



П. А. Гончаренко,
первый заместитель руководителя Аппарата Мэра
и Правительства Москвы

Правительство Москвы – крупнейший работодатель столицы: в наших организациях работает более 850 тыс. человек. На столичном рынке труда мы уже давно находимся в условиях высокой конкуренции. За достойных сотрудников нам приходится соперничать с бизнес-организациями, федеральными структурами и госкорпорациями. Чтобы привлекать лучшие кадры и, вырастив свои таланты, удерживать их, мы должны предлагать им возможности, сравнимые, а то и превосходящие те, которые имеются у других работодателей. Поэтому среди наших приоритетов – современная кадровая политика и новейшие кадровые технологии.

Правительство Москвы – также самый диверсифицированный работодатель с точки зрения кадрового состава структур. Сегодня мы нанимаем сотрудника МФЦ,

завтра ведем поиск кандидата на вакансию заместителя министра, а послезавтра ищем инженера для проекта строительства новых станций метрополитена. Мы постоянно изучаем рынок, выбираем новейшие HR-технологии и адаптируем их для наших задач, получая продукт, который отвечает самым высоким запросам столичных органов власти и подведомственных организаций.

Специфика Правительства Москвы как работодателя стала определяющей для нашей кадровой стратегии и легла в основу новой сервисной модели. Почему мы выбрали именно сервисную модель, а не формат административного ресурса? Для нас важно, чтобы созданные нами кадровые инструменты действительно работали и реально помогали в решении проблем. Поэтому мы исходили из потребностей руководителей и тех сложностей, с которыми им приходится сталкиваться при управлении командой. В результате мы смогли предложить им простые и понятные сервисы, сопровождающие каждый этап жизненного цикла работника в организации. С момента принятия на вакансию мы с помощью инструментов адаптации, оценки, повышения компетентности и техник удержания стабильно ведем сотрудника по его карьерной траектории, давая руководителю возможность системно и целенаправленно совершенствовать профессиональные качества своей команды.

Так мы решаем нашу главную задачу – находим, развиваем и бережем свои кадры: именно эти люди изо дня в день работают над тем, чтобы сделать наш город лучше и комфортнее.



П. А. Малихин,
начальник Управления государственной службы
и кадров Правительства Москвы

Наши кадровые сервисы призваны помочь руководителю эффективнее управлять своими подчиненными. Между тем роль руководителя в современном мире меняется. Тот, кто раньше просто ставил задачи и контролировал их выполнение, сегодня должен быть лидером, вдохновителем, отвечать за эффективность своей команды и ее развитие. Таковы требования времени.

Изменились инструменты управления: сегодня использование цифровых технологий – это не дань моде, а необходимость. Стал другим коллектив: многие люди,

работающие удаленно, уже не готовы возвращаться к офисному формату. Мы видим, что сам руководитель оказался в более напряженных условиях, чем раньше: ему приходится в сжатые сроки осваивать новые модели управления удаленной командой. Кроме того, предъявляются иные, чем прежде, требования к его эмоциональному интеллекту: ему нужно сохранять собственную работоспособность и продуктивность своих сотрудников в условиях стресса, вызванного необходимостью часто и быстро перестраиваться.

Этот стремительный ритм жизни был учтен при построении системы кадровых сервисов Правительства Москвы. Мы стараемся быть максимально гибкими и оперативно внедряем самые современные HR-технологии, отвечающие актуальным запросам в сфере управления персоналом. Так, наша линейка сервисов полностью переносится в цифровой формат, появились инструменты, помогающие достичь эмоционального баланса, и многое другое.

Происходящие сегодня изменения – это не только трудности, но и открывающиеся возможности. Работать в Москве – значит реализовывать эти возможности, помогать развитию столицы и развиваться вместе с ней.