГАНИЗАЦИИ
ЗАКУПОК»

ГАУ АО РЦОЗ

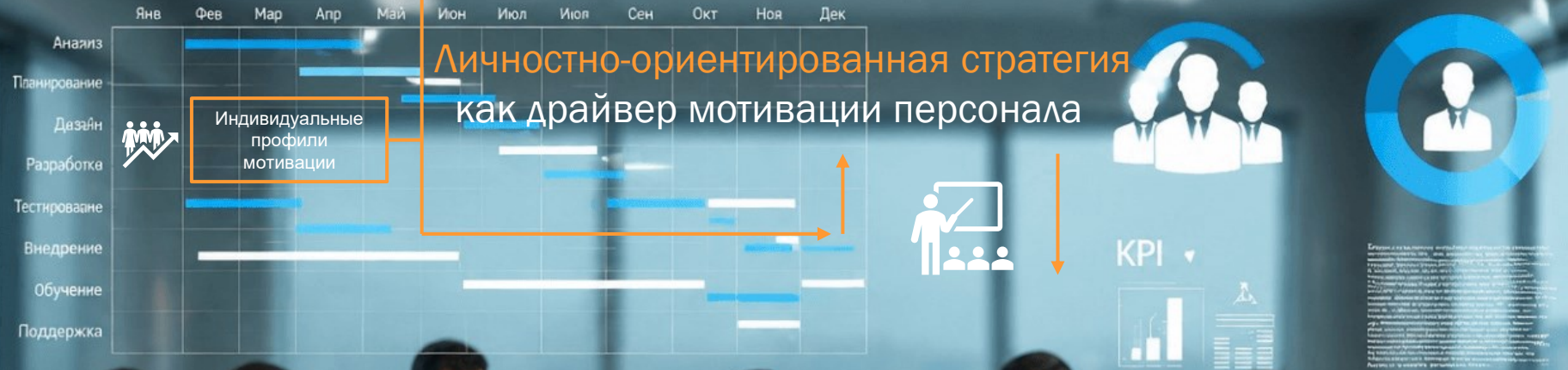


по итогам работы
в 2016 – 2026 гг.

01

ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СЗФО – 2026

5 КЛЮЧЕЙ К УСПЕХУ КОМАНДЫ



Бюджет проекта



Учет показателей



Загрузка команды



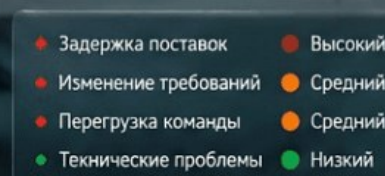
Задачи



Динамика



Риски проекта



Календарь событий



АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА



возникновение сложных аспектов
кадрового обеспечения:

большая востребованность
профессий сферы закупок
в связи с их межотраслевым характером;

дисбаланс и недостаточность
трудовых ресурсов для удовлетворения
перспективной кадровой потребности

НОВИЗНА ПРОЕКТА



системный и комплексный подход
к решению проблемы,

отбор и оптимальное сочетание
различных форм и методов
деятельности

персонализированная стратегия

ПРОБЛЕМА



дефицит квалифицированных кадров
в различных отраслях экономики
[в том числе и в сфере закупок]



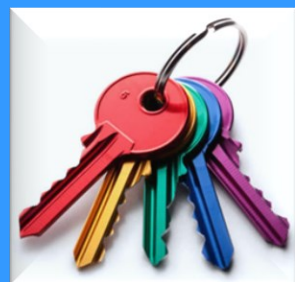
КПМ* «5 ключей к успеху команды»

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА



создание профессионально сильной и
устойчивой команды

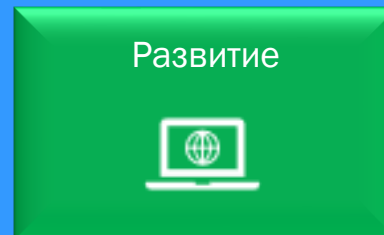
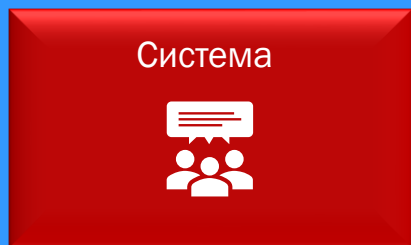
повышение её продуктивности,
креативности и лояльности



ЗАДАЧИ ПРОЕКТА



«5 КЛЮЧЕЙ К УСПЕХУ КОМАНДЫ»



Разрабатывать и постоянно актуализировать комплексную программу мотивации персонала, созданную с опорой на фундаментальные психологические теории и личностно-ориентированную диагностику сотрудников

Создавать комфортные условия труда и благоприятную психологическую атмосферу, так как это влияет на мотивацию и производительность труда работников

Развивать корпоративную культуру. Поощрение командной работы, сотрудничества, взаимопомощи - формирование позитивной развивающей среды.

Признавать и поощрять достижения. Материально - премии, бонусы, повышение зарплаты и др. Нематериально - благодарность, похвала, публичное признание, награждение грамотами и дипломами, предоставление дополнительных возможностей для обучения и развития

Давать возможность карьерного роста. Компания, предоставляющая возможности для повышения квалификации, участия в интересных проектах и продвижения по карьерной лестнице, привлекает и удерживает талантливых специалистов

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ И УЧАСТНИКИ ПРОЕКТА



Государственное автономное учреждение Архангельской области
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПО ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКУПОК»

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ



ЗАКУПКИ



ОБУЧЕНИЕ



ЭКСПЕРТИЗА

Работники структурных подразделений учреждения

специалисты по закупкам

специалисты по учебно-методической работе

эксперты

Административный персонал ГАУ АО «РЦОЗ»

163000, г. Архангельск,
ул. Выучейского, д. 18, офис 104
тел. (8182) 650-419
e_kaminskaya@mail.ru
Каминская Елена Геннадьевна
www.rcoz.ru





05

МЕХАНИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

КПМ «5 КЛЮЧЕЙ К УСПЕХУ КОМАНДЫ»

ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ СТРАТЕГИЯ



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ СОТРУДНИКА

— это набор индивидуальных факторов, которые стимулируют человека эффективно выполнять рабочие задачи.



МОТИВАЦИЯ

= комплекс мер, которые побуждают сотрудников работать продуктивно, проявлять инициативу, стремиться к достижению целей компании и развивать свои навыки



ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ПРОФИЛИ

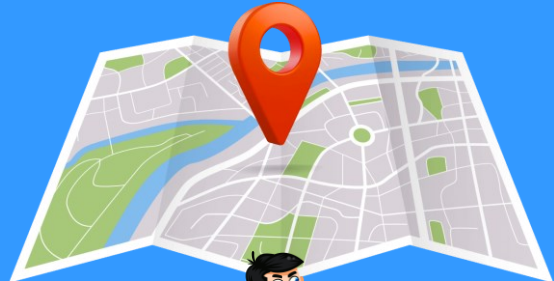


УСПЕХ

Создание сильной и устойчивой команды профессионалов



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРОФИЛЬ МОТИВАЦИИ И УСПЕШНОСТИ РАБОТНИКА



Положение о системе оплаты труда

₽ выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу

премиальная выплата по итогам работы

₽ премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ

надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении

материальное и нематериальное



дополнительные возможности обучения и развития

лично-ориентированный подход ⚡

РАЗВИТИЕ/ОБУЧЕНИЕ: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФПЕРЕПОДГОТОВКА

Охрана труда

Основы цифровой грамотности

223-ФЗ

ГО и ЧС

Кадровое делопроизводство
Антитеррористическая защищенность

пп
Закупки

пп
СОУТ

Воинский учёт



ПООЩРЕНИЯ

Почётная грамота учреждения

Почётная грамота учреждения

Почётная грамота учреждения

Почётная грамота ОИГВ АО

Гибкий график работы

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

делопроизводитель

специалист по закупкам

заместитель руководителя

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ СТРАТЕГИЯ



2019

2020

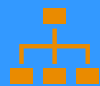
2021

2022

2023

06

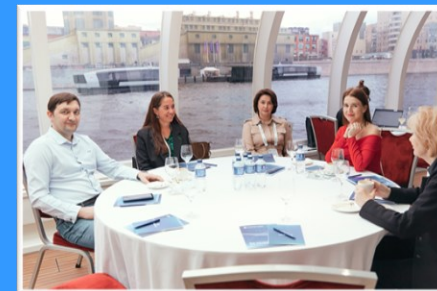
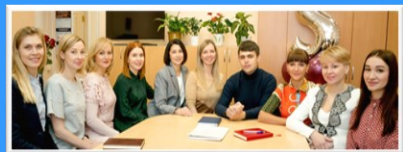
07 СОВРЕМЕННЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ



= комплексные решения, объединяющие материальные стимулы, возможности для развития и уважение к человеческим потребностям



= сильная корпоративная культура и ценности компании, соответствующие ценностям сотрудников



Учёт индивидуальных потребностей работника

Право работать по гибкому графику

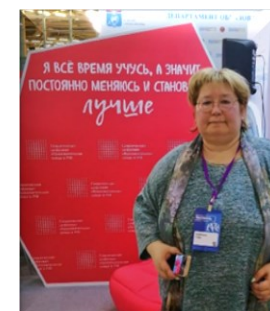
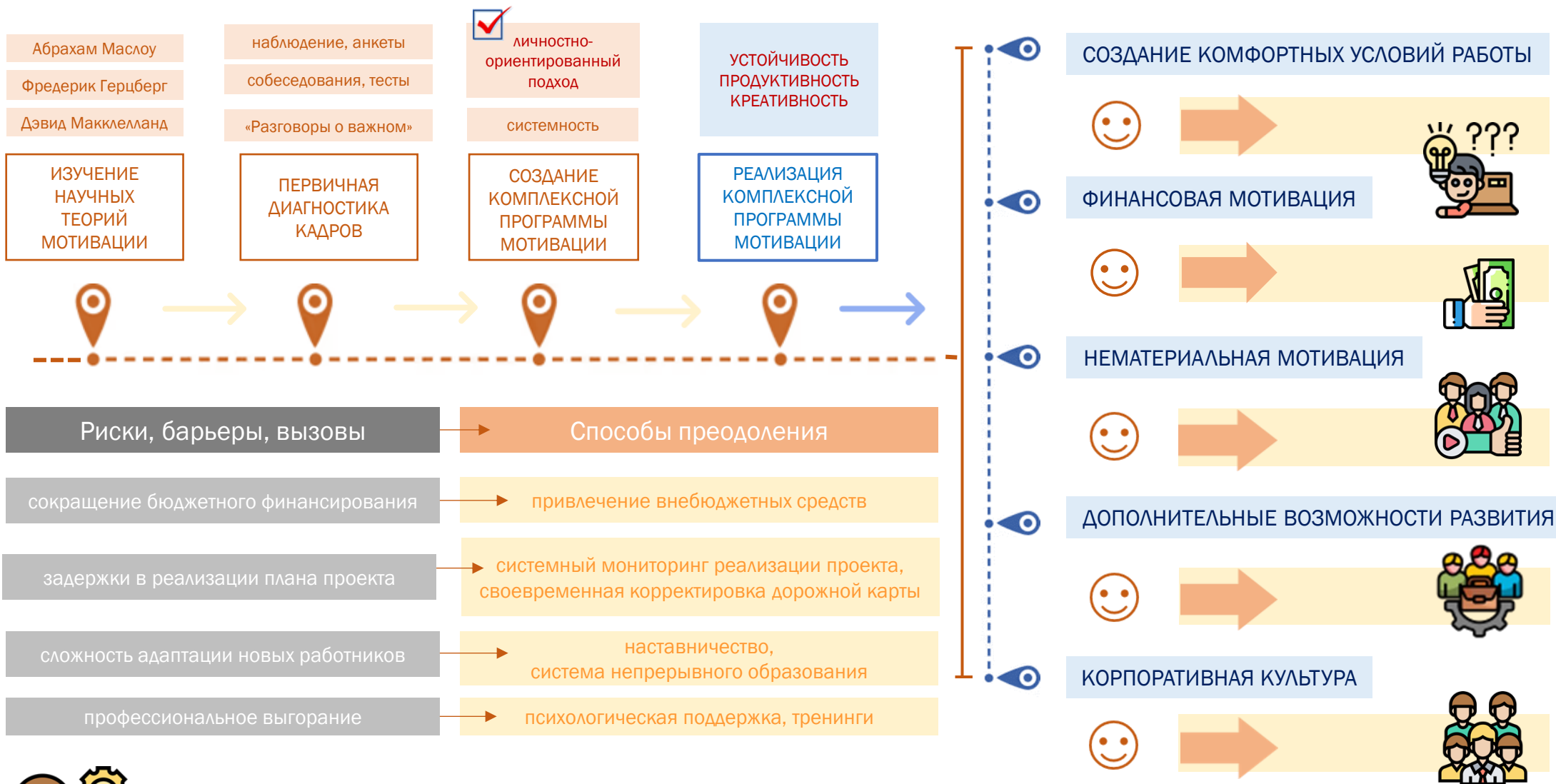
Право выбора офисной или удаленной работы

Экологичное воздействие на внутреннюю мотивацию человека

Программы наставничества и коучинга

Уважение к личному времени сотрудников, исключение переработок

Опора на научные теории и диагностику



РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ: личность + действия + пример + развитый эмоциональный интеллект + обратная связь





УКОМПЛЕКТОВАННОСТЬ КАДРАМИ - 100 %

* статистика

УСТОЙЧИВОСТЬ КОМАНДЫ
ПО СТАЖУ РАБОТЫ:



7 % - до 5 лет
79 % - от 6 до 10 лет
4 % - свыше 10 лет



* статистика

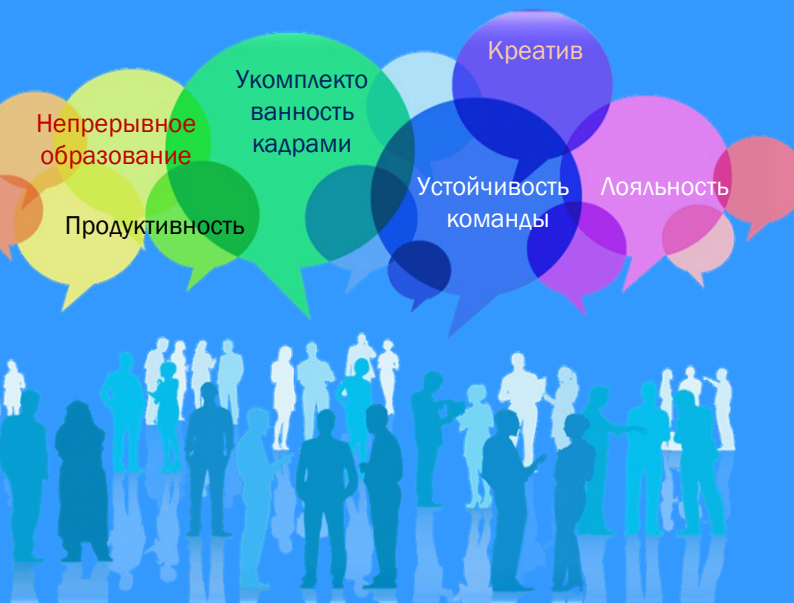
ПРОДУКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ



на 10 %
вырос показатель
в сфере
закупок



на 24 %
увеличилась
экономика
в закупках



СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ - 100 %

* перспективный график ПК и ПП



ЛОЯЛЬНОСТЬ КОЛЛЕКТИВА - 100 %



* инд. беседы, наблюдение, опросы

КРЕАТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ - 100 %

занимаются инновациями в своей деятельности



Коллектив трижды побеждал в конкурсах
на присвоение статуса **ФИП**
(федеральной инновационной площадки
Министерства просвещения РФ и
Министерства образования и науки РФ):

- ☒ 2015 г. – Персонифицированные модели повышения квалификации специалистов в сфере закупок
- ☒ 2018 г. – Формирование системы непрерывного образования специалистов в сфере закупок
- ☒ 2023 г. – Создание профориентационной модели на базе предприятия

«Лучшая практика России» (2018)

КЛЮЧЕВЫЕ МЕТРИКИ ПРОЕКТА

09



ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ И МАСШТАБИРОВАНИЕ

Расширение спектра
дифференцированных
индивидуальных программ
мотивации сотрудников



Повышение продуктивности команды
(производительности труда) путём внедрения
элементов «Бережливого офиса»:
оптимизация ресурсов,
сокращение времени выполнения задач

Разработка программ адаптации работников

Создание индивидуальных планов развития

Формирование стратегии обучения
под задачи организации

Разработка форм стимулирования
инновационного мышления персонала



Проект «5 ключей к успеху организации» применим как полностью, так и поэлементно в любой организации при предварительном анализе его ресурсоёмкости относительно возможностей компании.

Важно оценить реалистичность проекта (его элементов) с точки зрения имеющихся собственных человеческих, финансовых, материально-технических, временных и информационных ресурсов организации.

Чтобы снизить риски, можно выравнять, сглаживать, оптимизировать, а также привлекать дополнительные ресурсы



ДИССЕМИНАЦИЯ ОПЫТА РАБОТЫ ГАУ АО «РЦОЗ» /2015 – 2026 гг./



● АРХАНГЕЛЬСК →



МОСКВА КАЗАНЬ



ЯЛТА



ЕКАТЕРИНБУРГ



ПЕТРОЗАВОДСК



САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



КАЛИНИНГРАД



ФОТО 800TX



10