

МОЛОДЕЖНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

2012 год – старт проекта

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 12 мая 2012 г. N 452

**О МОЛОДЕЖНОМ КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ В СИСТЕМЕ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Правительства Санкт-Петербурга
от 30.01.2013 N 52, от 03.02.2014 N 60, от 29.05.2014 N 424,
от 17.07.2014 N 616, от 25.09.2014 N 898)

Приняты первые правовые акты
по формированию МКР
(оценка кандидатов, подготовка и
использование резерва)

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 14 января 2015 г. N 3

О МОЛОДЕЖНОМ КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Список изменяющих документов
(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.04.2016 N 298)

В целях совершенствования деятельности по подготовке кадров для исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга государственных учреждений Санкт-Петербурга, Правительство Санкт-Петербурга постановляет:

1. Утвердить Положение о Молодежном кадровом резерве Санкт-Петербурга.
2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Санкт-Петербурга от 12.05.2012 N 452 "О Молодежном кадровом резерве в системе исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга";



Губернатор Санкт-Петербурга
Г.С.Полтавченко



Привлечение перспективной молодежи для вступления в МКР



Участие в HR мероприятиях

- ✓ форумы
- ✓ конференции
- ✓ гостевые лекции
- ✓ ярмарки вакансий

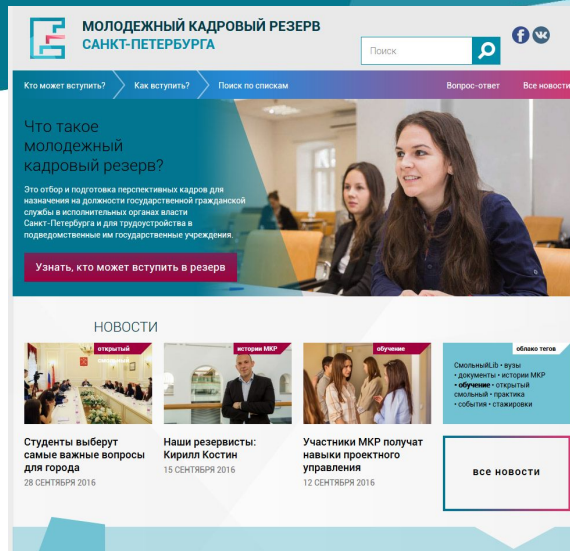


Привлечение перспективной молодежи для вступления в МКР

специальный сайт проекта (<http://mkr.gov.spb.ru/>)



социальные сети (более 4500 участников)



дополнительно созданы базовые кафедры:

- ✓ Северо-Западный институт управления РАНХиГС
- ✓ Санкт-Петербургский филиал НИУ Высшая школа экономики
- ✓ Санкт-Петербургский государственный экономический университет
- ✓ Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения



Привлечение перспективной молодежи для вступления в МКР

Однодневная стажировка «Открытый Смольный»

- ✓ Встреча с первыми лицами города
- ✓ Возможность узнать первым о новых городских проектах
- ✓ Попробовать свои силы на госслужбе



Поступление в Молодежный кадровый резерв

Молодежный кадровый резерв

[Главная](#) → [Молодежный кадровый резерв](#)

Позитивные результаты работы молодых специалистов в органах власти вдохновляют на привлечение молодежи к работе на государственной гражданской службе.
[Подробнее](#)

Предлагаем заполнить анкету

Фамилия*

Иванов

Имя*

Отчество

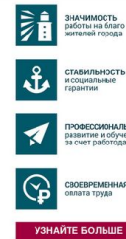
при наличии

Файл для загрузки*

Обзор... Файл не выбран.
Загрузить фото не более 3х Мб

Пол*

Женский Мужской

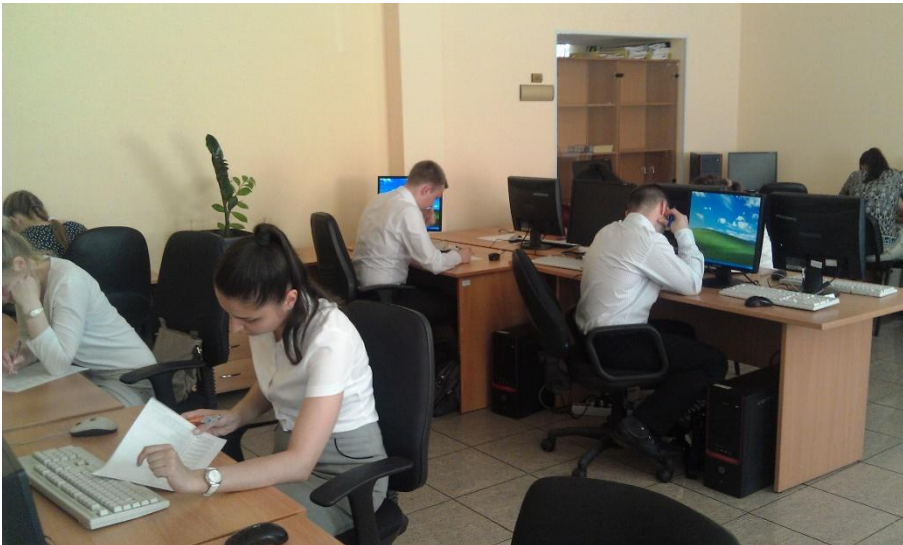


УЗНАЙТЕ БОЛЬШЕ

ПОРЯДОК УЧАСТИЯ
И ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ

1. заполнить анкету
в электронном виде
на сайте

2. пройти оценку



Подготовка резервистов

тренинги, мастер-классы, деловые игры,
дистанционные образовательные программы
по тематикам:

- ✓ система исполнительных органов государственной власти;
- ✓ законодательство о государственной гражданской службе;
- ✓ порядок рассмотрения обращений граждан;
- ✓ подготовка проектов правовых актов в Санкт-Петербурге;
- ✓ преодоление конфликтов, эффективная коммуникация;
- ✓ организационная культура и дресс-код;
- ✓ эффективное прохождение собеседования и др.



назначение на должность

1. появление вакансии в органе власти



2. подбор кандидатов из резерва



3. собеседование в органе власти



4. назначение на должность



Молодежный кадровый резерв в цифрах

- ✓ прошло оценку более **5700** кандидатов
- ✓ более **300** человек назначено на должности госслужбы
- ✓ резервисты работают в **95%** исполнительных органов государственной власти города
- ✓ **25%** резервистов получили повышение

7 Шагов по запуску проекта

1. Разработка и принятие правового акта о формировании резерва

Определение требований к кандидатам:

- ✓ Гражданство РФ
- ✓ Возраст от 20 до 35 лет
- ✓ Наличие высшего образования или обучение на последнем курсе
- ✓ Владение русским языком
- ✓ Компьютерная грамотность

2. Разработка методики оценки резерва

- ✓ Определение используемых методов
- ✓ Подготовка базы тестов, кейсов, вопросов для собеседования
- ✓ Проработка механизма автоматизации обработки результатов оценки

7 Шагов по запуску проекта

3. Создание программы подготовки (обучения) резерва

- ✓ Очная подготовка (лекции, тренинги, деловые игры)
- ✓ Заочная подготовка (электронные образовательные курсы)
- ✓ Подготовка (стажировка) в органах власти (для студентов, не имеющих диплома о высшем образовании)

4. Выработка механизмов использования резерва

- ✓ преимущественное использование данного резерва при всех назначениях в органах власти на должности государственной гражданской службы младшей группы (юридическое и методическое закрепление, включение показателя использования резерва в KPI работы кадровых служб органов власти)

7 Шагов по запуску проекта

5. Привлечение необходимых ресурсов:

- ✓ кадровые (государственные служащие – кураторы, специалисты – оценщики, преподаватели);
- ✓ материальные (помещения, аудитории для оценки и обучения);
- ✓ финансовые (при необходимости).

6. Подготовка информационных ресурсов:

- ✓ специализированный сайт проекта
- ✓ профильные группы в социальных сетях

7 Шагов по запуску проекта

7. Открытие набора в резерв

- ✓ размещение информации на всех доступных площадках; (СМИ, Интернет, центры карьеры в ВУЗах)
- ✓ проведение тематических встреч в ВУЗах;
- ✓ участие в HR-мероприятиях и др.

**При разработке проекта используются положения Методического инструментария по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы, разработанного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации*