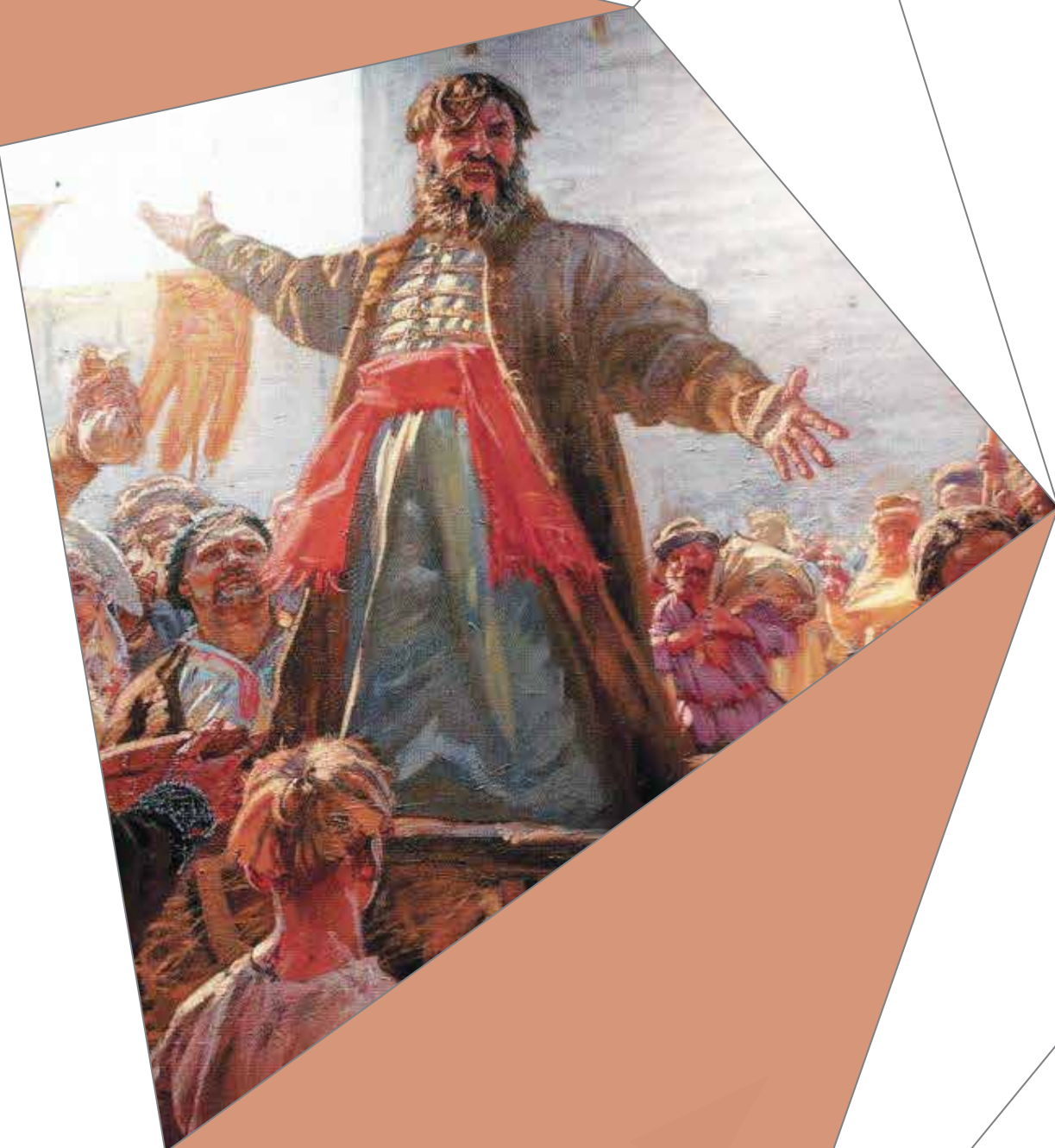


КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВИТЕЛЬСТВА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



ПЕРЕМЕНЫ
НАЧИНАЮТСЯ
С ЛЮДЕЙ

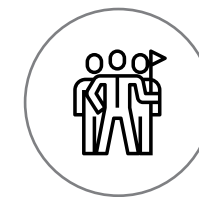
РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ИЗМЕНЕНИЙ



ИСТОРИЯ ПОДВИГА КОЗЬМЫ МИНИНА СТАЛА ПРИМЕРОМ БАЗОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ ДЛЯ РОССИИ



ОБЪЕДИНЕНИЕ



ЛИДЕРСТВО



СЛУЖЕНИЕ

КУПНО ЗА ЕДИНО! ВМЕСТЕ ЗА ОДНО!

ПРЕДПОСЫЛКИ ОТКРЫТИЯ ПРОЕКТА

В КАКИХ УСЛОВИЯХ МЫ ЖИВЕМ



Мир VUCA, постоянно
меняющаяся ситуация



Современному человеку
необходимо адаптироваться
к изменениям, требуются
управленцы для новой
экономики



Необходимы новые эффективные
стратегии и подходы в управлении
человеческим ресурсом



ЧТО НАМ НУЖНО, ЧТОБЫ БЫТЬ УСПЕШНЫМИ



Партнерство, сотрудничество и
обмен лучшими практиками



Накопление и совместное
использование знаний



Организация, культура и
управление в условиях
VUCA мира



Персонализированные услуги и
принципы взаимодействия во
внешнем и внутреннем контуре
экосистемы



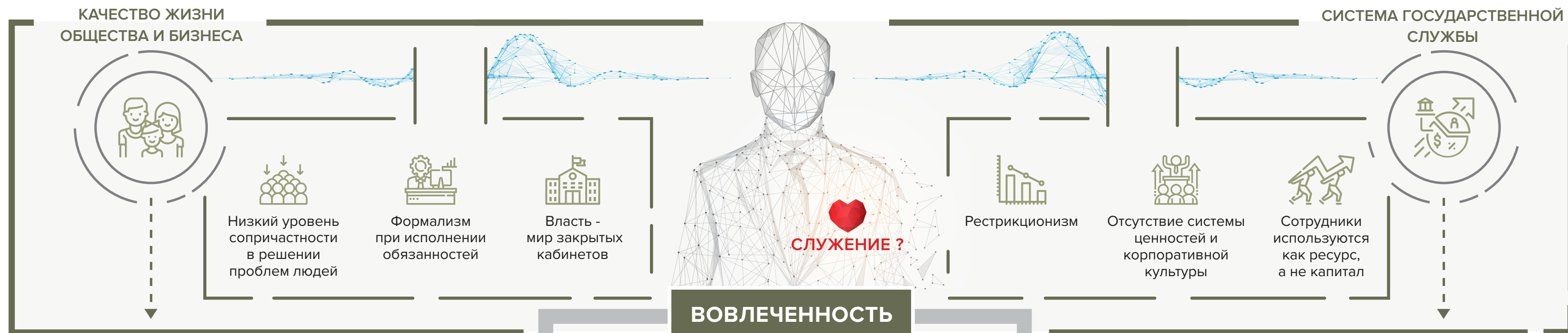
Создание кадровой политики,
направленной на удержание и
развитие высокопотенциальных
кадров в регионе

Цель проекта

Изменение сознания государственных служащих и создание корпоративной культуры

ПРОБЛЕМАТИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

“РЫБА ПЛЫВЕТ С ГОЛОВЫ”



ФОРМАЛИЗОВАННЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ



Отсутствие единой модели компетенций и инструментов оценки и развития компетенций



Нет фокуса на командное взаимодействие и подготовку преемников



Высокий уровень профессионального выгорания сотрудников органов исполнительной власти



Несоответствие стандартов обучения государственных служащих требованиям VUCA мира и digital повестке

КОМПЕТЕНТНОСТЬ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ

НЕДОСТАТОЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ



KPI не каскадируются сверху вниз



Низкий уровень кросс-функционального взаимодействия



Отсутствие системы внедрения и масштабирования лучших практик государственного управления



Забюрократизированность процессов

ЭКОСИСТЕМА РЕГИОНАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ (ПРИМЕР НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

40
ОИВ

4 248
Государственных
служащих

Государство

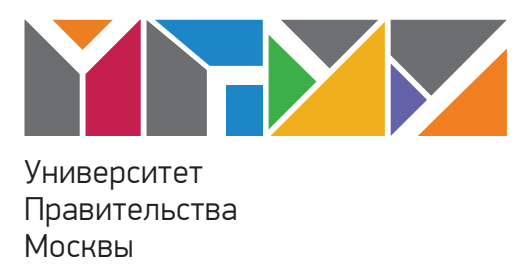
8 848
Муниципальных
служащих

52
ОМСУ



Некоммерческие
негосударственные
организации

Бизнес



КУПНО РАБОТАЕТ НА РОССИЮ

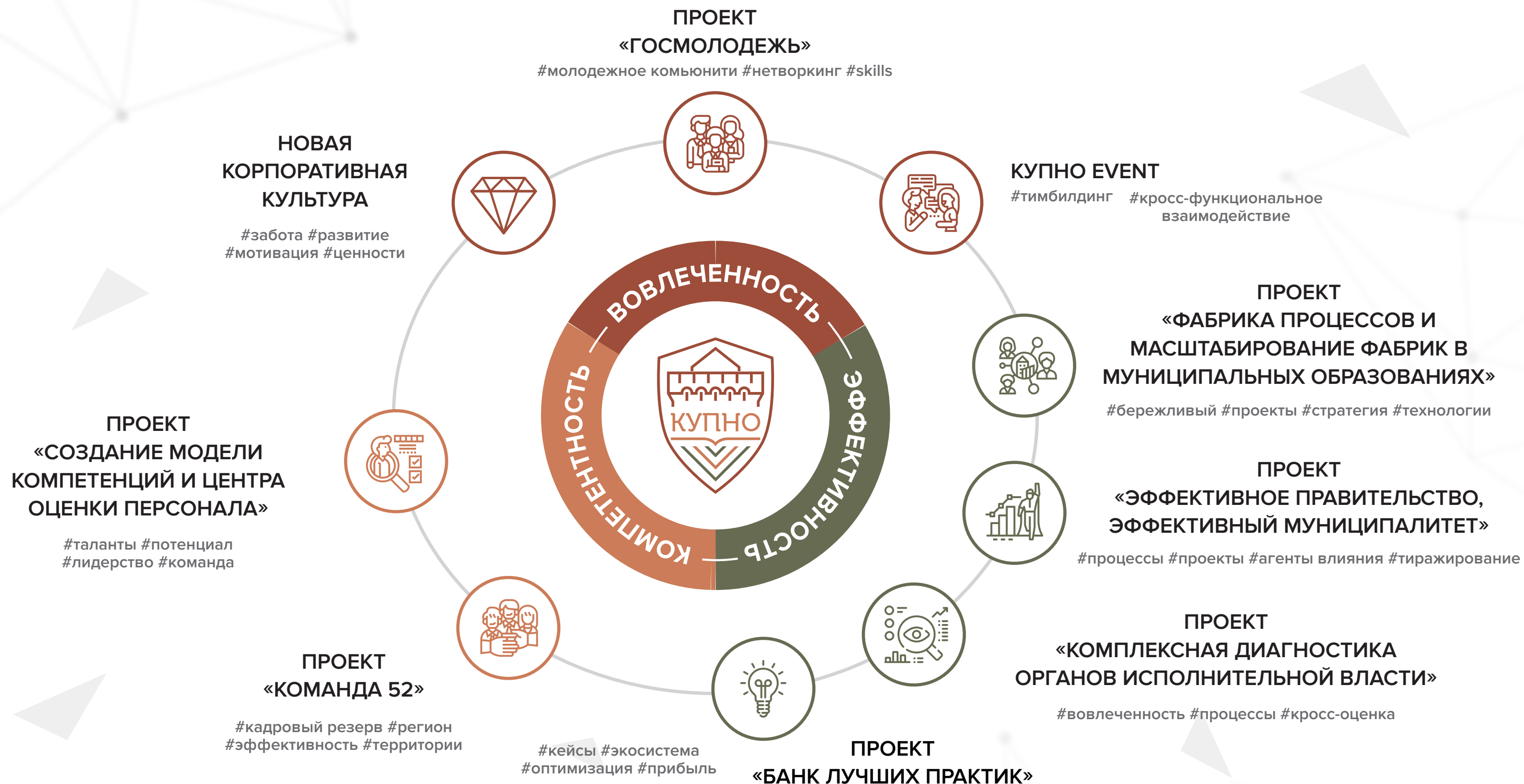
ВСЕ УНИКАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ И РЕШЕНИЯ ОТКРЫТЫ ДЛЯ ВНЕШНИХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ

РЕШЕНИЕ: СОЗДАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА ИЗМЕНЕНИЙ (КУПНО)



МЫ ПЕРЕОСМЫСЛИЛИ ФОРМАТ ТОЧКИ КИПЕНИЯ И ДОБАВИЛИ ЦЕННОСТНЫЙ ПОДХОД В РАЗВИТИЕ РЕГИОНА

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА





Финансирование органов
исполнительной власти
Нижегородской области
на обучение и развитие



Создание сайта проекта
и платформы для
обучения и развития



Кросс-функциональное
взаимодействие органов
исполнительной власти и
муниципальных управлений
Нижегородской области



Построение экосистемы
проекта



Взаимодействие и поиск
партнеров

ДОРОЖНАЯ КАРТА

- Фабрика процессов эффективного управления регионом: запуск интерактивных образовательных курсов
- Утверждение Положения о внедрении проектного управления и бережливых технологий в ОИВ и ОМСУ Нижегородской области

- Формирование «Базы лучших практик»
- 200 проектов по итогам обучения инструментам «Календаря эффективного госслужащего»
- Запуск обучающих курсов с использованием нейротехнологий

- Новая волна проектов: 100% охват ОИВ, ОМСУ, подведомственных организаций
- Тиражирование лучших практик на федеральный уровень

СЕНТЯБРЬ

ОКТЯБРЬ

НОЯБРЬ

ДЕКАБРЬ

2021 - 2022

- Отбор и обучение агентов изменений в проекте «Эффективное Правительство»
- Запуск проекта «Команда 52» по формированию резерва управленческих кадров муниципальных образований
- Разработан инструмент диагностики процессов в ОИВ

- Проведена диагностика в 6 ОИВ
- Запуск центров изменений «Фабрики Процессов» в 52 ОМСУ: очный и дистанционный форматы
- 1200 проектов в реализации в ОИВ Нижегородской области
- Обучено по программам КУПНО 5 000 человек

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ

- КУПНО - драйвер государственных изменений в России
- Внедрение цифровой культуры
- Фокус на командном развитии
- Расширение экосистемы

МОДЕЛЬ КУПНО - УНИКАЛЬНА ДЛЯ ГОССЕКТОРА

АНАЛОГОВ В РОССИИ НЕТ



КУПНО - ИНСТИТУТ ВНУТРЕННИХ НАСТАВНИКОВ И ТРЕНЕРОВ

Сами госслужащие одновременно могут быть и учениками и учителями

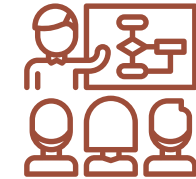


КУПНО СШИВАЕТ ГОРИЗОНТАЛЬНЫЕ СВЯЗИ ЛЮДЕЙ

Снимает коммуникационные барьеры



КУПНО ГОТОВИТ ЛИДЕРОВ ИЗМЕНЕНИЙ, СОЗДАЮЩИХ НОВЫЙ УРОВЕНЬ УПРАВЛЕНИЯ



КУПНО ОТКРЫТ ДЛЯ ВСЕХ

Все знания и решения доступны внешним пользователям

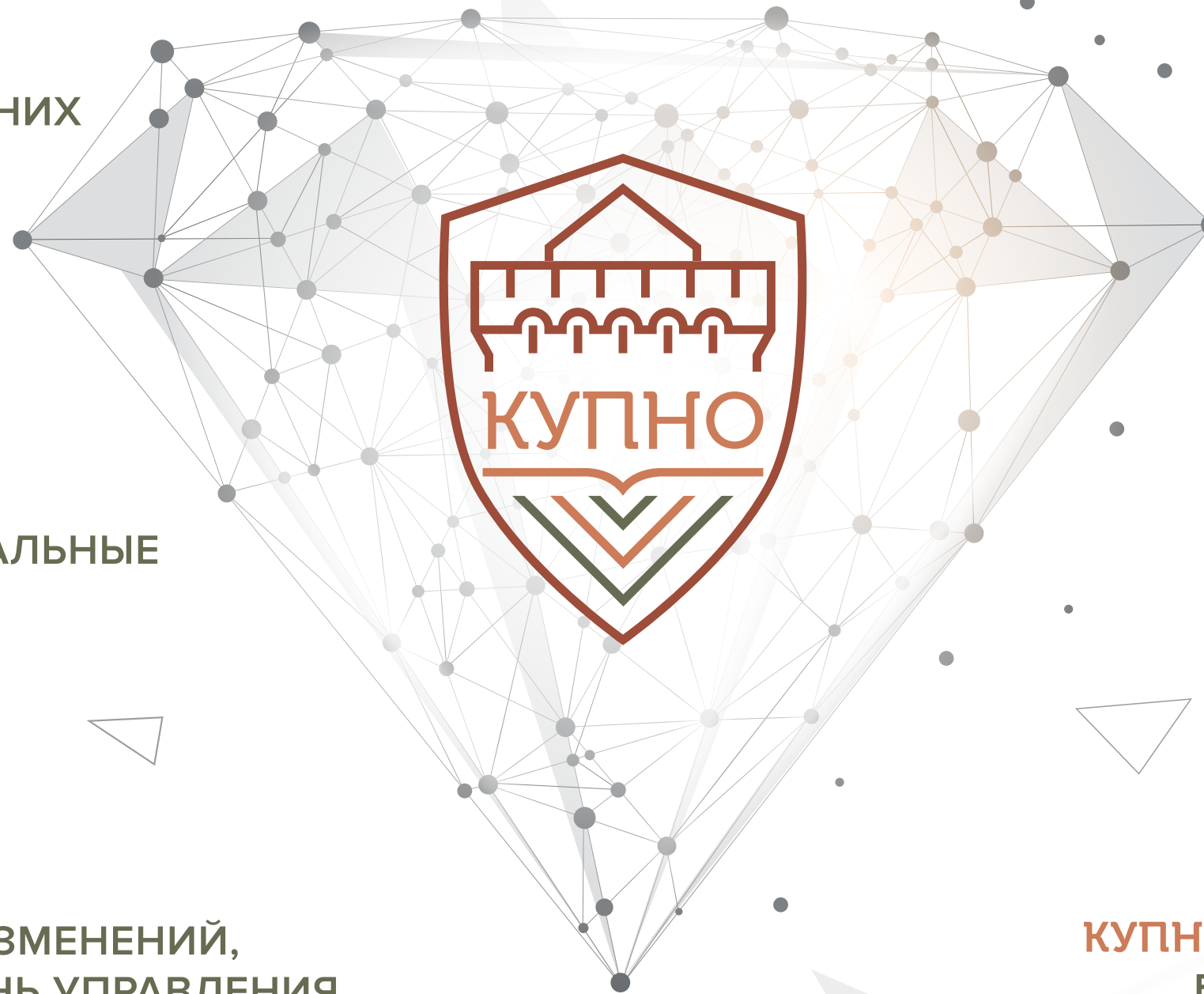


В КУПНО ОБУЧАЮТ БЕЗ ОТРЫВА ОТ РАБОТЫ

Развитие через практику



КУПНО ИСПОЛЬЗУЕТ ПРИНЦИПЫ БЕРЕЖЛИВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ



КОМАНДА



Бетин А.А.

Заместитель Губернатора
Нижегородской области



Бочаров С.В.

Директор департамента
государственного управления
и государственной службы



Марков Р.В.

Исполнительный директор
Корпоративного университета
Правительства Нижегородской
области

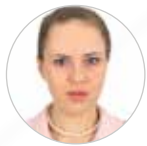


Александрова Е.Х.

Ректор Корпоративного
университета Правительства
Нижегородской области

КОМАНДА

Отдел диагностики и оптимизации процессов



Руководитель
отдела
Розова
Мария



Тренер-методист
Бутусова
Александра



Экономист-Аналитик
Назаров
Игорь

Отдел обучения и развития



Руководитель
отдела
Васильева
Людмила



Разработчик
курсов, тренер
Журина
Ангелина



Разработчик
курсов, тренер
Ермилов
Валерий

Проектный отдел



Руководитель
отдела
Калмыков
Иван



Организатор
Ляшкова
Елизавета



PR-менеджер
Огурцов
Павел



Дизайнер
Кузнецова
Ксения

Аналитический отдел



Руководитель
отдела
Бурнаев
Дмитрий



Аналитик
процессов
Аймалетдинов
Спартак



Аналитик
процессов
Паников
Павел



Главный
бухгалтер
Трунова
Ольга



Экономист/
кадры
Резцова
Светлана



Юрист
Фурсов
Всеволод

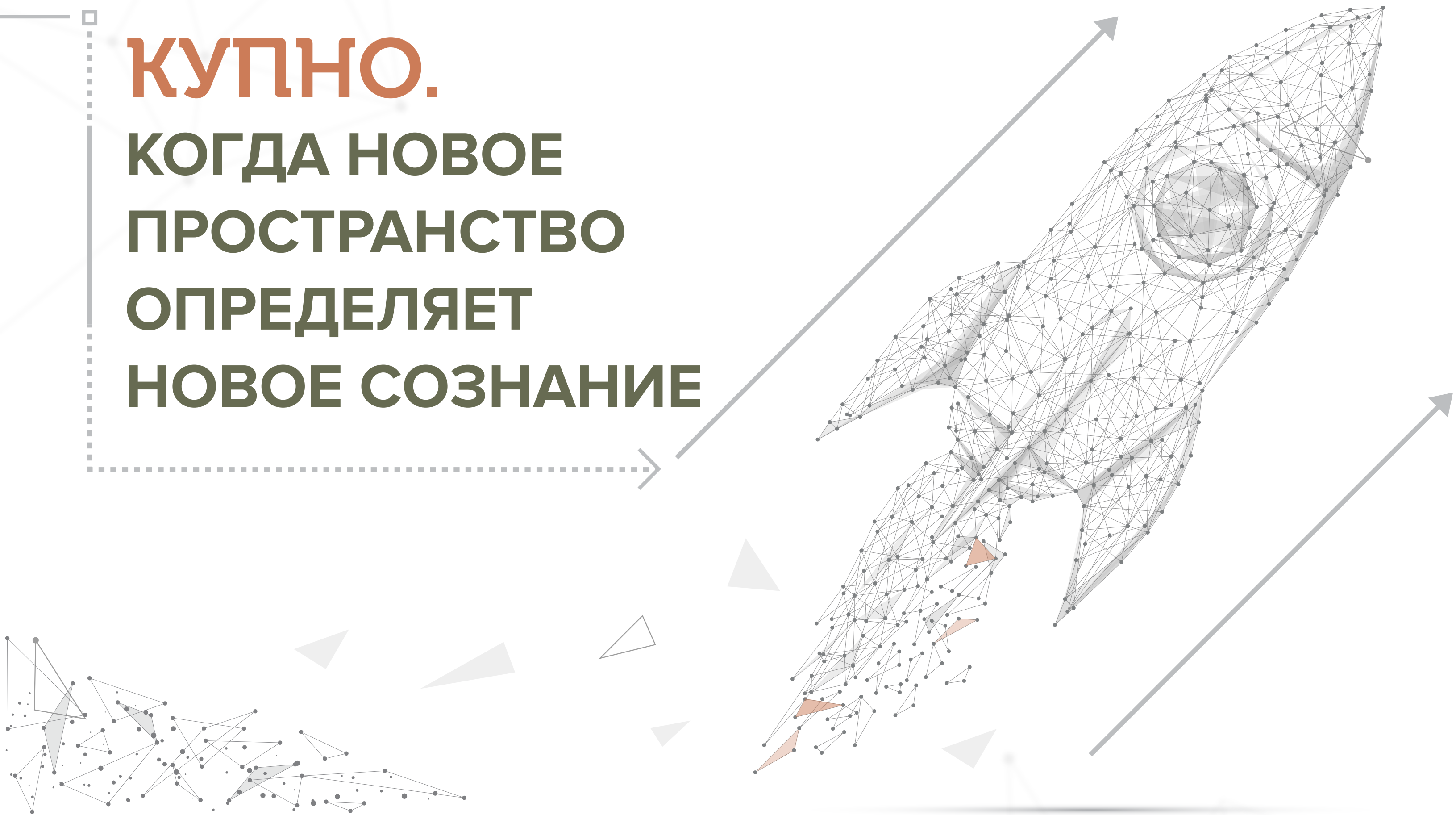


Помощник
руководителя
Новожилова
Юлия



Системный
администратор
Ляпин
Александр

КУПНО.
**КОГДА НОВОЕ
ПРОСТРАНСТВО
ОПРЕДЕЛЯЕТ
НОВОЕ СОЗНАНИЕ**





ПРИЛОЖЕНИЯ

#ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

НОВАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ПРОБЛЕМАТИКА

- Недостаточное внимание корпоративной культуре в органах исполнительной власти региона.
- Развитие неформальных горизонтальных связей, не совпадающих по содержанию с задачами государственной службы

ИДЕЯ



Сформировать и реализовать стратегию новой корпоративной культуры, общей для органов власти Нижегородской области

ПОЛЬЗА

- Трансформация сознания госслужащих, уход от противопоставления чиновник-гражданин
- Улучшение горизонтальных связей
- Эмоциональная перезагрузка, преодоление формализма и равнодушия в работе чиновников
- Формирование позитивного образа госслужащего в глазах граждан региона
- Повышение престижа государственной службы

РЕШЕНИЕ

СИСТЕМА ЦЕННОСТЕЙ

Открытость

Профессионализм

Честность

Эффективность

Служение

Ответственность

Уважение

ИНСТРУМЕНТЫ



Трансляция ценностей служения, миссии государственного служащего



Внедрение корпоративного волонтерства и благотворительности



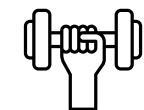
Развитие внутренних коммуникаций



Деловая этика: проработка дресс-кода, корпоративного стиля, мониторинг норм поведения



Развитие мотивации служащих, повышение вовлеченности в работе



Забота о здоровье сотрудников

#ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

ПРОЕКТ «ГОСМОЛОДЕЖЬ»

ПРОБЛЕМАТИКА

Отсутствие единой системы поддержки и межведомственного взаимодействия молодых специалистов в органах власти Нижегородской области

ИДЕЯ



Объединение молодых государственных и муниципальных служащих Нижегородской области с целью их совместного профессионального, интеллектуального и нравственного развития

ПОЛЬЗА

Молодежное движение станет одним из ключевых инструментов формирования и трансляции новой корпоративной культуры в органах власти Нижегородской области. В связи с этим:

- будут сформированы и укреплены горизонтальные связи в органах власти, повысится качество межведомственного взаимодействия
- повысится уровень вовлеченности молодых специалистов на государственной и муниципальной службе
- сформируется имидж органов власти как перспективного места работы для молодежи

РЕШЕНИЕ

ПРОКАЧИВАТЬ СКИЛЛЫ

- Стратегические сессии
- Деловые игры
- Образовательные тренинги
- Научно-практические конференции
- TED-лекции

ПРИБЫВАТЬ К КУЛЬТУРЕ

- Знакомство с людьми и регионом через промышленный, культурный и экологический туризм
- Интеллектуальные игры
- Коллективные виды спорта, спартакиада ОИВ

СЛУЖИТЬ ЛЮДЯМ

- Помощь людям с ОВЗ
- Донорство
- Экология и помощь животным
- Сохранение исторической памяти

НЕТВОРКИНГ НА ПЛОЩАДКЕ КУПНО

- Региональный конкурс профессионального мастерства государственных служащих
- Открытые диалоги с нижегородскими чиновниками
- Выставки, литературные вечера, показ фильмов нижегородских режиссеров
- Творческие мастер-классы

ЧТО БУДЕМ
ДЕЛАТЬ?



#ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

КУПНО EVENT

ПРОБЛЕМАТИКА

В системе госуправления человек - ресурс для достижения целей. Необходимо создание философии подхода к человеку как к капиталу.

Отсутствие системы проведения мероприятий, направленных на развитие корпоративной культуры и повышения вовлеченности государственных служащих

ИДЕЯ



Сформировать и реализовать стратегию проведения корпоративных мероприятий для сотрудников органов власти Нижегородской области

ПОЛЬЗА

- Улучшение морального климата в органах власти
- Сплочение сотрудников, превращение коллектива в команду
- Увеличение уровня вовлеченности сотрудников
- Интеллектуальное и культурное развитие госслужащих
- Поддержка здоровья госслужащих

РЕШЕНИЕ



#ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПРОЕКТ «ФАБРИКА ПРОЦЕССОВ И МАСШТАБИРОВАНИЕ ФАБРИК В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ»

ПРОБЛЕМАТИКА

- Отсутствие инструмента тиражирования практического опыта в проектной деятельности и использования технологий бережливого производства
- Низкий уровень участия ОМСУ в проектной деятельности

ИДЕЯ

2019 г.

1 000 чел. обучено
1 500 проектов запущено

- Тиражировать Фабрики процессов в **12 районов** области-полюсов роста согласно стратегии развития области до 2035 года, с высокой транспортной доступностью
- Централизовано обеспечить ФП 12 районов мебелью и оргтехникой согласно единому стандарту
Стоимость комплекта 563 000 рублей
- ОМСУ предоставляет помещение, осуществляет ремонт согласно типовому дизайн-проекту, выделяет сотрудника для тренерской работы

ПОЛЬЗА

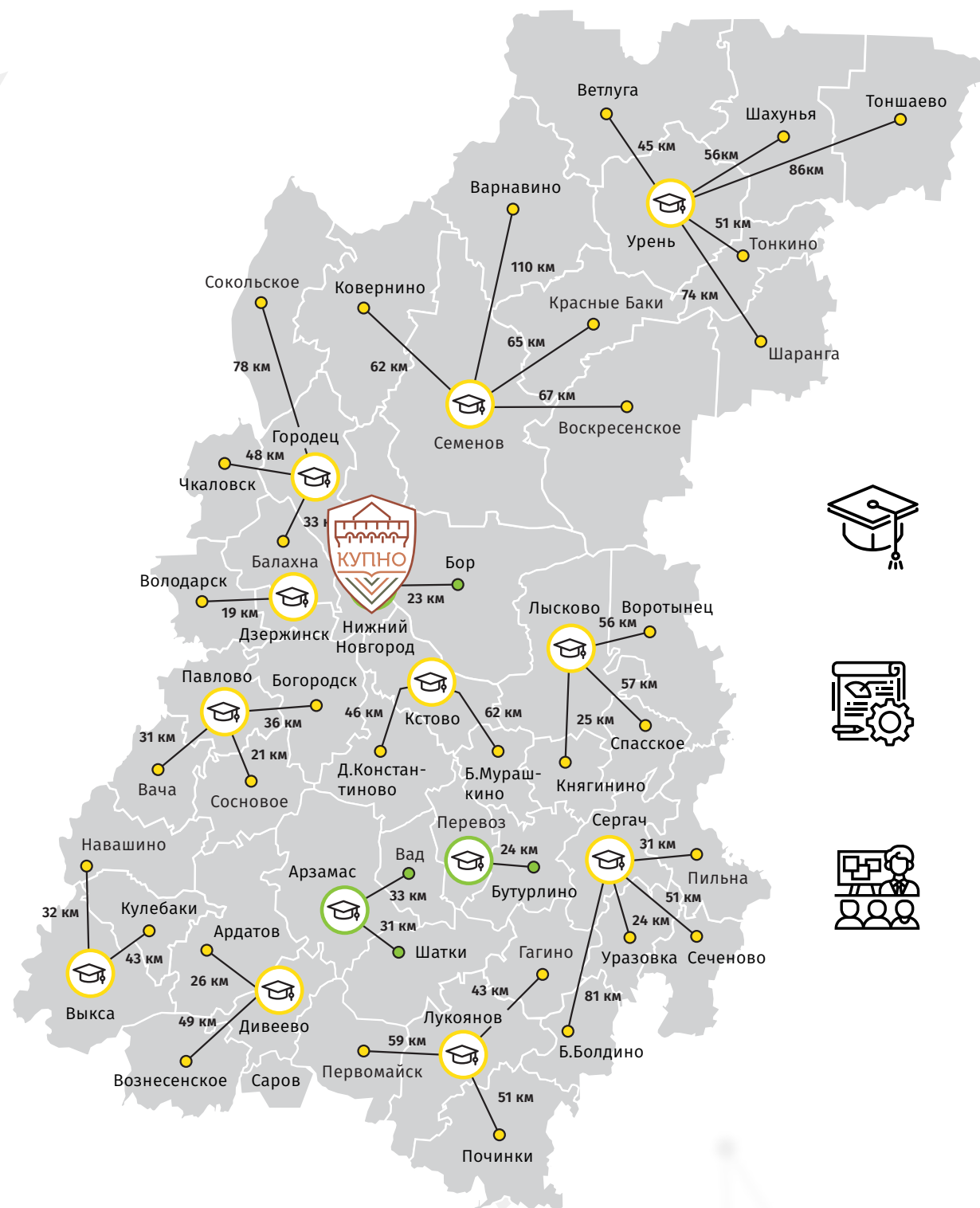
520 проектов планируется запустить в 2021 г.

6 очных программ от тренеров ОМСУ

52 тренера из числа сотрудников ОМСУ

8 дистанционных вебинаров от тренеров КУПНО

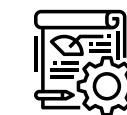
Командой КУПНО была разработана формула эффективности ОИВ



РЕШЕНИЕ



Определены опорные точки масштабирования проектного пространства - Фабрики процессов



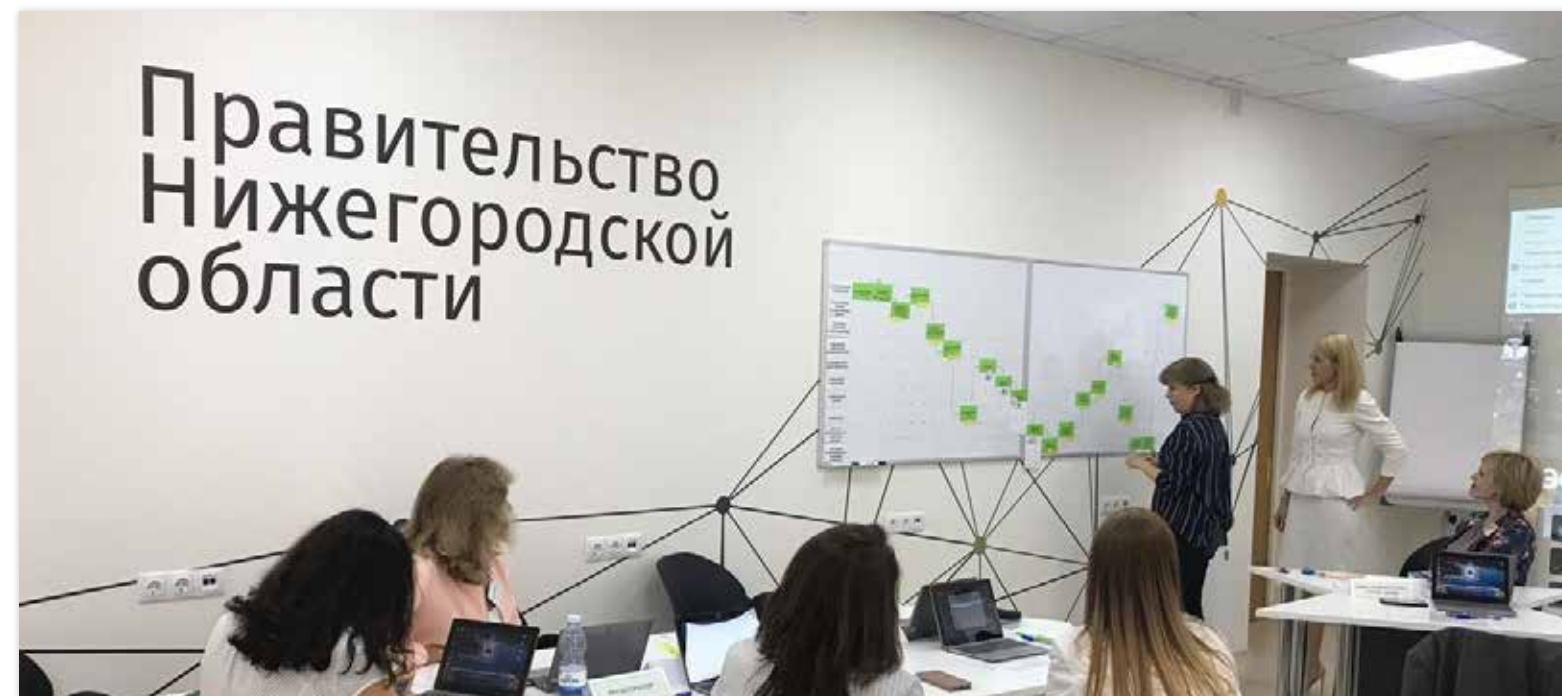
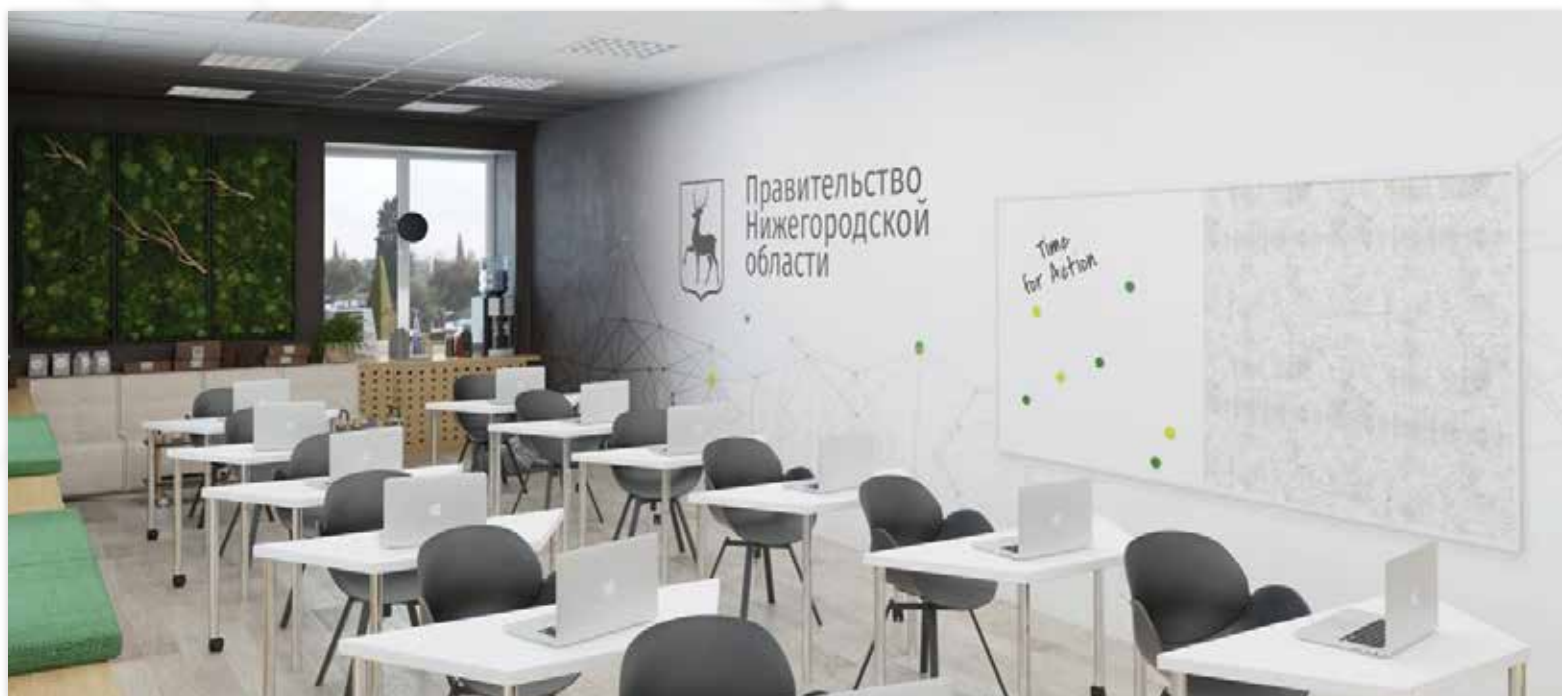
Выстроен алгоритм организации непрерывной проектной деятельности ОИВ



Разработан пакет уникальных обучающих программ для повышения эффективности деятельности ОМСУ

#ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПРОЕКТ «ФАБРИКА ПРОЦЕССОВ И МАСШТАБИРОВАНИЕ ФАБРИК В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ»



#ПРОСТРАНСТВО МЕНЯЕТ СОЗНАНИЕ



#ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПРОЕКТ «ЭФФЕКТИВНОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО, ЭФФЕКТИВНЫЙ МУНИЦИПАЛИТЕТ»

ПРОБЛЕМАТИКА

- Отсутствие целостного представления о протекании процессов, в которых участвует большое количество структурных подразделений
- Отсутствие нормативной базы на уровне региона по внедрению единой системы проектного управления и использованию инструментов бережливых технологий
- Низкая мотивация сотрудников

ИДЕЯ



Повышение эффективности органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и подведомственных им организаций за счёт внедрения проектного подхода и сокращения всех видов потерь с помощью инструментов бережливых технологий

ПОЛЬЗА

- Повышение эффективности ОИВ
- Достижение положительных социального и экономического эффектов за счет сокращения всех видов потерь в процессах
- Оптимизации информационных потоков
- Снижение трудоемкости выполнения операций в процессах
- Высвобождение ресурсов при отказе от ненужных операций

РЕШЕНИЕ



Сформировать нормативную базу. Вовлечь все органы исполнительной власти Нижегородской области в проект



Создать единую сеть агентов изменений в целях популяризации философии бережливых технологий

Представители 40 ОИВ



Создать автоматизированную систему управления проектной деятельностью

Ведение свыше 400 проектов одновременно



Создать библиотеку «Лучших практик» для тиражирования готовых решений

Более 2 000 готовых практик



Создать систему материальной и нематериальной проектной мотивации


#ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПРОЕКТ «КОМПЛЕКСНАЯ ДИАГНОСТИКА ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ»

ПРОБЛЕМАТИКА

Нет комплексного инструмента оценки процессов и персонала для органов исполнительной власти Нижегородской области

ИДЕЯ



Создание комплексного решения для диагностики органов исполнительной власти, адаптированной под проблематику и затрагивающей три области – процессы, вовлеченность персонала, оценка команд и сотрудников по уровню компетенций

Предоставление руководителям глубокой аналитики с рекомендациями и инструментами по отработке зон развития

ПОЛЬЗА

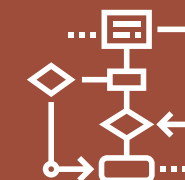
Разработан комплексный набор инструментов для повышения эффективности процессов, работы команд и роста вовлеченности сотрудников

РЕШЕНИЕ



Разработана методика по комплексной оценке персонала. Инструменты – кросс-оценка 360 для сотрудников, ассесмент-центр для руководителей

Разработана методика по анализу процессов на основе подходов бережливого производства. Разработана система оценки стоимости процессов и стоимости персонала



Команда КУПНО проводит замеры уровня вовлеченности. На основе результатов проводятся очные сессии с коллективами и готовится план действий для руководителя

#ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПРОЕКТ «БАНК ЛУЧШИХ ПРАКТИК»

ПРОБЛЕМАТИКА

- Отсутствие системы отбора и внедрения лучших решений в регионах **более 6 000 региональных практик в России**
- Потеря прибыли из-за отсутствия в регионе внедрения лучших практик

ИДЕЯ



Поиск, анализ и внедрение практик всех отраслей для социально-экономического развития региона

ЦЕЛЬ

- Внедрить в регион **более 10% от 6 000 существующих практик**
- Создать в Нижегородской области банк «лучших практик», который будет вмещать в себя **более 1000 практик**
- Отбирать и предлагать к тиражированию лучшие практики в другие регионы
- Улучшить инвестиционный климат региона
- Взаимодействие с другими регионами и международными партнерами

ПОЛЬЗА

- Получение новой социально-экономической эффективности
- Вовлечение и реализация новых идей для вывода региона в число лидеров
- Оптимальное достижение целей

ТЕЗИСЫ

- Адаптация лучших муниципальных, региональных и международных практик под специфику региона
- Разрушение имплементационных барьеров по внедрению практик в регионе

РЕШЕНИЕ

Сопровождение, обучение и помощь в реализации практик

01

Отбор лучших практик управления, исходя из установленных критериев и возможности реализации этих практик на территории Нижегородской области

02

Анализ

03

Оценочная экспертиза

04

Решение о внедрении

05

Внедрение практики

#КОМПЕТЕНТНОСТЬ

ПРОЕКТ «КОМАНДА 52»

ПРОБЛЕМАТИКА

Недостаточная эффективность деятельности органов местного самоуправления Нижегородской области

ИДЕЯ



Повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления Нижегородской области за счет качественного улучшения кадрового состава муниципальных служащих

ПОЛЬЗА

Качественные результаты:

- Повышение качества жизни населения Нижегородской области
- Повышение уровня профессионализма и деловой активности представителей исполнительных и представительных органов власти муниципальных образований

Количественные результаты:

20 лучших участников

получат предложения по назначению на муниципальные и руководящие должности

15 антикризисных проектов

будут реализованы на территории Нижегородской области

РЕШЕНИЕ

Сформировать резерв управленческих кадров исполнительных и представительных органов власти муниципальных образований Нижегородской области
не менее 250 человек

01



02

Провести образовательную программу для участников, направленную на формирование проектного мышления и развитие проектного управления на территории региона
Программа из 6 тематических направлений

03

Разработка и реализация проектов по развитию муниципальных образований. Сформированная антикризисная команда должна запустить свой проект с опорой на наставников и консультантов на территории муниципалитета и презентовать промежуточные итоги Губернатору Нижегородской области

Время работы - 6 месяцев

#КОМПЕТЕНТНОСТЬ

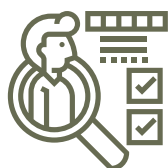
ПРОЕКТ «СОЗДАНИЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЦЕНТРА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА»

РЕШЕНИЕ

ПРОБЛЕМАТИКА

Нет единой модели компетенций для государственных и муниципальных служащих Нижегородской области, устанавливающей требуемые стандарты поведения и отношения к работе для реализации стратегии развития области и приоритетных проектов РФ

ИДЕЯ



Создание уникальной модели компетенций и оценки персонала для государственных служащих

ПОЛЬЗА

- Принята прозрачная система компетенций по уровням должностей, сотрудники и руководители могут целенаправленно развивать необходимые компетенции для соответствия текущей должности и планирования карьерных перемещений
- Развитие компетенций государственных служащих положительно влияет на эффективность работы и позволяет качественно реализовывать стратегические проекты

01 шаг

Разработана модель компетенций государственных и муниципальных служащих Правительства Нижегородской области

6 компетенций

для всех уровней сотрудников

2 дополнительные компетенции

для руководителей подразделений

Созданы и реализуются инструменты оценки компетенций: индивидуальное интервью по компетенциям, кросс-оценка 360, ассесмент-центр

Проведена оценка **150 руководителей и сотрудников ОИВ**. До конца 2020 г.:

- оценку пройдут более 1 000 сотрудников
- будет запущена онлайн система по формированию индивидуальных планов развития

02 шаг

Переход в цифровое пространство, повышение digital компетенций государственных служащих



#ПРОСТРАНСТВО

