



**РАНХиГС**

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ЦЕНТР ПОДГОТОВКИ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И КОМАНД  
ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

# **ФОРМИРОВАНИЕ РЕЕСТРА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

## **Концептуальные основы**

Москва, 2021



**Реестр высококвалифицированных руководителей и специалистов цифровой трансформации государственного управления (далее – Кадровый реестр ЦТ)** – сформированная на основе отбора база данных руководителей и специалистов, обладающих необходимыми профессиональными и личностными компетенциями в сфере цифрового развития для выдвижения на замещение должностей в подразделениях цифровой трансформации (ЦТ) системы государственного управления федерального и регионального уровней

**Заказчик Кадрового реестра ЦТ** – Минцифры России в интересах подразделений ЦТ государственных органов исполнительной власти и подведомственных организаций

**Оператор Кадрового реестра ЦТ** – Центр подбора и кадрового развития специалистов цифровой трансформации (ЦПикР ЦТ) Центра подготовки руководителей и специалистов цифровой трансформации (Центр CDTO) Высшей школы государственного управления (ВШГУ) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС)

**Отбор в Кадровый реестр ЦТ** – процедура выявления кандидатов на включение в Кадровый реестр ЦТ

**Кандидат в Кадровый реестр ЦТ** – лицо, добровольно изъявившее желание принять участие в отборе в Кадровый реестр ЦТ

**Участник Кадрового реестра ЦТ** – лицо, успешно прошедшее отбор в Кадровый реестр ЦТ

**Cdto.work** – единая информационная кадровая система оценки компетенций участников ЦТ и формирования Кадрового реестра, размещенная на сайте <http://\cdto.work> в сети Интернет



**Цель формирования Кадрового реестра ЦТ** – обеспечение подразделений ЦТ системы государственного управления федерального и регионального уровней высококвалифицированными специалистами (100% закрытие вакансий)

### Задачи:

1. Организовать отбор наиболее перспективных, высококвалифицированных и мотивированных к профессиональному развитию руководителей и специалистов для включения в Кадровый реестр ЦТ
2. Содействовать профессиональному развитию и карьерному росту участников Кадрового реестра ЦТ
3. Обеспечить оперативный подбор кандидатов на замещение вакантных должностей руководителей и специалистов подразделений ЦТ системы государственного управления федерального и регионального уровней



- ❖ **ДОБРОВОЛЬНОСТЬ:** личное волеизъявление лица для участия в отборе и включения в Кадровый реестр ЦТ
- ❖ **ДОСТУПНОСТЬ:** единые для всех кандидатов в Кадровый реестр ЦТ требования и критерии отбора
- ❖ **ОТКРЫТОСТЬ:** открытая информация о процедуре отбора и формировании Кадрового реестра ЦТ
- ❖ **НЕПРЕРЫВНОСТЬ:** отбор, пополнение и обновление состава в Кадровом реестре ЦТ на постоянной основе
- ❖ **ОБЪЕКТИВНОСТЬ:** беспристрастная оценка личностных и профессиональных компетенций кандидатов
- ❖ **КОМПЛЕКСНОСТЬ:** формирование Кадрового реестра ЦТ для всех направлений ЦТ
- ❖ **АКТУАЛЬНОСТЬ:** своевременное обновление сведений об участниках Кадрового реестра ЦТ
- ❖ **ЭФФЕКТИВНОСТЬ:** содействие личностному и профессиональному развитию участников Кадрового реестра ЦТ

## ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТУ В КАДРОВЫЙ РЕЕСТР ЦТ



- Гражданин РФ\*
- Возраст от 21 до 60 лет\*
- Образование высшее. Предпочтительно техническое в сфере информатики и информационных технологий или в сфере экономики и управления с дополнительным образованием по информационным технологиям / ЦТ
- Опыт работы, связанный с информационными технологиями / реализацией проектов по ЦТ в частном и/или государственном секторе
- Высокий уровень мотивации к профессиональному развитию

Дополнительные требования для категории руководителей (целевые группы 1, 3)

- Опыт работы не менее 2-х лет
- Наличие достижений в профессиональной деятельности

\* В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе РФ"



Кадровый реестр ЦТ формируется по **направлениям ЦТ** и **карьерным ожиданиям кандидата**

**Направление ЦТ** выбирается лицом при регистрации в `cdto.work`:

- Управление цифровой трансформацией
- Управление процессами
- Управление данными
- Управление цифровыми продуктами и проектами
- Управление архитектурой

**Карьерные ожидания** – выбор предпочтительной для карьерного роста **целевой группы**:

- **Целевая группа 1:** Руководители подразделений ЦТ, руководители направлений ЦТ в ФОИВ и подведомственных организациях федерального уровня
- **Целевая группа 2:** Специалисты подразделений ЦТ в ФОИВ и подведомственных организациях федерального уровня
- **Целевая группа 3:** Руководители подразделений ЦТ, руководители направлений ЦТ в РОИВ и подведомственных организациях регионального уровня
- **Целевая группа 4:** Специалисты подразделений ЦТ в РОИВ и подведомственных организациях регионального уровня



По результатам отбора **участники Кадрового реестра ЦТ** внутри каждой **целевой группы** распределяются по **уровням готовности к замещению должностей** (распределяет HR-рекрутер ЦПиКР ЦТ, утверждает экспертная комиссия):

- **Высший уровень:** участники Кадрового реестра ЦТ, имеющие достижения в профессиональной деятельности, уровень квалификации, опыт и компетенции которых достаточны для выдвижения на соответствующие вакантные позиции в приоритетном порядке
- **Базовый уровень:** участники Кадрового реестра ЦТ, обладающие большей частью компетенций, но которым рекомендовано профессиональное развитие по определенным направлениям и/или приобретение опыта
- **Перспективный уровень:** участники Кадрового реестра ЦТ – молодые специалисты с отсутствием / незначительным (до 1 года) опытом работы

# ПРАВИЛА КАДРОВОГО РЕЕСТРА ЦТ



Лицу, отобранному в Кадровый реестр ЦТ, направляется **электронный сертификат участника Кадрового реестра ЦТ** сроком действия **3 года**

По истечении 3-х лет для включения в **Кадровый реестр ЦТ** необходимо вновь пройти **процедуру отбора**

## **Основные обязательства** участника Кадрового реестра ЦТ:

- ❖ Своевременно актуализировать данные по профилю участника Кадрового реестра ЦТ в личном кабинете
- ❖ Ежегодно проходить оценку личностных и профессиональных компетенций для подтверждения уровня их проявления не ниже целевого (срок действия паспорта компетенций – 1 год)
- ❖ Непрерывное профессиональное развитие

## **Основания исключения из Кадрового реестра ЦТ:**

- ❖ достижение предельного срока, установленного для пребывания в Кадровом реестре ЦТ (3 года)
- ❖ достижение предельного возраста участника Кадрового реестра ЦТ (60 лет)
- ❖ трехкратный отказ от предложения работодателя от замещения предложенной должности
- ❖ личное заявление об исключении из Кадрового реестра ЦТ
- ❖ продемонстрированный участником Кадрового реестра ЦТ при прохождении очередной оценки личностных и профессиональных компетенций уровень их проявления значительно ниже показателя предыдущего года
- ❖ прочие обстоятельства, делающие пребывание в Кадровом реестре ЦТ невозможным и/или нецелесообразным (переезд в другую страну, прекращение гражданства РФ, признание недееспособным, вступление в силу обвинительного приговора суда по уголовному делу и пр.).



№ п/п	Ресурсы	Инструмент привлечения
1	Слушатели дополнительных профессиональных программ Центра CDTO	Руководители образовательных программ Центра CDTO на основании кадровых маркеров организуют предварительный подбор потенциальных кандидатов из числа слушателей ДПП для участия в отборе в Кадровый реестр ЦТ
2	ИТ-специалисты – участники профессиональных сетевых сообществ (raec.ru, habr.com, linkedin.com и пр.)	Информирование на соответствующих ресурсах, в рамках различных мероприятий о возможности принять участие в отборе в Кадровый реестр ЦТ
3	Победители, финалисты и участники Всероссийского конкурса «Цифровой прорыв»	Адресная рассылка приглашений принять участие в отборе в Кадровый реестр ЦТ, информирование участников при проведении мероприятий конкурса.
4	Государственные гражданские служащие, муниципальные служащие, работники государственных и муниципальных учреждений, участвующие в проектах ЦТ	Приглашение посредством информационных ресурсов принять участие в отборе в Кадровый реестр ЦТ

**Для включения в Кадровый реестр ЦТ все кандидаты проходят единую процедуру отбора**

# ЭТАПЫ ОТБОРА В КАДРОВЫЙ РЕЕСТР ЦТ



## 5 этапов отбора кандидатов в Кадровый реестр ЦТ



**1, 2, 3-й этапы** кандидат проходит самостоятельно на cdto.work

**4 этап** – организует HR-рекрутер (дистанционно)

**5 этап** – члены экспертной комиссии дистанционно изучают портфолио кандидата, и принимают решение о включении в Кадровый реестр ЦТ

# 1 ЭТАП: РЕГИСТРАЦИЯ КАНДИДАТА НА CDTO.WORK. ОЦЕНКА МОТИВАЦИИ

---



## А) Регистрация кандидата на cdto.work

- ⌘ **Согласие на обработку персональных данных**
- ⌘ **Ввод персональных данных** (ФИО, дата рождения, гражданство, место жительства, телефон, e-mail)
- ⌘ **Выбор направления деятельности в сфере ЦТ:**
  - Управление цифровой трансформацией
  - Управление процессами
  - Управление данными
  - Управление цифровыми продуктами и проектами
  - Управление архитектурой

## Б) Оценка мотивации кандидата по методике «Мотивация к карьере» (А.Ноэ, Р.Ноэ, Д.Баххубер)

Тест позволяет определить уровень (низкий/средний/высокий) 3-х ключевых мотивационных компонентов – *карьерная интуиция, карьерная причастность, карьерная устойчивость*

---

В случае невыполнения формальных требований (возраст, гражданство), а также при низком итоговом показателе уровня мотивации система не допускает кандидата к следующему этапу

## 2 ЭТАП: ОЦЕНКА ЛИЧНОСТНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ



В методологии **оценки личностных и профессиональных компетенций** за основу взята **модель компетенций** команды цифровой трансформации в системе государственного управления (разработка Центра CDTO)

Оценка компетенций проводится на **cdto.work**

### Инструменты:

- Оценка профессиональных компетенций – тестовые задания (63 вопроса, 90 мин.)
- Оценка личностных компетенций:
  - Личностный опросник (ранжирование моделей поведения, 90 утверждений, 30 мин.)
  - Ситуационный опросник (выбор варианта решения проблемной ситуации, 30 примеров, 40 мин.)
  - Кейсовые задания (выбор варианта решения в ситуации неопределенности, 30 ситуаций, 60 мин.)

Задания формируются автоматически в зависимости от выбранного кандидатом **направления ЦТ**.

По итогам прохождения оценки вне зависимости от результата автоматически формируется **паспорт компетенций** со сроком действия 1 календарный год

---

В случае, если кандидат показывает результат ниже минимально установленного уровня проявления 3-х из 6 компетенций, система не допускает кандидата к следующему этапу отбора

---

Повторная попытка пройти оценку профессиональных компетенций возможна не ранее чем через 3 месяца, оценку личностных компетенций – не ранее чем через 1 год

## 3 ЭТАП: ВНЕСЕНИЕ ДАННЫХ В РЕЗЮМЕ КАНДИДАТА

---



При условии успешного прохождения предыдущих этапов отбора кандидат получает доступ к **электронной форме** для внесения сведений, необходимых для портфолио и базы данных по участникам Кадрового реестра ЦТ, а также для загрузки в систему скан-копий документов, подтверждающих указанные сведения\*

### Разделы для заполнения:

- Персональные данные
- Карьерные ожидания
- Основное и дополнительное образование
- Основные навыки
- Опыт работы и рекомендации
- Опыт участия в проектах и в разработке стратегических документов
- Награды и благодарности
- Дополнительная информация (иные достижения, увлечения и пр.)

---

HR-рекрутер изучает результаты оценки личностных и профессиональных компетенций, резюме кандидата, связывается с ним и назначает дату, время, место/способ проведения интервью

---

\* Макет резюме-портфолио см.: в Приложении

## 4 ЭТАП: ПРОВЕДЕНИЕ ИНТЕРВЬЮ, ФОРМИРОВАНИЕ ПОРТФОЛИО КАНДИДАТА

---



Интервью с кандидатом проводит **HR-рекрутер** ЦПиКР ЦТ с использованием **скоринговой модели** личностной и профессиональной диагностики (автоматизированный чек-лист)

### Задачи интервью:

- 1) Проверить персональные данные резюме кандидата в части опыта работы, профессиональных достижений, компетенций, участия в проектах и пр.
- 2) Уточнить карьерные ожидания (целевую группу 1,2,3,4)
- 3) Определить роль/роли кандидата в выбранном направлении ЦТ
- 4) Определить уровень готовности к замещению должностей (высший / базовый / перспективный)

---

По результатам интервью HR-рекрутер делает заключение с указанием балльного показателя по скорингу: рекомендовать / не рекомендовать в Кадровый реестр ЦТ, указывает уровень готовности кандидата к замещению должностей (высший / базовый / перспективный) и формирует портфолио кандидата для рассмотрения экспертной комиссией.

## 5 ЭТАП: РЕШЕНИЕ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ О ВКЛЮЧЕНИИ В КАДРОВЫЙ РЕЕСТР ЦТ



Заключительный этап отбора кандидатов в **Кадровый реестр ЦТ** проходит в **заочном** формате

Состав **экспертной комиссии** делится на **2 уровня**:

- **1 уровень:** экспертная комиссия, принимающая решения о включении в Кадровый реестр ЦТ **целевой группы 1** (руководители подразделений ЦТ, руководители направлений ЦТ в ФОИВ и подведомственных организациях федерального уровня)
- **2 уровень:** экспертная комиссия, принимающая решения о включении в Кадровый реестр ЦТ **целевых групп 2,3,4**

Членам экспертной комиссии 1 раз в месяц направляются портфолио кандидатов и лист эксперта для оформления мнения и фиксации решения:

- Рекомендовать кандидата на включение в Кадровый реестр ЦТ
- Не рекомендовать кандидата на включение в Кадровый реестр ЦТ (в случае отрицательного решения указывается причина отклонения кандидата)

Окончательное решение о включении кандидата в Кадровый реестр ЦТ принимается простым большинством голосов и фиксируется в протоколе рассмотрения кандидатов на включение в Кадровый реестр ЦТ



**Профессиональное развитие участника Кадрового реестра ЦТ** направлено на совершенствование имеющихся и/или развитие новых профессиональных компетенций, необходимых для работы в сфере ЦТ

Участники Кадрового реестра ЦТ осуществляют свое профессиональное развитие в соответствии с **индивидуальной траекторией профессионального развития (ИТПР)** – документ, описывающий рекомендации по развитию профессиональных компетенций лица, включенного в Кадровый реестр ЦТ, и определяющий направления и способы такого развития в течение 1 года

**ИТПР** формируется автоматически для каждого участника Кадрового реестра ЦТ по результатам **оценки личностных и профессиональных компетенций**

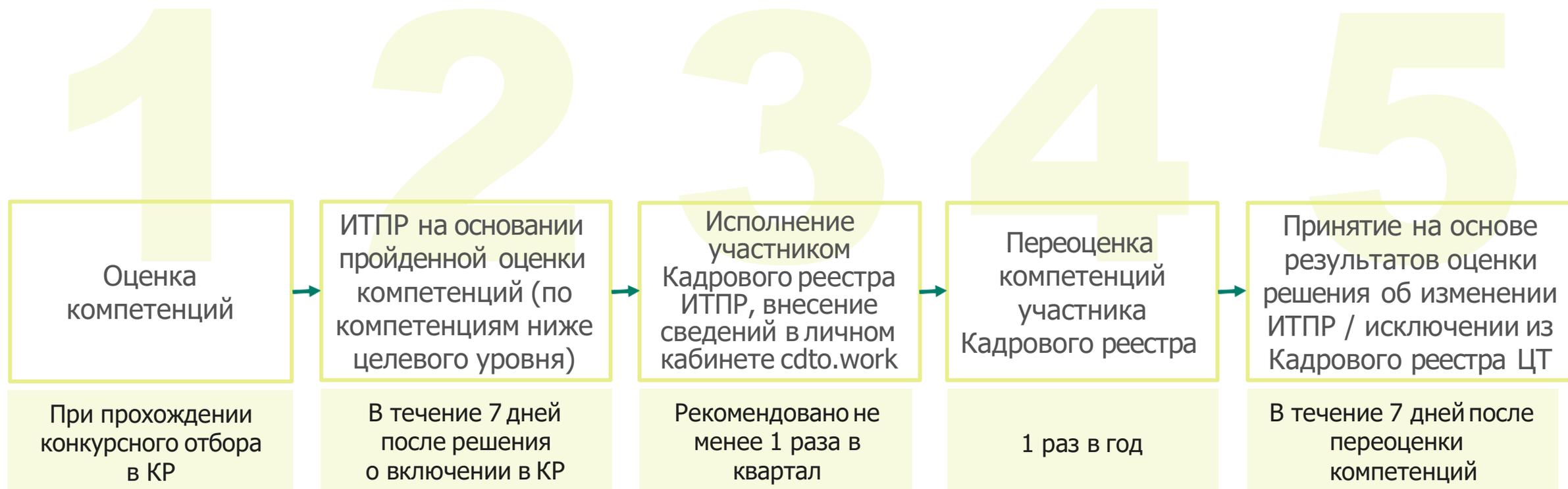
**ИТПР участника Кадрового реестра ЦТ** включает:

- Изучение специальной литературы
- Получение дополнительного профессионального образования (программы ПП/ПК, курсы, тренинги и пр.)

По мере выполнения мероприятий **ИТПР** участники Кадрового реестра ЦТ вносят соответствующую информацию в **план-отчет ИТПР** через личный кабинет в [cdto.work](https://cdto.work) (рекомендуется вносить информацию не реже одного раза в квартал)



## Этапы процесса профессионального развития участников Кадрового реестра ЦТ



Результатом успешного профессионального развития участника Кадрового реестра ЦТ является достигнутый целевой уровень проявления личностных и профессиональных компетенций выше показателя предыдущего года