

**СИСТЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**



СИСТЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сегодня

Закреплены за министерствами
(с 2001 г.)

Связаны с функциями
государственного управления

Обеспечены
административными
регламентами оказания
государственных услуг

Завтра

Определены для каждого
сотрудника министерства

Связаны с функциями
государственного управления,
с Качеством жизни и
Стратегией-2030

Обеспечены
стандартами деятельности



ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАБОТЫ В МИНИСТЕРСТВАХ И ВЕДОМСТВАХ

Послания Президента РФ и РТ
Стратегия развития РТ-2030
Показатели Качества жизни
Программа социально-экономического развития РТ
Государственные программы
Кодификатор функций государственного управления
Государственное задание на управление

Оценка функциональных
показателей
министерств/ведомств и
их руководителей

Оценка процессных
показателей
руководителей и
специалистов

«Книга стандартов»
(регламенты
деятельности)



КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Уровень жизни

Доступность и качество образования

Доступность и качество здравоохранения

Доступность и качество системы правоохранения

Доступность и качество индустрии гостеприимства,
сервиса и туризма

Уровень доверия власти

Уровень экологической безопасности

Уровень комфортности жилья



ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

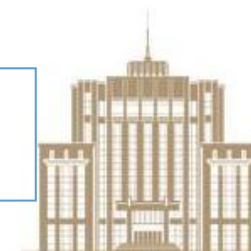
Уровень регистрируемой безработицы

Снижение числа пострадавших на производстве из расчета на 1000 работающих

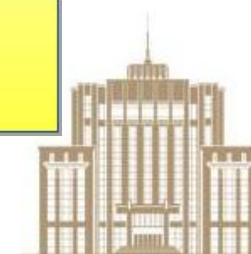
Рост количества созданных специальных рабочих мест для инвалидов

Уровень жизни (денежные доходы на душу населения к МПБ на члена семьи)

Уровень трудоустройства выпускников организаций ПО в 1-ый год после окончания обучения по специальности



СООТНОШЕНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ И ПРОЦЕССНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

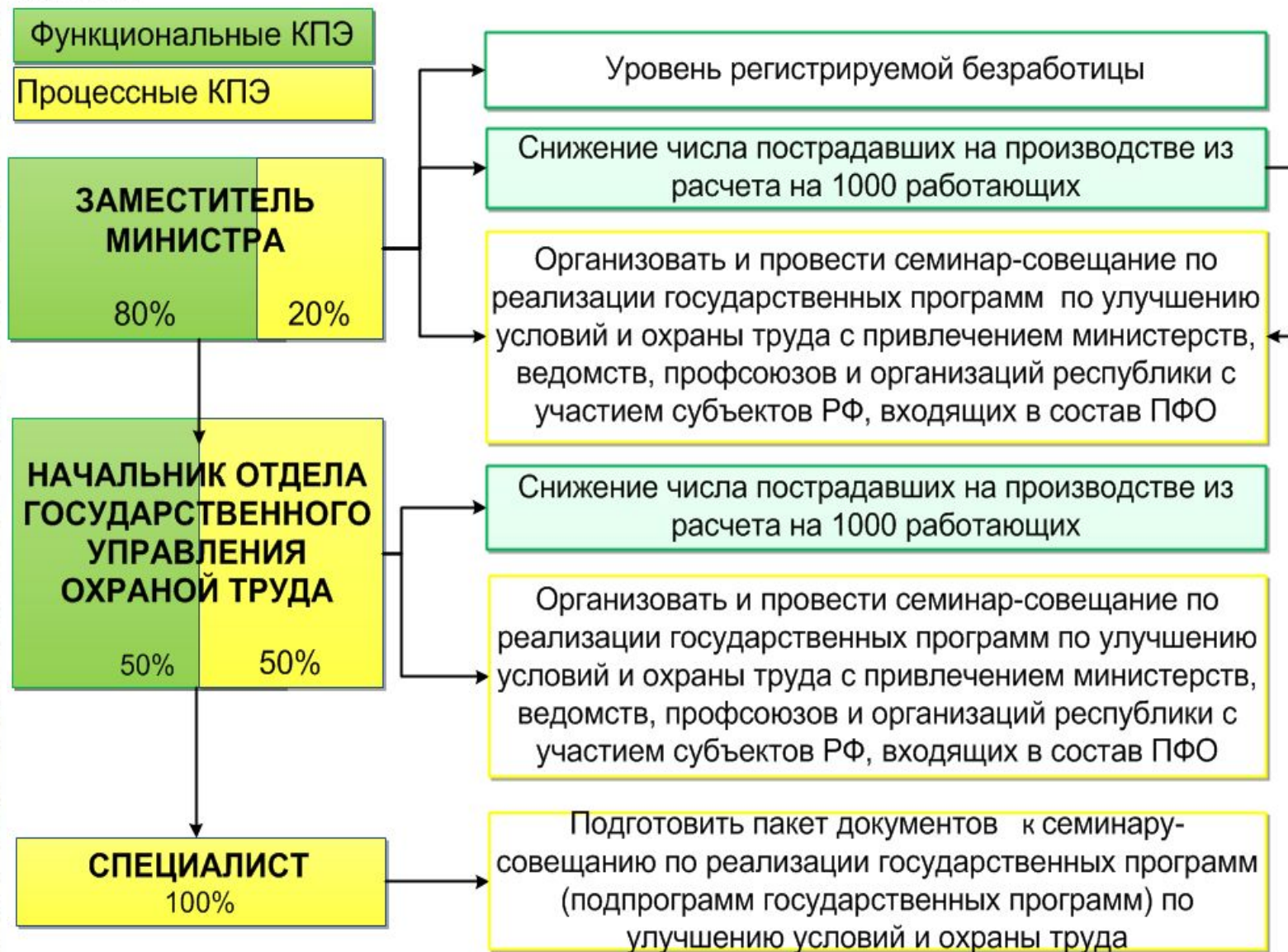


СООТНОШЕНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ И ПРОЦЕССНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (ФРАГМЕНТ)

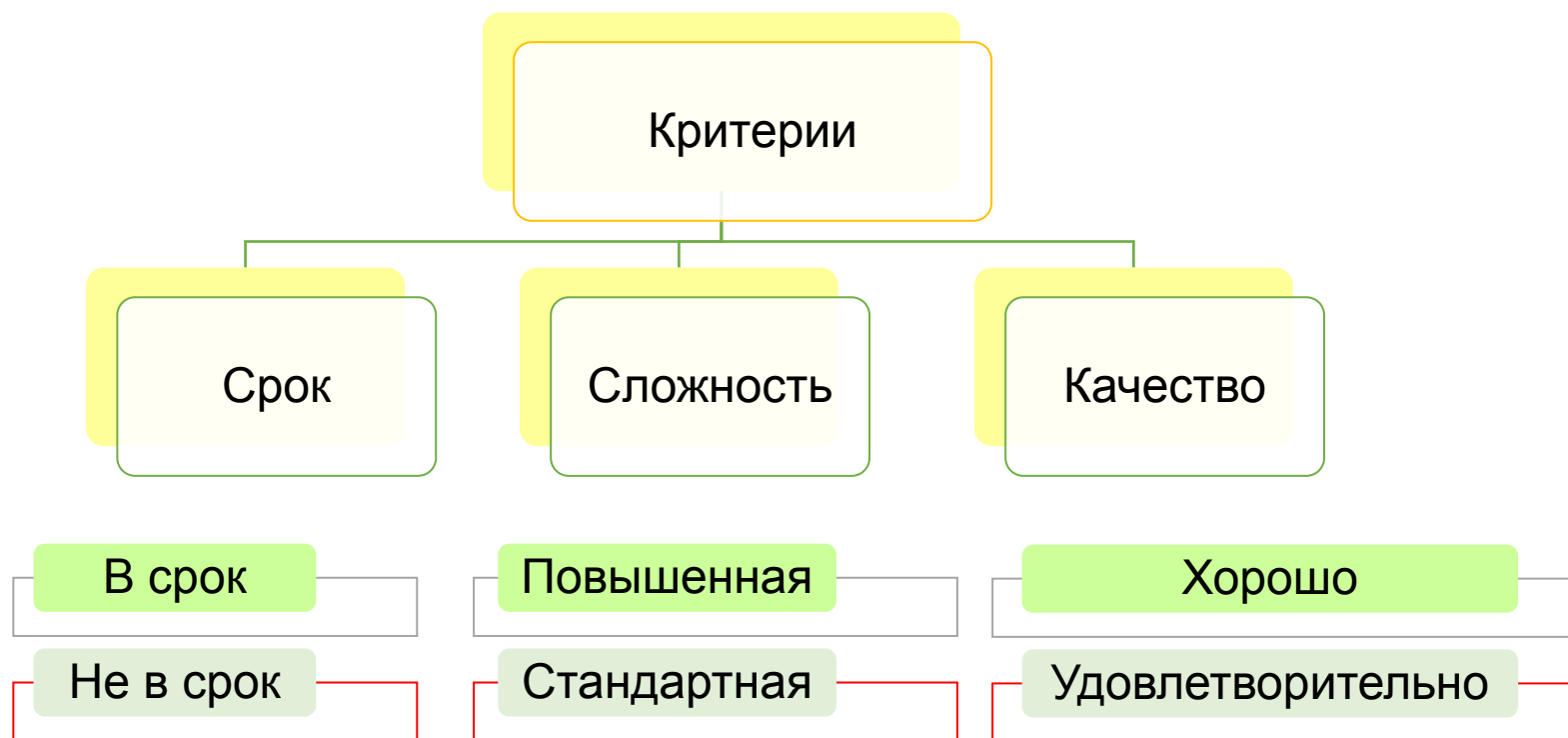
Легенда

Функциональные КПЭ

Процессные КПЭ



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРОЦЕССНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ



Повышающие коэффициенты

- Загрузка – объем выполненных работ
- Задействованность – участие в нескольких ключевых процессах
- Выработка – количество задач, выполненных за единицу времени
- Замещение – дни отработки в должности замещаемого сотрудника



РАСЧЕТ ПРОЦЕССНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

1. Сотрудники:
 - Специалист 1- Ведущий советник; Специалист 2 - Ведущий советник; Специалист 3- Ведущий консультант
2. Период оценки: 2 кв., 61 раб. день (производственный календарь)
3. Период отпуска
 - Специалист 2- 35 рабочих дней
4. Замещение должности руководителя
 - Специалист 1– 15 рабочих дней
5. Продолжительность рабочего дня
 - Специалист 1– 8 ч.; Специалист 2– 6 ч.; Специалист 3 – 8 ч.

2 квартал 2015 г.				
ФИО	Качество и сроки	Кол-во задач	Кол-во задач повышенной сложности	Кол-во ключевых процессов
Отдел	0,85	60	17	
Специалист 1	0,90	10	8	2
Специалист 2	0,80	10	8	4
Специалист 3	0,85	40	1	3

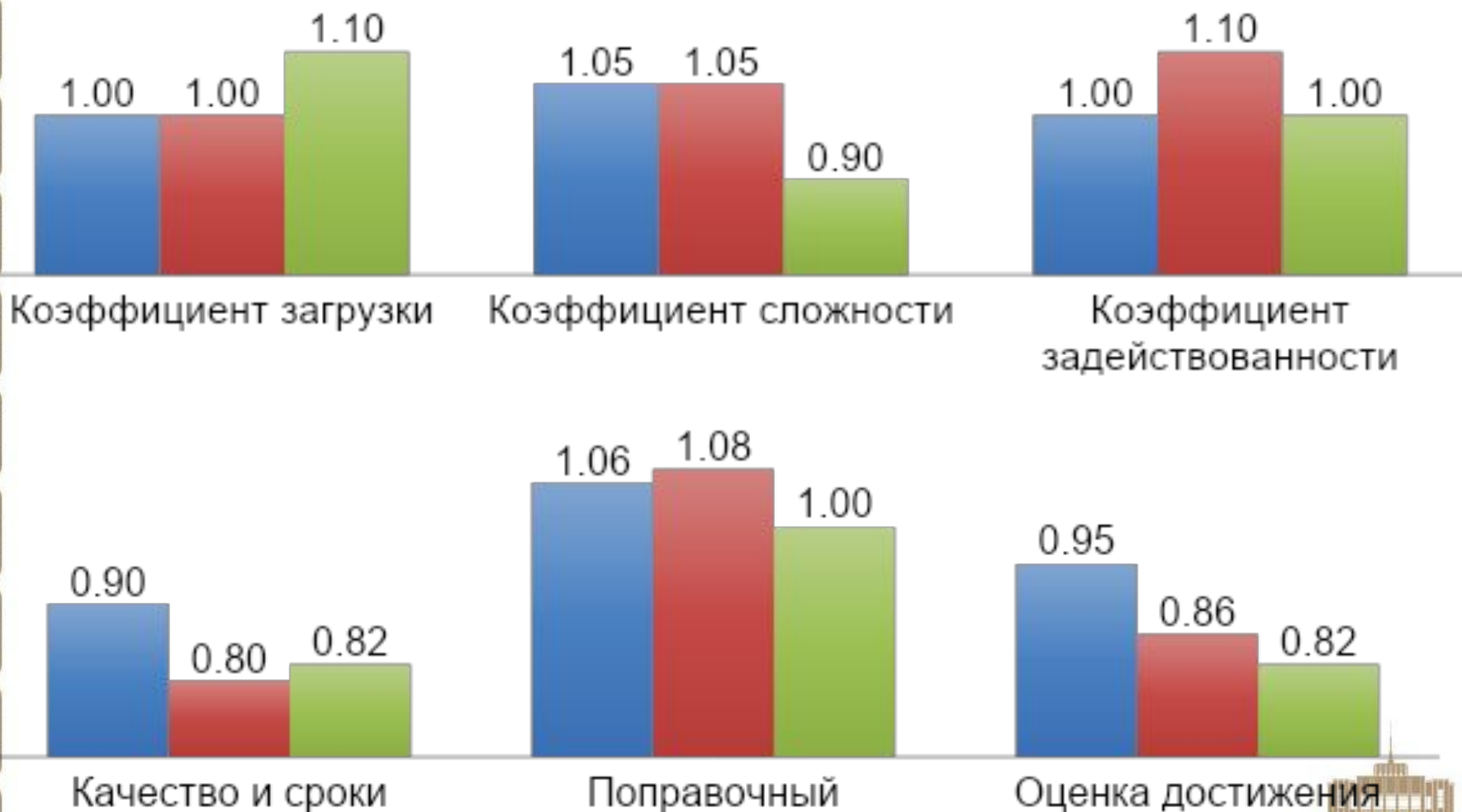


РАСЧЕТ ПРОЦЕССНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

■ Специалист 1

■ Специалист 2

■ Специалист 3



УПРАВЛЕНИЕ КЛЮЧЕВЫМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Доступ руководителя к оценке эффективности сотрудников

Возможность корректировки плановых значений показателей

Управление объемом загрузки и уровнем сложности поручений

Обоснованный размер премии сотрудника



ПРИНЦИПЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Премия
рассчитывается
ежеквартально

Премия министерства
не превышает уровня
достигнутых им
квартальных
показателей

Сотрудники различных
министерств, имеющие
равное денежное
содержание и одинаковые
показатели, получают
равное вознаграждение
(при равных показателях)

Сотрудники получают
вознаграждение
пропорционально
достигнутым личным
показателям и
показателям
министерства



КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Специалист	Начальник отдела/ Начальник управления	Заместитель министра	Министр	Периодичность
Оценка текущей деятельности (функциональные и процессные показатели)				1 раз в квартал
360 градусов - Оценка комфортности взаимодействия				1 раз в квартал
Профессиональное тестирование				1 раз в год
	Ассесмент-центр			1 раз в 3 года



МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Блоки компетенций	Интегральные компетенции	Категории сотрудников	
		Начальники управлений	Заместители министров
Эффективность	Мышление	Системное видение	
	Организация работы	Управление результативностью	Управление эффективностью/ Интегральная координация
Взаимодействие	Влияние	Построение отношений	Лидерство
	Командность	Командность	
Адаптивность	Готовность к изменениям	Инициативность	Внедрение изменений
	Стрессоустойчивость	Стрессоустойчивость	
Мотивация	Ответственность	Управленческая ответственность	
	Приверженность	Приверженность	



ОЦЕНКА КОМФОРТНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



Маркер поведения	Коэффициент, С
Удовлетворительно	0,9
Хорошо	1
Отлично	1,1

Преимущества:

1. Высокая объективность оценки.
2. Эффективная обратная связь.
3. Дополнительная информация о поведении сотрудника.



ВОЗМОЖНЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНОК ПО 360:

Индивидуальные показатели

1. Профессиональная компетентность
2. Результативность взаимодействия
3. Соблюдение согласованных сроков
4. Предоставление обратной связи
5. Конструктивность подхода
6. Комфортность взаимодействия

По работе отдела в целом

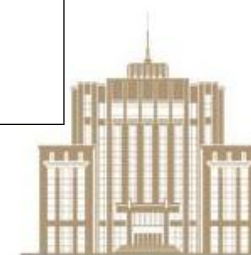
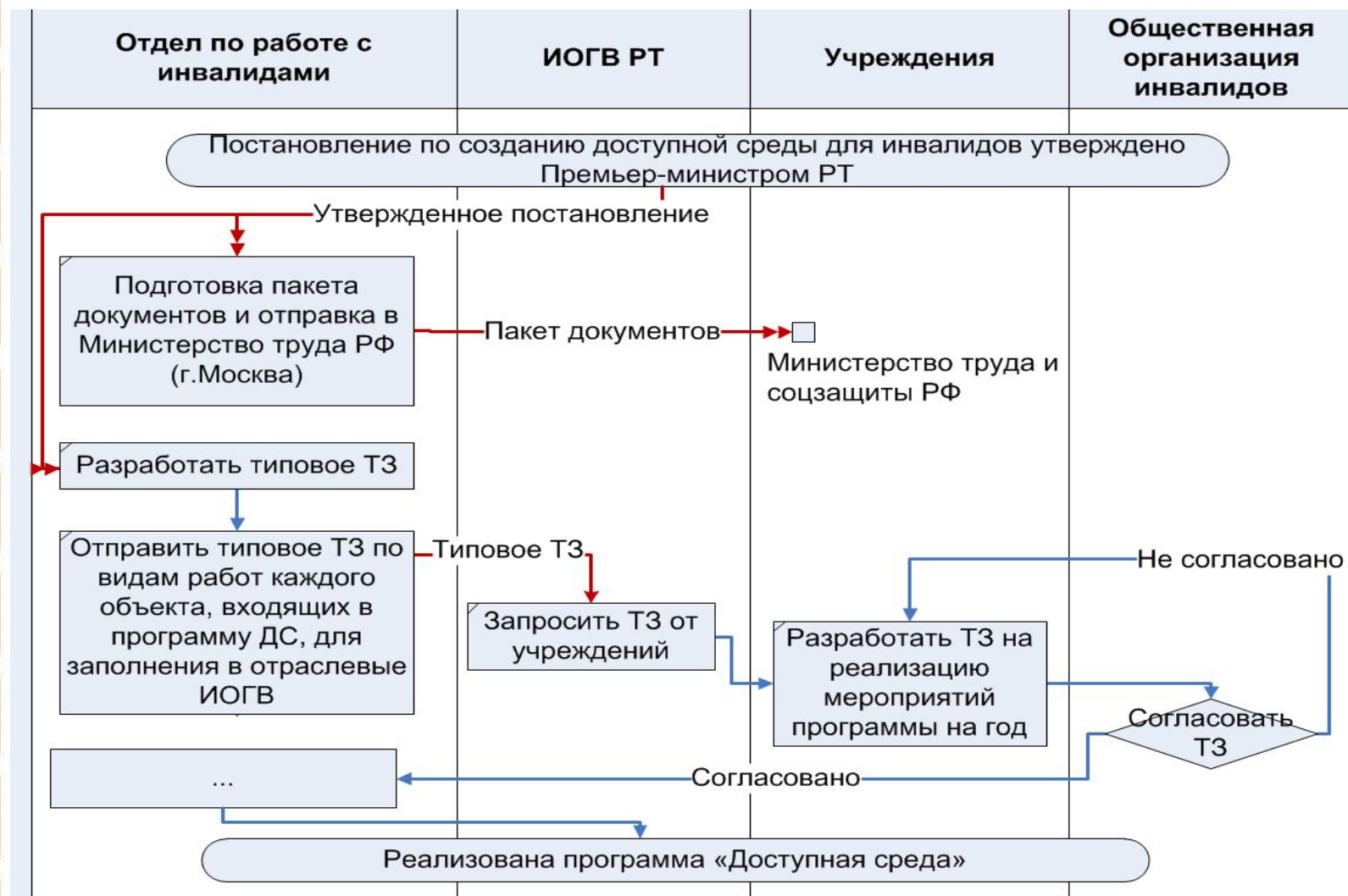
1. Уровень организации работы отдела
2. Информационная открытость



Организация представляет собой сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей.



РЕГЛАМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «ДОСТУПНАЯ СРЕДА»



Спасибо за внимание!

