



HR - БАНК

Исполнители:

А.Ауэзова, С.Саурова, А.Қаблан



УСТАВ ПРОЕКТА

ЖОБА ТАҚЫРЫБЫ/НАЗВАНИЕ ПРОЕКТА	«HR-банк (преемственность)»
ЖОБА БАСШЫСЫ/РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОЕКТА	Каблан А.
КОМАНДА ПРОЕКТА	С.Саурова, А.Ауэзова
ОБОСНОВАНИЕ ИНИЦИАЦИИ	В Управлении социального благосостояния часто бывает сложно найти кандидатов на должности руководителей отделов и это связано с тем, что эти позиции требуют узкопрофильных знаний и значительный практический опыт в данной сфере. Требуется внедрение системы преемственности и кадрового резерва хороших специалистов. Также отмечается высокая текучесть молодых кадров, связанная с недовольством имеющейся системой развития и управления человеческих ресурсов. Недостаточно быть хорошим специалистом, нужно еще обладать и организаторскими и управленческими компетенциями.
МИССИЯ ПРОЕКТА	Повышение кадрового потенциала государственных органов социальной сферы и предпринимательства
ЦЕЛЬ ПРОЕКТА	Разработка концепции HR-банка (положение, система оценивания, развития и обучения кадров) и пилотное внедрение
ЗАДАЧА ПРОЕКТА	<ol style="list-style-type: none">1. Изучить успешный международный и отечественный опыт в области управления человеческими ресурсами;2. Найти и привлечь экспертов для разработки концепции HR (преемственность);3. Выработать HR концепцию;4. Презентация и согласование концепции HR;5. Организация и внедрение;6. Оценка результатов и корректировка концепция HR.
ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	<ol style="list-style-type: none">1. Пилотное внедрение для Управления социального благосостояния2. Охват – 23 госслужащих (пилот)3. Снижение текучести кадров на 10%4. Внедрение балльной системы для оценивания5. Включение в KPI - 4 руководителям показателей по hr-банку
ПРОДУКТ ПРОЕКТА	Концепция КР (механизм)
ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ ПРОЕКТА	Команда проекта, Управление благосостояния, ДАГС, госслужащие
ОГРАНИЧЕНИЕ ПРОЕКТА	Бюджет – 20600,0 Сроки – 36 месяцев Сотрудники – 10 человек
КРАЙНИЙ СРОК ПРОЕКТА	04.02.2024 г.
КЛЮЧЕВЫЕ ДАТЫ ПРОЕКТА	2021 Сентябрь – концепция 2022 Январь – запуск пилота 2023 Декабрь – подведение итогов, внесение корректировок

S

Specific
КОНКРЕТНЫЕ



Разработка концепции HR—банка (положение, система оценивания, развития и обучения кадров) пилотное внедрение

M

Measurable
ИЗМЕРИМЫЕ



1. Пилотное внедрение для одного управления (социальное благосостояние)
2. Охват 233 государственных служащих (пилот)
3. Снижение текучести кадров на 10%
4. Внедрение бальной системы для оценивания
5. Включение в KPI руководителя показателей по HR—банку

A

Attainable
ДОСТИЖИМЫЕ



Изучив международный опыт и приглашение экспертов в области управления человеческими ресурсами

R

Relevant
ЗНАЧИМЫЕ



Повышение кадрового потенциала государственного органа социальной сферы

T

Timebound
С ЧЕТКИМИ СРОКАМИ



4 февраля 2024 года будет завершён пилот



ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

- Разработка концепции HR-банка (положение, система оценивания, развития и обучения кадров) и пилотное внедрение.
- Формирование банка кадрового резерва готового выполнять функции руководителя отдела в государственных органах (узкопрофильных).



ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

1. Изучить успешный международный и отечественный опыт в области управления человеческими ресурсами;
2. Найти и привлечь экспертов для разработки концепции HR (преемственность);
3. Выработать HR концепцию;
4. Презентация и согласование концепции HR;
5. Организация и внедрение;
6. Оценка результатов и корректировка концепция HR.



АКТУАЛЬНОСТЬ

- Эффективность деятельности государственного органа часто напрямую зависит от эффективности работы его специалистов.
- Процесс управления кадровым резервом госоргана является неотъемлемой частью стратегии развития отрасли и должна занимать особое положение в системе управления персоналом.
- Действующая модель формирования кадрового резерва, не предполагает предварительной подготовки и не имеет механизмов мониторинга реализации резерва, и не эффективна.



О ПРОЕКТЕ

- HR-банк – это определенная группа специалистов (кадровый резерв), отвечающих запросам, предъявляемым к руководящей должности, способные к осуществлению деятельности, прошедшие отбор, и специальное обучение.
- Специалист должен быть профессионалом, владеть навыками деловой переписки, аналитическими способностями и т.д.



ПЛАН УПРАВЛЕНИЯ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ

Стейкхолдер	Интерес	Влияние	Ожидание и требования стейкхолдеров в отношении проекта	Ожидания проекта в отношении стейкхолдеров	Стратегия вовлечения заинтересованных сторон	Стратегия коммуникации	Периодичность встреч со стейкхолдерами
Авторы проекта	4	2	Повышение результативности работы государственного органа, повышение удовлетворенности населения предоставленными услугами	Максимальное участие, внедрение новых и уникальных решений, поддержка	Возможности реализации и тиражирования в другие госорганы	Совещания, личные встречи, обсуждение Ватсап, работа с Гугл диском	1 раз в неделю
Управление социального благосостояния	3	3	Возможность участия в реализации пилотного проекта	Отбор и обучение специалистов для формирования резерва	Обеспечение кадрами, выделение бюджета на развитие резервистов	Переписка Презентация Личные встречи Собрания и переговоры	1 раз в месяц
Районные отделы Управления социального благосостояния	3	2	Заинтересованность специалистов в карьерном росте	Отбор и обучение специалистов для формирования резерва	перспективы планирования карьерного роста	Личные встречи, письменные запросы Презентация	1 раз в месяц



ПЛАН УПРАВЛЕНИЯ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ

Стейкхолдер	Интерес	Влияние	Ожидание и требования стейкхолдеров в отношении проекта	Ожидания проекта в отношении стейкхолдеров	Стратегия вовлечения заинтересованных сторон	Стратегия коммуникации	Периодичность
ДАГС	2	3	Обеспечение профессиональными специалистами государственные органы	Поддержка и продвижение проекта на государственной службе	Привлечение специалистов агентства для отбора в кадровый резерв	Презентация, деловая переписка, система электронного документооборота	1 раз в начале пилота и 1 раз в конце
Государственные служащие	3	2	Гарантии и планирование карьерного роста	Активное участие, заинтересованность в реализации проекта	Согласование стратегии обучения, учет индивидуальных потребностей в развитии и обучении	Ватсап-чат, гугл, платформа для онлайн обучения	Согласно графику реализации проекта (сроки обучения)



ИЕРАРХИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА РАБОТ

Виды работ	Кто	Когда
Получить доступ к международной базе данных (публикации)	Команда проекта	Март 2021
Структурировать информацию и сформировать основные направления	Команда проекта	Апрель 2021
Отбор экспертов для реализации проекта	Команда проекта	Май - июнь 2021
Заключение индивидуальных трудовых договоров с экспертами	УСБ	Июнь - август 2021
Выработать HR концепцию	Эксперты	Сентябрь 2021
Отобрать учебные базы	Команда проекта + эксперты	Сентябрь 2021
Презентация и согласование концепции HR	Команда проекта	Октябрь 2021
Отобрать специалистов в кадровый резерв	Команда проекта + эксперты +ДАГС	октябрь - декабрь 2021
Разработка и утверждение ИПР	Команда проекта + эксперты УСБ	октябрь - декабрь 2021
Обучение и развитие сотрудников в КР	Учебная база	январь 2022 – июнь 2022
Мониторинг усвоения знаний и развития навыков резервиста на практике	Команда проекта + УСБ	Июль 2022 – декабрь 2023



МАТРИЦА ОТВЕТСТВЕННОСТИ

	Виды работ	Проектные роли				
		Авторы проекта	УСБ	Районные отделы УСБ	ДАГС	Государственные служащие
1	Получить доступ к международной базе данных (публикации)	О				
2	Структурировать информацию и сформировать основные направления	О	У			
3	Отбор экспертов для реализации проекта	О	У			
4	Заключение индивидуальных трудовых договоров с экспертами	К	О			
5	Выработать HR концепцию	К	У			
6	Отобрать учебные базы	О	У			
7	Презентация и согласование концепции HR	О	У			
8	Отобрать специалистов в кадровый резерв	О	К		У	
9	Разработка и утверждение ИПР	К	К	У		О
10	Обучение и развитие сотрудников в КР	К	К	У		О
11	Мониторинг усвоения знаний и развития навыков резервиста на практике	К	К	О		

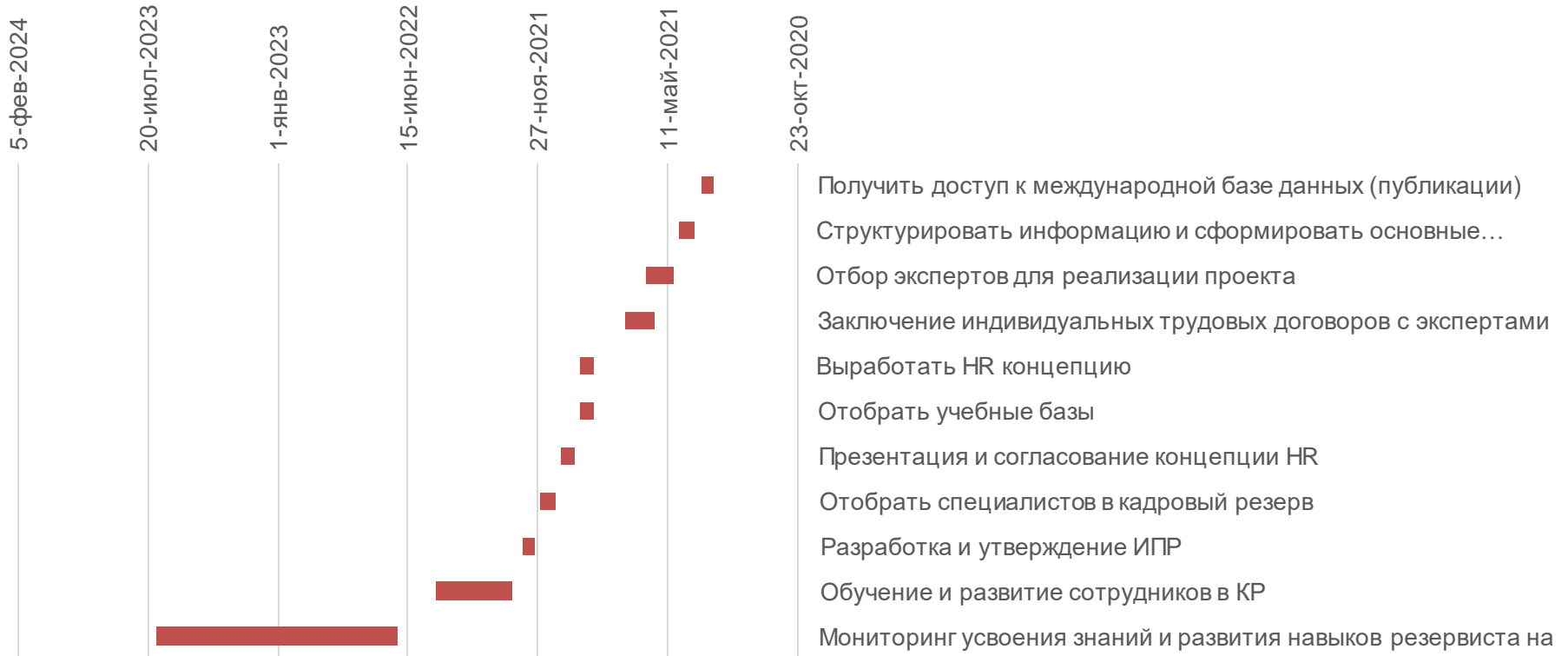
К – контролирует

У – утверждает

О - отвечает



ДИАГРАММА ГАНТА ПО ПРОЕКТУ HR - БАНК





ПЛАН УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ HR - БАНК

№	Описание риска	Факторы риска	Вероятность Последствия		Итоговая оценка риска	Стратегия управления рисками	Стратегия на случай реализации риска
			1-4	1-4			
1	Отказ в финансировании проекта	Оптимизация бюджета	3	2	6	Пересмотр расходов, привлечение волонтеров, научных сотрудников на безвозмездной основе или за минимальную плату	Запуск пилота в другой государственной структуре или частной компании
2	Отказ УСБ от участия в пилотном проекте	Незаинтересованность УСБ	2	2	4	Анализ кадровой обеспеченности УСБ, перераспределение зоны ответственности	Предложение пилота другой государственной структуре или частной компании
3	Отказ участников, текучесть кадров (гос.служащих)	Частое увольнение	2	2	4	Формирование кадрового резерва с учетом текучести	Динамический график обучения, внедрение кредитной программы обучения
4	Отсутствие претендентов для участия в пилотном проекте	Неквалифицированные специалисты	1	2	3	Пересмотр критериев отбора	Провести повышение квалификации до базового уровня
5	Отсутствие возможностей для реализации карьерного роста	Отсутствие вакантных мест по профилю	1	1	2	Строгое соблюдение условий пилотного проекта (повышение по должности только из кадрового резерва), пересмотр сроков исполнения трудовых договоров с работниками достигшими пенсионного возраста	Рассмотреть возможность перевода в другой гос.орган на повышение по должности



БЮДЖЕТ

Целевое назначение	Сумма (тыс.тг.)
Получить доступ к международной базе данных (публикации)	100
Структурировать информацию и сформировать основные направления	0
Отбор экспертов для реализации проекта	0
Заключение индивидуальных трудовых договоров с экспертами	9000
Выработать HR концепцию	0
Отобрать учебные базы	0
Презентация и согласование концепции HR	0
Отобрать специалистов в кадровый резерв	0
Разработка и утверждение ИПР	0
Обучение и развитие сотрудников в КР	11500
Мониторинг усвоения знаний и развития навыков резервиста на практике	0
ИТОГО:	20600

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

