



АКСЕЛЕРАТОР ПРОЕКТОВ ПО СЕРВИС-ДИЗАЙНУ «Ровеньский район»

БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ
2023 год

СОСТАВ КОМАНДЫ

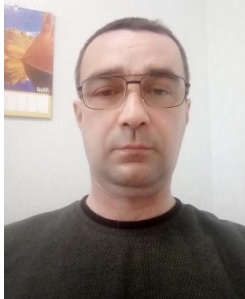
Команда №6.1: Администрация Ровеньского района

Консультант отдела мониторинга реализации национальных проектов и координации проектной деятельности, наставник



Елена
Владимировна
Луханина

Главный специалист организационно-проектного отдела МКУ «АХС Ровеньского района», наставник



Игорь
Владимирович
Гладунов

Заместитель начальника отдела правового обеспечения, муниципальной службы и кадров администрации Ровеньского района



Марина
Михайловна
Садовникова

Главный специалист отдела правового обеспечения, муниципальной службы и кадров администрации Ровеньского района



Наталья
Владимировна
Злобина

Начальник отдела правового обеспечения, муниципальной службы и кадров администрации Ровеньского района



Алина
Александровна
Соловьёва

Главный специалист отдела по труду



Ирина
Павловна
Панова

Начальник управления образования администрации Ровеньского района

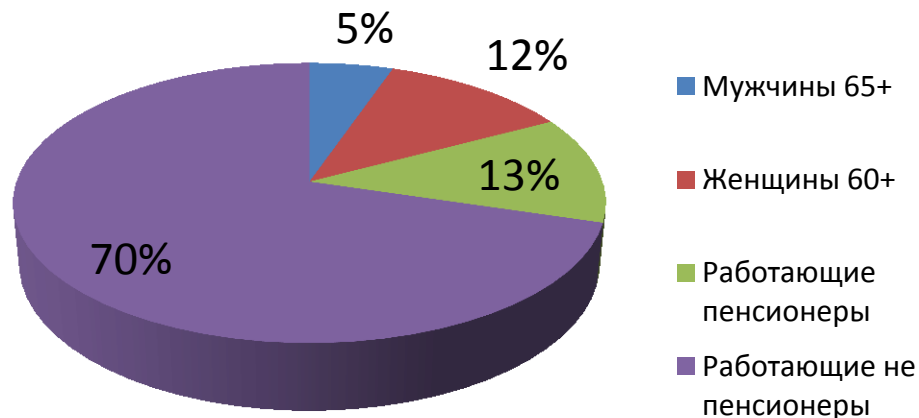


Марина
Алексеевна
Бекетова

ЖИЗНЕННАЯ СИТУАЦИЯ

Жизненная ситуация: Трудовая деятельность после выхода на пенсию

Экономически активное население района 12474 человек



Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ внес изменения и дополнения в следующие нормативные акты :

- в Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (ст. 7 ФЗ № 350);
- в Федеральный закон от 15 декабря 2001 № 166-ФЗ «О государственных пенсиях в Российской Федерации» (ст. 4 ФЗ № 350);
- в Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 424-ФЗ «О накопительной пенсии» (ст. 8 ФЗ № 350);
- в Федеральный закон от 30 ноября 2011 № 360-ФЗ «О порядке финансирования выплат за счет средств пенсионных накоплений» (ст. 6 ФЗ № 350);
- Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (ст. 2 ФЗ № 350);
- Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ст. 1 ФЗ № 350);
- Федеральный закон от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (ст. 5 ФЗ № 350);
- Федеральный закон от 17 июля 1999 года № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (ст. 3 ФЗ № 350);
- Федеральный закон от 19 декабря 2016 года № 428-ФЗ «О приостановлении действий частей 14 и 15 статьи 17 Федерального закона о «Страховых пенсиях» (ст. 9 350-ФЗ)

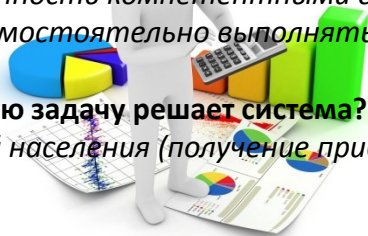
ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Задача системы: *Функционирование организации в соответствии с предназначением*

Какой результат хочет получить система?

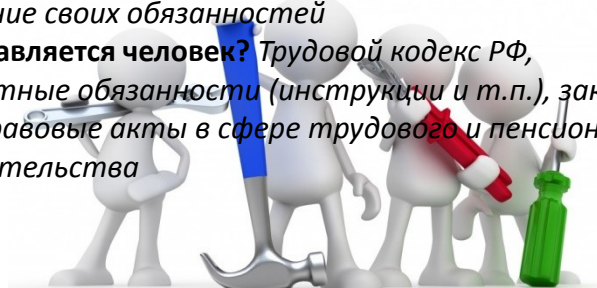
Укомплектованность компетентными сотрудниками, способными самостоятельно выполнять функциональные обязанности

Какую основную задачу решает система? *Удовлетворение потребностей населения (получение прибыли)*



Какие действия ждёт система от человека? *Добросовестное выполнение своих обязанностей*

Как направляется человек? *Трудовой кодекс РФ, должностные обязанности (инструкции и т.п.), законы и другие правовые акты в сфере трудового и пенсионного законодательства*



Сложность человека или семьи в ЖС?

1. *Снижение уровня доходов при выходе на пенсию*
2. *Снижение работоспособности в связи с ухудшением здоровья*

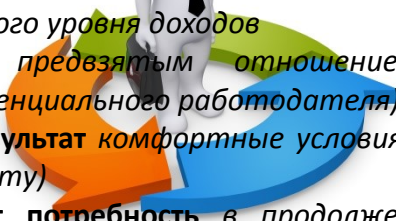
Восприятие:

1. *Предвзятое отношение со стороны коллег и руководителя*
2. *Страх потерять доход по месту работы*



Формулировка гипотезы

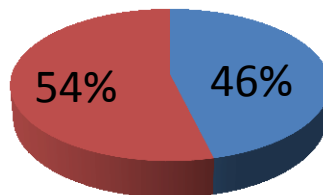
Возможно, когда человек уходит (оформляется) на пенсию
Делает он хочет продолжить трудовую деятельность по старому месту работы (устроиться на другую работу)
Чтобы решить задачу продолжения трудовой деятельности и получение высокого уровня доходов
Сталкивается с предвзятым отношением коллег и руководства (потенциального работодателя)
И не получает результат комфортные условия в коллективе (не получает работу)
Не удовлетворяет потребность в продолжении трудовой деятельности и получение высокого уровня доходов



ПРОЖИВАНИЕ ОПЫТА/ ГЛУБИННОЕ ИНТЕРВЬЮ



Участники интервью



■ Мужчины (57,5 лет)

■ Женщины (55,3 лет)



Администрация района



Управление капитального строительства



Подведомственные учреждения



Личный опыт работы

5 открытий:

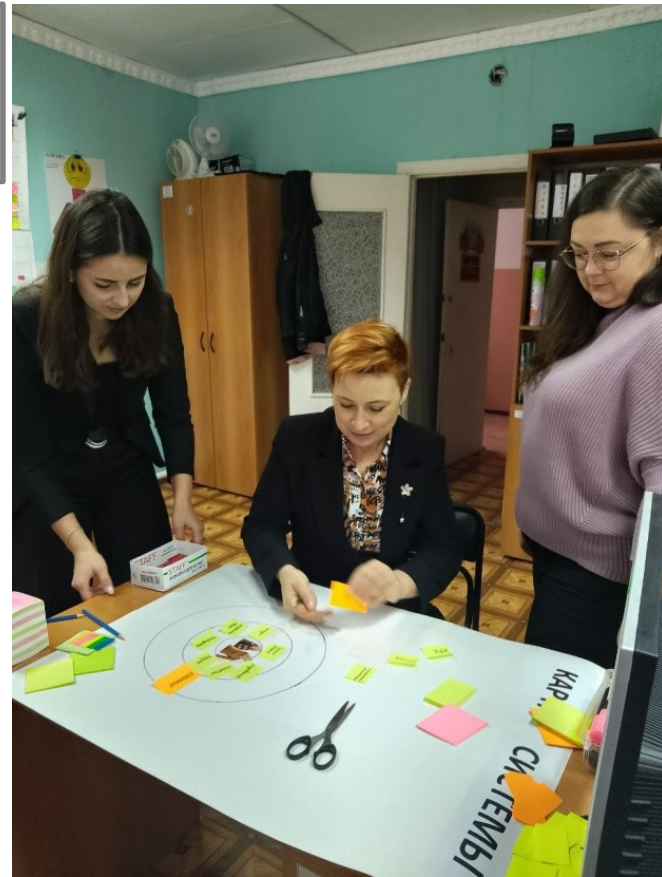
1. Когда человек предпенсионного или пенсионного возраста возглавляет коллектив, сотрудники чувствуют себя более комфортно.
2. Есть достаточно большое количество людей, которые с удовольствием продолжают работать после выхода на пенсию.
3. Большому числу работающих пенсионеров недостаточно средств для ухода на пенсию.
4. Есть люди, которые потеряли возможность досрочного выхода на пенсию, в связи с занимаемой должностью.
5. Большинство людей, участвующих в интервью отмечают сокращение числа проводимых мероприятий в неформальной обстановке

КАРТА СИСТЕМЫ



С кем человек находится в жизненной ситуации?

- Члены семьи
- Родственники
- Соседи
- Друзья
- Коллеги
- Руководитель
- Сотрудники пенсионного фонда



КОМПАС ПЕРСОН



«ВЕЧНЫЙ НОВИЧОК»

1. Без проблем меняет место работы
2. Охотно советует и руководит действиями других, но сам приказного тона не выносит
3. Любит участвовать в мероприятиях, проводимых в коллективе
4. Легче сменить место работы, чем решать проблемы, возникающие в коллективе

Активно участвуют в жизни коллектива



«ДУША КОМПАНИИ»

1. Любит свою работу
2. Нравится коллектив, в котором работает
3. Активно участвует в мероприятиях, проводимых в коллективе
4. Способен решать конфликтные ситуации миролюбивым способом
5. Имеет позитивный эмоциональный настрой

«ПЕССИМИСТИЧНЫЙ ТЮЛЕНЬ»

1. Имеет заниженную самооценку, не позволяющую комфортно чувствовать себя в коллективе
2. Чувствует тревожность при общении с коллективом
3. В конфликтной ситуации не будет бороться до конца
4. Часто испытывает затруднения при обсуждении задач в коллективе



«НЕУЛОВИМЫЙ СПЕЦИАЛИСТ»

1. Делает видимость занятости на рабочем месте
2. Имеет низкую работоспособность
3. Равнодушен к проблемам и задачам, стоящим перед коллективом
4. Не любит брать на себя ответственность



Стремится отстраниться от проблем коллектива

Остался на прежнем месте работы

ПЕРСОНА



1. Кто я?

Женщина
Наталья, 52
года, работает,
пенсионер
(ЧАЭС)

2. Мой девиз

Хочешь
сделать
хорошо, сделай
сам

3. Обо мне

Работаю в
продовольстве
ной сфере,
разведена

4. Со мной произошло

При назначении
начальника
отдела мне
предпочли
молодого
коллегу

5. Теперь я должен сделать

Теперь я
должна
сменить
место работы,
т.к. мне не
нравится
коллектив

6. И я не понимаю

Как мне
работать до
пенсии по
возрасту в
этом
коллективе

7. Меня огорчает и бесит

Почему не
оценили мой
многолетний
труд и опыт

8. При этом я хочу

Сменить сферу
деятельности,
чтобы
избавиться от
этого
коллектива

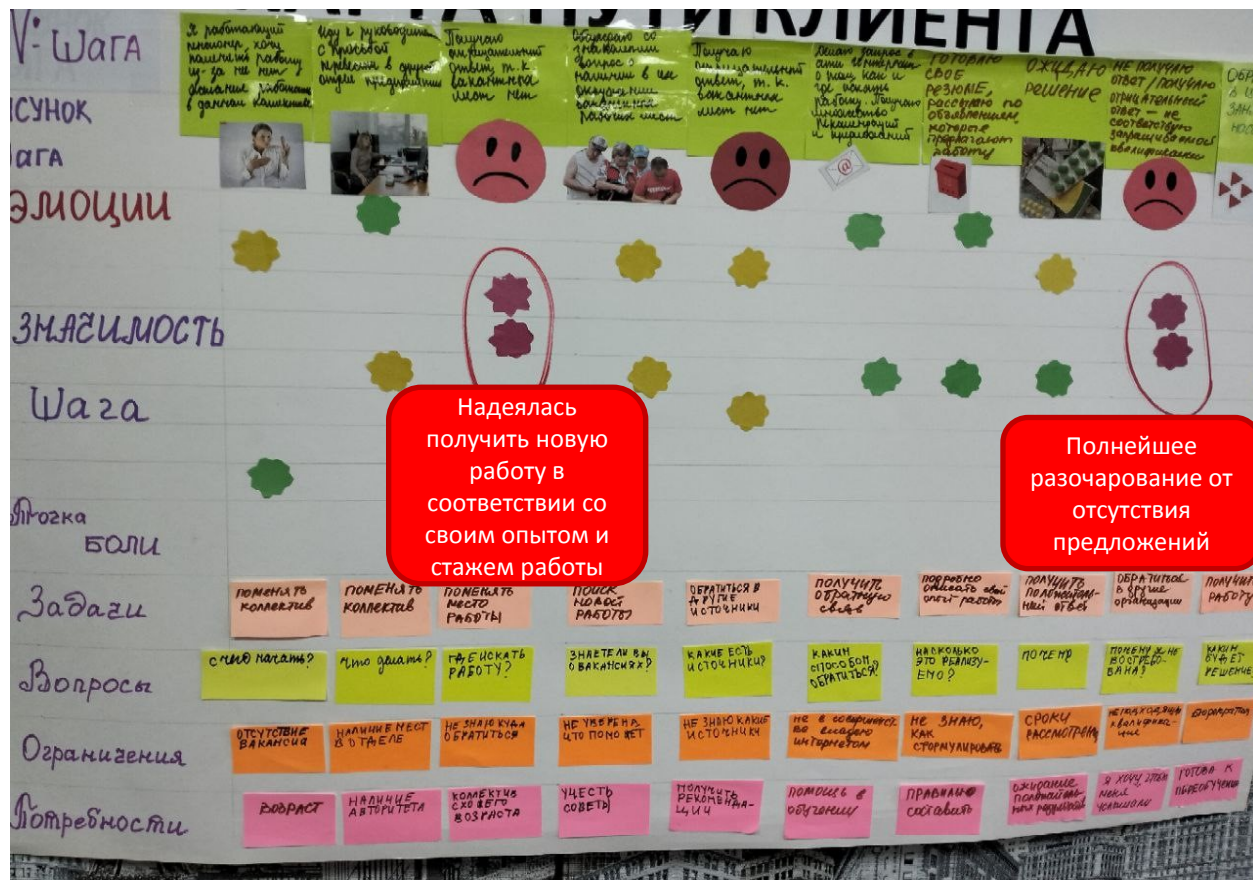
9. Обычно я поступаю так

Выполняю свои
обязанности
самостоятельн
о без
обращения к
коллегам

10. Моя мечта

Найти
коллектив где
меня оценят по
достоинству и
будут уважать

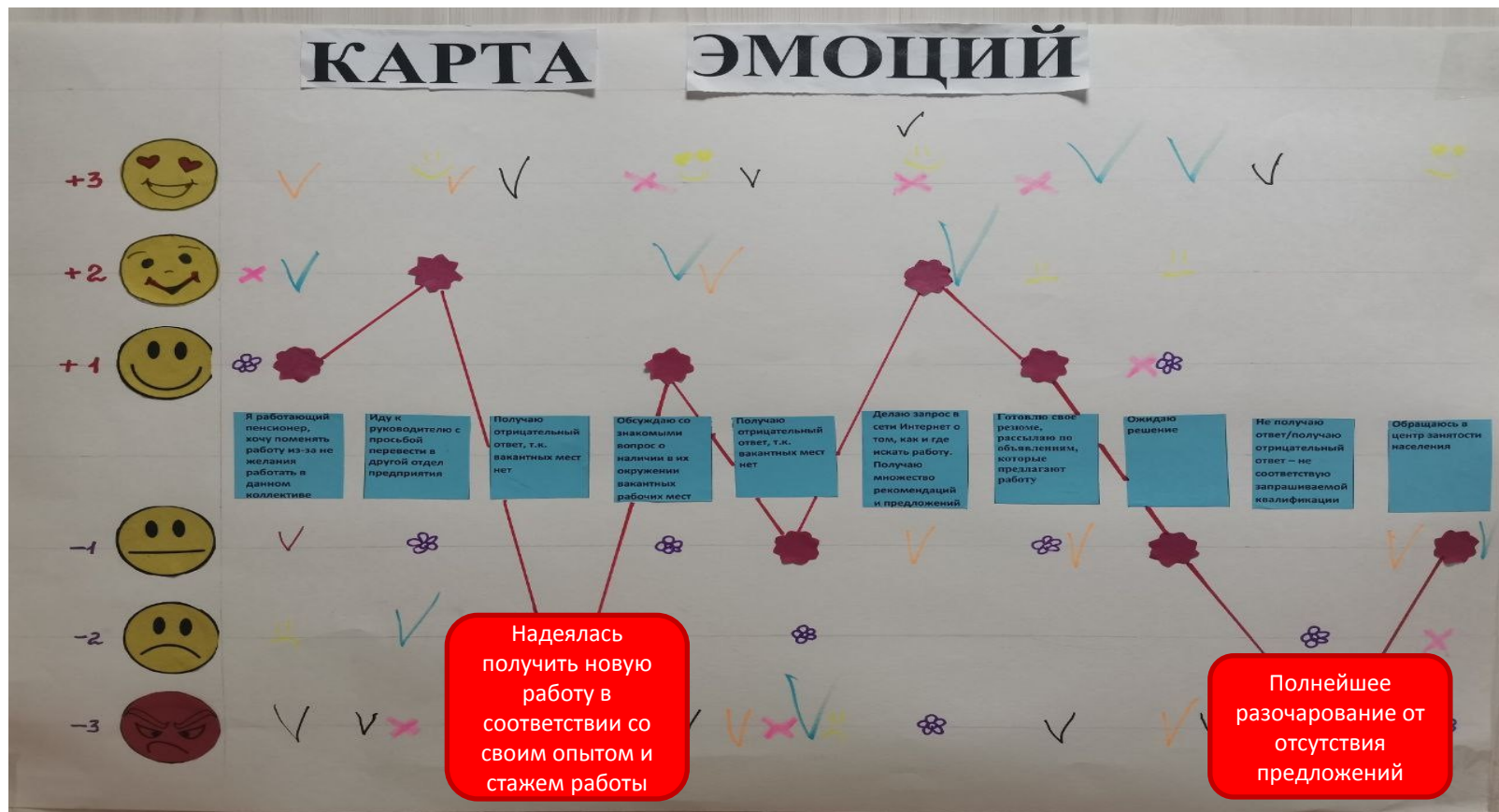
КАРТА ПУТИ КЛИЕНТА



1. Я работающий пенсионер, хочу поменять работу, из-за неё нет желания работать в данном коллективе
2. Иду к руководителю с просьбой перевести меня в другой отдел
3. Получаю отрицательный ответ, т.к. вакантных мест нет
4. Обсуждаю со знакомыми вопрос о наличии в их окружении вакантных рабочих мест
5. Получаю отрицательный ответ, т.к. вакантных мест нет
6. Делаю запрос в сети интернет о том, как и где искать работу. Получаю множество рекомендаций и предложений
7. Готовлю своё резюме, рассылую по объявлениям, которые предлагают работу
8. Ожидаю решение
9. Не получаю ответ/ Получаю отрицательный ответ – не соответствующую запрашиваемой квалификации
10. Обращаюсь в центр занятости населения



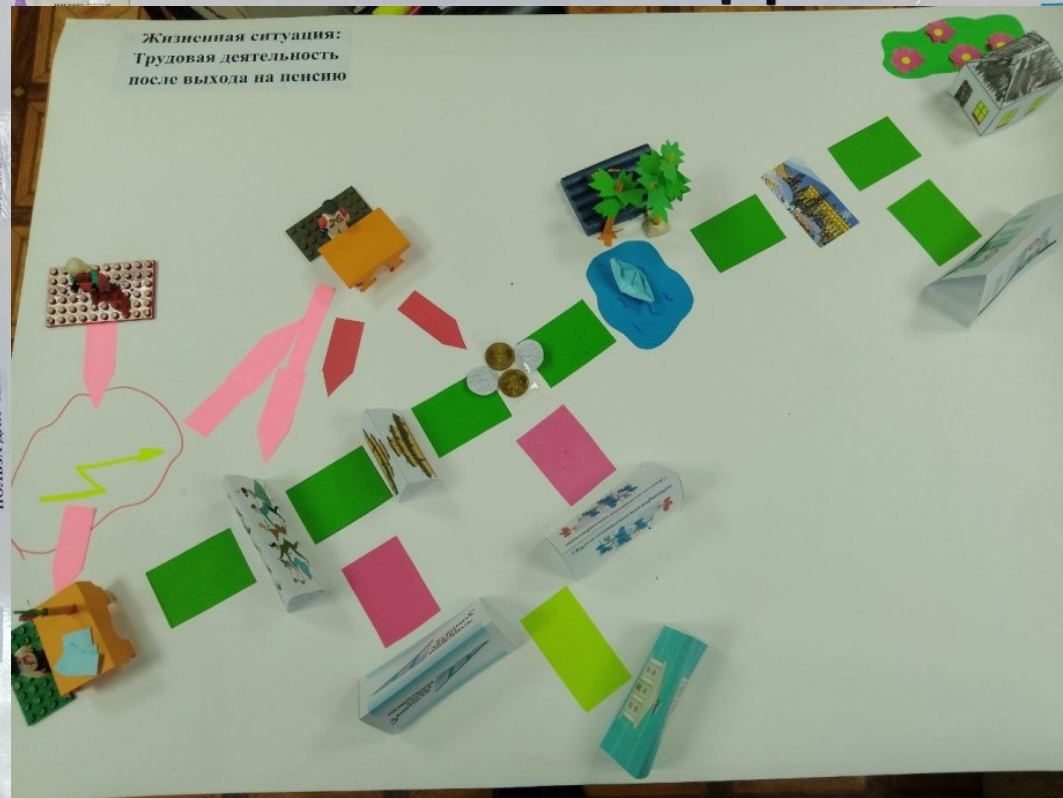
ЭМОЦИИ КЛИЕНТА



ПРОТОТИП

ОТБОР ИДЕЙ

Идеи, которые берём в работу



Ввести активный коллективный отдых на природе

Поздравление в коллективе с юбилеем трудовой деятельности

Устное поощрение на рабочих совещаниях

Участие в творческих конкурсах

Проведение корпоративов

Поздравление в коллективе с днём рождения

Предоставление дня отдыха за работу в выходной день

Проводить коллективные тренинги по укреплению психологического климата

Устраивать праздничные концерты для рабочего коллектива

Ввести командные спортивные соревнования внутри коллектива

Проведение костюмированных вечеринок

Направлять на курсы повышения квалификации по профессии

Внутрикорпоративное обучение по вопросам трудовой деятельности

ТЕСТИРОВАНИЕ ПРОТОТИПА



Всего в тестировании
приняли участие 27
человек

Что понравилось пользователю, показалось значимым

1. Возможность регулярно повышать квалификацию
2. Совместный отдых с коллегами
3. Возможность переобучиться людям предпенсионного возраста в службе занятости
4. Регулярная диспансеризация
5. Приобретение профсоюзной путевки для отдыха с семьей
6. Ежегодная индексация денежного содержания

Какие вопросы возникали во время тестирования

1. Как часто проходят курсы повышения квалификации?
2. Порядок получения профсоюзной путевки?
3. Когда планируется ближайшая экскурсия?
4. Можно ли ввести гибкий график работы?

Что было непонятно, неудобно или не создало ценности для пользователя

1. Все идеально, сказали «работа мечты»
2. Скептическое отношение к возможностям ТОС повлиять на проведение ремонта территории
3. Возможно приведёт к увеличению объема работы сотрудникам администрации

Какие идеи возникли во время тестирования

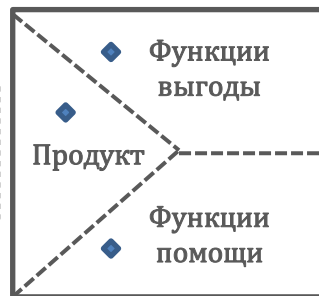
1. Информацию о ближайших мероприятиях в коллективе размещать в сетевой папке общего пользования
2. Ввести дистанционный режим работы 1 день в неделю

ЦЕННОСТНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

КАРТА ЦЕННОСТИ

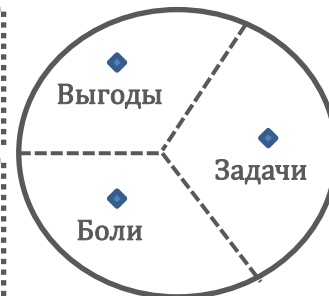
ПРОФИЛЬ КЛИЕНТА

СКРИПТЫ
сопровождения



- Определена работа по поощрению
- Определена работа по проведению праздников
- Разработана модель взаимопомощи сотрудников в освоении нововведений

- Высокая мотивация сотрудников
- Получение моральной удовлетворённости
- Высокое качество выполнения обязанностей
- Удовлетворение от проделанной работы



Создать
комфортный
психологический
климат в
коллективе

Наше решение

скрипты сопровождения трудовой деятельности

помогает

работающему пенсионеру

название решения

краткое описание клиента

который хочет

продолжении трудовой деятельности и получение высокого уровня доходов

ключевая потребность/задача

тем, что

высокая мотивация сотрудников

благодаря

своевременному поощрению

получить выгоду или избежать «боль»

функция решения

получение моральной удовлетворённости

проведению совместных праздников в коллективе

получить выгоду или избежать «боль»

функция решения

благоприятный психологический климат

поддержке коллег

получить выгоду или избежать «боль»

функция решения

МЕТРИКИ ПРОЕКТА

№	Наименование метрики	Описание	Показатель на входе	Показатель на выходе
1.	Уровень психологической атмосферы в коллективе	Методика А.Ф. Фидлера для оценки психологической атмосферы в коллективе	6,5	3
2.	Уровень информированности о программах обучения по повышению квалификации центра занятости населения	Проведение опроса	10%	70%

ПРОЕКТНЫЙ ПЛАН

Цель проекта: К 1 сентября 2024 года провести не менее 10 мероприятий направленных на повышение психологического климата коллектива

1. Проведение ежеквартального мониторинга морально-психологического состояния сотрудников

1. Организация поздравления сотрудников с днём рождения

1. Организация участия сотрудников в проведении праздничных мероприятий

1. Организация проведения курсов повышения квалификации для сотрудников
2. Организация взаимодействия с центром занятости населения

январь-сентябрь 2024

январь-сентябрь 2024

январь-сентябрь 2024

январь-сентябрь 2024

РЕСУРСЫ ПРОЕКТА

Административный ресурс

- Глава администрации
- Заместители главы администрации
- Руководители структурных подразделений администрации



Человеческий ресурс

- Сотрудники администрации



Материальный ресурс

- Стенд «Поздравление сотрудников»
- Стенд «Лучший работник месяца»



МЫ ГОВОРИМ СПАСИБО!

- Благодарим команду за проявленный энтузиазм, креативность и профессионализм, за позитивное отношение к трудностям
- Благодарим сотрудников проектного офиса
- Благодарим Елену Владимировну Луханину за то, что постоянно находится с нами на связи, за важные и нужные советы
- Благодарим Ирину Юрьевну Кирилову, что дали возможность изучить новые инструменты, позволяющие более качественно организовать работу с населением

