



Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ

**Эффективность реализации Государственного
плана
в оценках участников Программы**

**Зам. нач. отдела по оценке эффективности и развитию Программы
Алсу Радиковна Андреева**

6 сентября 2012 года, Москва



Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ

Эффективность реализации Государственного Плана по организации подготовки управленческих кадров:

1. Оценка качества процессов (этапов), осуществляемых в рамках реализации Государственного Плана: отбор, **образовательный этап**, стажировка, постпрограммная работа
2. Фактические результаты (показатели) реализации Государственного плана

Социально-экономические результаты реализации госуд. плана для направляющих организаций и экономики региона

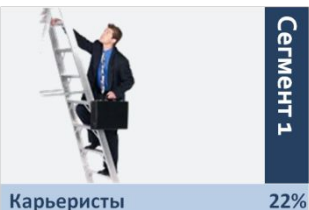
Показатели	%
Позитивное изменение экономического положения предприятия	58
Совершенствование методов управления организацией	40
Новые рабочие места	33
Сокращение издержек на производство товаров и услуг	32
Реализация проекта развития организации	25
Установление деловых контактов с российскими партнерами	25
Заключены деловые контракты	23
Увеличение количества деловых контактов с органами власти	19
Установление деловых контактов с иностранными партнерами	19
Увеличение объемов продаж	16
Привлечение заемных средств	15
Рост доли рынка компании	14
Привлечение инвестиций	11
Внедрение новых технологий производства, внедрение новых продуктов	9



Первоочередными целями обучения на Программу должны быть цели в интересах организации

Поступающие Поставленные цели

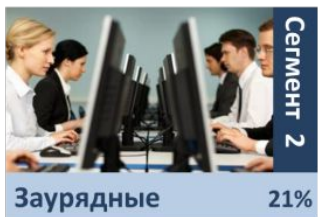
Нацелены на личный рост, профессиональное и карьерное продвижение (повышение должности, повышение зарплаты, завоевание авторитета среди коллег)



Выпускники через несколько лет после обучения **Достигнутые цели**



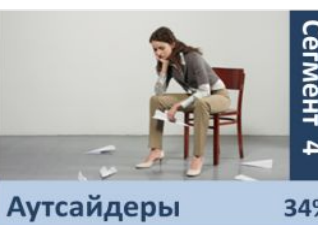
Достигли практически всех поставленных целей – в интересах организации, личных, получения новых знаний и навыков



Практически не добились личных целей и целей в интересах организации, однако получили новые знания в области



управления. Добились поставленных целей меньше чем лидеры, но больше, чем аутсайдеры. Однако, все 100% установили новые деловые контакты



Среди аутсайдеров значимо ниже, чем в других сегментах, доля тех, кто добился целей организации, и личных целей



Необходимо усиление проектной составляющей обучения

Практикоориентированный, проектный подход –
уникальность Президентской Программы

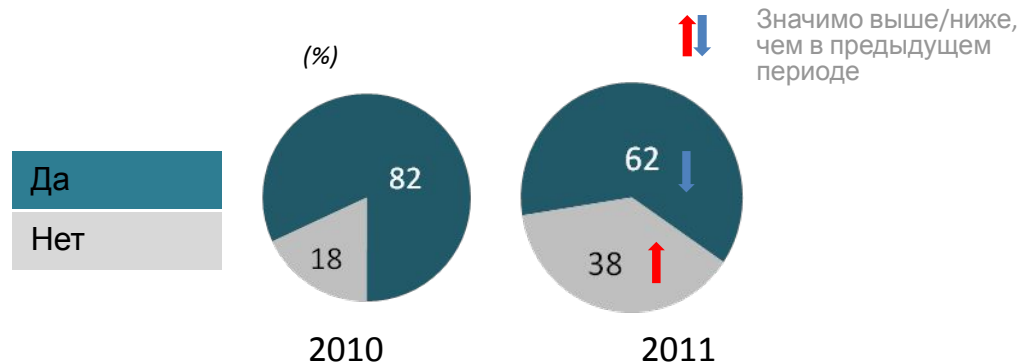
«Поддержка внедрения проектов развития в учреждениях и организациях народного хозяйства Российской Федерации» (одна из задач Государственного Плана)

«При отборе специалистов на Программу особое внимание следует уделить специалистам, представившим проекты развития организаций» (из методической рекомендации по отбору специалистов – 2012 год)

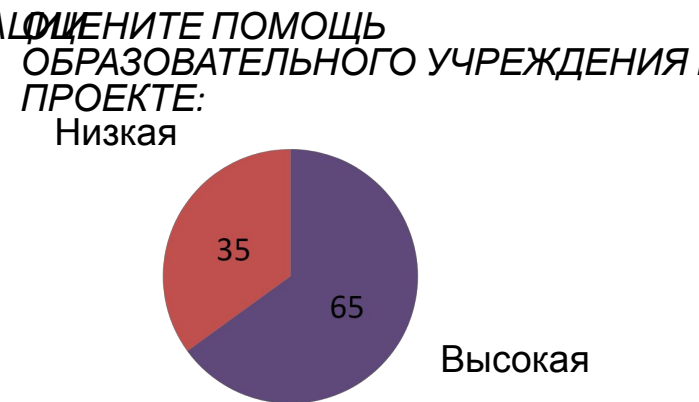
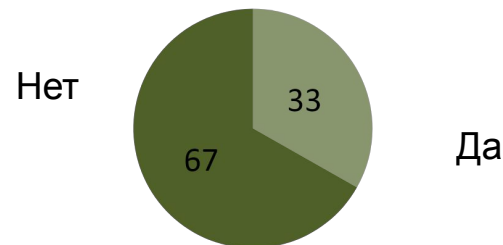


Необходимо усиление проектной составляющей обучения

БЫЛО ЛИ У ВАС ПОДГОТОВЛЕНО ПРОЕКТНОЕ ЗАДАНИЕ ПЕРЕД НАЧАЛОМ ОБУЧЕНИЯ?



ОЦЕНИТЕ СТЕПЕНЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ВАШЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЕКТЕ: ОЦЕНИТЕ ПОМОЩЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ПРОЕКТЕ:





Необходимо усиление проектной составляющей обучения

«...проектный подход – сам по себе очень хорош, но этот проектный подход должен выстраиваться с самого начала обучения...»

на самом деле, получается, что в течение там где-то процентов 70 времени начального ты учишься по разным предметам, изучая, обучаясь. При этом, тебе сразу говорят, что в конце будет некий проект..... и вот приходит это время работать над проектом. И тут выясняется, что есть масса вопросов, которые по-хорошему, надо было задавать преподавателям, которые тебе преподавали дисциплины, раньше. То есть, грубо говоря, весь этот проект, в данном случае, если говорить о написании некой стратегии некоего предприятия или чего-то еще, он строится из неких кубиков.

Кубики эти – это, по сути, дисциплины, которые ты слушаешь в течение занятий. Ну, и соответственно, если бы ты сразу знал, что у тебя вот такой проект, вот такая вот задача в рамках проекта, вот такие-то вот части этого проекта, которые надо выполнять, то сразу же, например, преподавателю по маркетингу ты бы задавал определенные вопросы, преподавателю по финансам задавал бы определенные вопросы, которые как раз бы отвечали тебе на части твоего проекта, который тебе нужно писать. Таким образом, у тебя этот проект постепенно бы обрастал мясом, причем живым.

А в результате там, конечно, получается много воды. Ну, или просто того, чего уже поднять нельзя и преподавателя ты не найдешь.....»

Выпускник программы В



Необходимо усиление проектной составляющей обучения (взгляд руководителей направляющих организаций)

С точки зрения вклада в развитие направляющей организации реализация проектного задания была оценена руководителями сравнительно более высоко, чем другие этапы.

При условии, что суммарная польза всех этапов взята за 100%, средняя доля проектного задания составляет 47%

	Проектное задание	Обучение в ВУЗе	Стажировка	Мероприятия для выпускников
Средняя доля вклада в развитие организации	47%	35%	22%	13%



обучения (федеральный и региональный уровень)

Активизирована деятельность по государственной финансовой поддержке проектов, разработанных выпускниками Президентской Программы за счет средств федерального и регионального бюджетов

В рамках региональных программ поддержки малого и среднего предпринимательства, инновационной деятельности долгосрочных целевых программ предусмотрены следующие мероприятия по финансовой поддержке проектов:

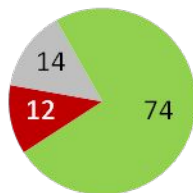
- субсидии;
- микрозаймы и поручительства;
- возмещение части затрат, связанных с уплатой по кредитам;
- лизинг оборудования и автотранспортных средств;
- обучение кадров;
- грантовая поддержка и т.д.

В настоящее время Департаментом развития малого и среднего предпринимательства МЭР РФ прорабатывается механизм финансирования лучших проектов по результатам зарубежных стажировок, подготовленных выпускниками Программы, за счет средств федерального бюджета, предусмотренных для предоставления субсидий бюджетам субъектов РФ



Преимущества и недостатки ПП в оценках выпускников прошлых лет

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЛОЯЛЬНОСТИ NPS, %



промоутеры

критики

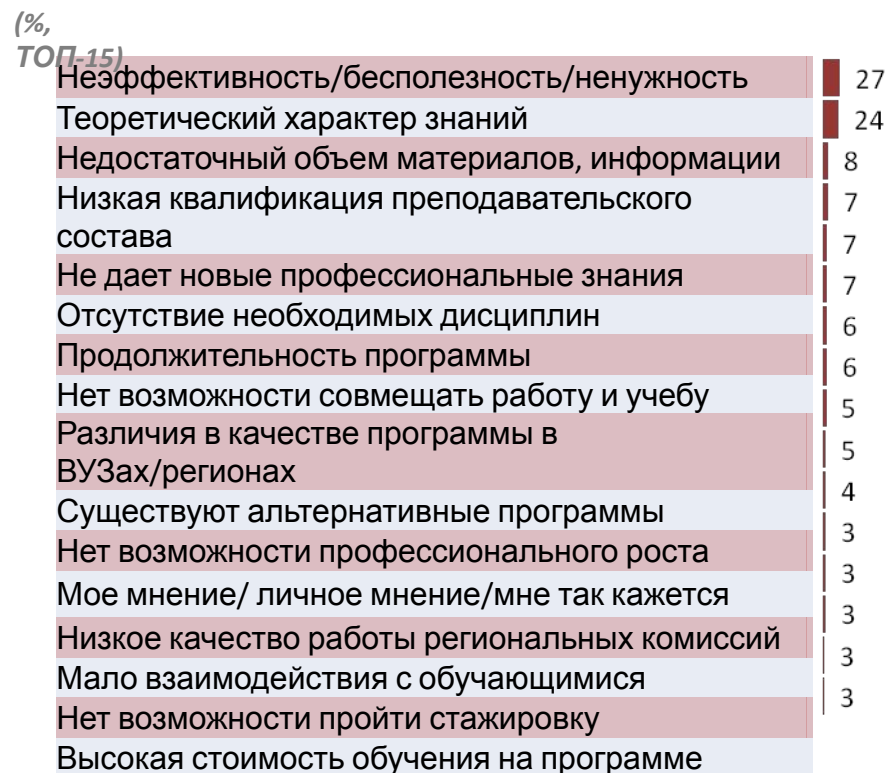
нейтралы

$$\text{Index NPS} = 74\% - 12\% = 62\%$$

Индекс NPS составляет 62%, т.е. у Программы значительно больше промоутеров, чем критиков

За что **рекомендуют** Программу (74%)

За что **критикуют** Программу (12%)

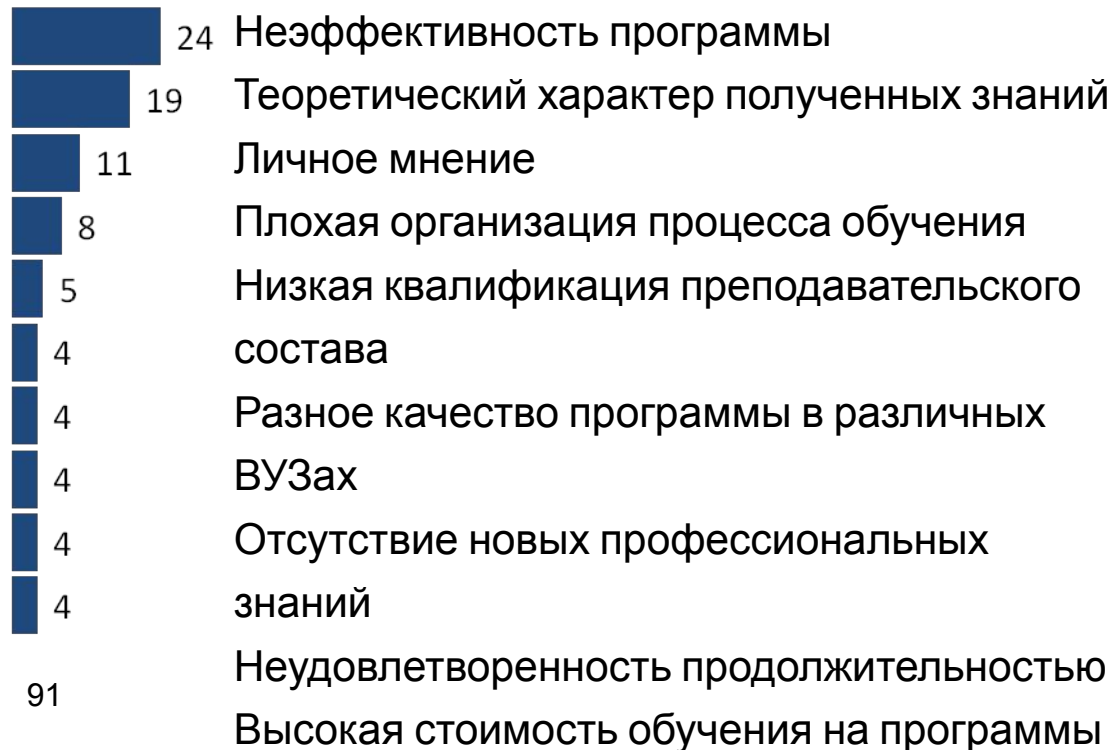


Руководители предприятий За что критики не рекомендуют Программу

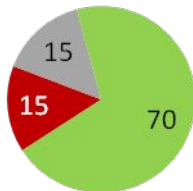
43% названных причин, по которым руководители предприятий не готовы рекомендовать Программу заинтересованным в подобном обучении знакомым составляют **неэффективность Программы (24%)** и **теоретический (неприкладной) характер получаемых знаний (19%)**.

Эти же две причины как самые главные называют и выпускники Программы.

База, критики:



МЕТОДИКА
ОЦЕНКИ
ЛОЯЛЬНОСТИ
NPS, %



Низкая лояльность организаторов

$$\text{Index NPS} = 70\% - 15\% = 55\%$$

Кто чаще всего критикует Программу:

- Руководители, подчиненные которых закончили образовательную программу типа «А»
- Руководители-представители крупного бизнеса
- Руководители, работающие в сфере предоставления услуг в области информационных технологий

G1. Насколько Вы готовы рекомендовать Программу?

G2. Почему Вы поставили именно такую оценку? /ОТКРЫТЫЙ ВОПРОС/



Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ

EXIT

Radar™

A1124 - Президентская программа - выпускники, только что закончившие обучение

A1128 - Иностранцы, прошедшие стажировку в России

A1126 - Российские специалисты, прошедшие стажировку

A1127 - Follow-up. Анкеты немецких партнеров

Построение таблицы / графика распределения

Экспортировать в Excel

Какие функции Вы выполняете в рамках своей работы?

Ответ	% от базы респондентов	% от базы ответов	Count
Стратегическое управление	36,72 %	14,54 %	87
Управление финансовыми ресурсами	30,13 %	11,92 %	71
Маркетинг	18,61 %	7,37 %	44
Управление персоналом	49,29 %	19,51 %	117
Управление информационными потоками	13,95 %	5,52 %	33
Управление производственными процессами	28,36 %	11,23 %	67
Управление научными разработками и исследованиями	6,76 %	2,68 %	16
Управление работой вспомогательных служб	9,41 %	3,73 %	22
Контроль качества	15,76 %	6,24 %	37
Управление сбытом	12,35 %	4,89 %	29
Управление закупками	7,69 %	3,04 %	18
Управление инвестициями (привлечение, размещение)	6,76 %	2,68 %	16
Связи с общественностью, реклама	10,55 %	4,17 %	25
Юридическое сопровождение деятельности организации	5,29 %	2,10 %	12
Другое	0,92 %	0,37 %	2
Затрудняюсь ответить	0,08 %	0,03 %	



Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ

Благодарю за внимание!