



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЗАКАЗУ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**П Р И К А З**

22 апреля 2025 года

№ 18

**Об определении внутреннего тренера  
в рамках реализации программы  
«Эффективный регион»**

Во исполнение пункта 2.2 Плана мероприятий по внедрению технологий бережливого управления в деятельность исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга на 2025 год, утвержденного Губернатором Санкт-Петербурга Бегловым А.Д. 01.04.2025,

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Определить заместителя начальника Отдела осуществления централизованных закупок и межведомственного взаимодействия Комитета по государственному заказу Санкт-Петербурга Подкопаеву Ольгу Борисовну внутренним тренером в рамках реализации программы «Эффективный регион».

2. Утвердить Положение о внутреннем тренере согласно приложению к настоящему приказу.

3. Контроль за выполнением приказа возложить на заместителя председателя Комитета по государственному заказу Санкт-Петербурга Егорову Е.В.

**Председатель Комитета**

**Д.И.Толстых**

## **ПОЛОЖЕНИЕ о внутреннем тренере**

1. Положение о внутреннем тренере (далее – Положение) разработано в целях регламентации действий внутреннего тренера в рамках реализации программы «Эффективный регион».

2. Внутренний тренер – сотрудник Комитета по государственному заказу Санкт-Петербурга (далее – Комитет), обладающий необходимыми практическими навыками внедрения технологий «бережливого производства» и реализации lean-проектов, прошедший специальное обучение на базе ФЦК и (или) РЦК, и (или) Корпоративного университета Санкт-Петербурга и завершивший обучение по программам: 5С в офисе для региональных органов исполнительной власти (далее – РОИВ), картирование для РОИВ, реализация проекта по улучшению для РОИВ, управление изменениями для РОИВ, методика решения проблем для РОИВ, и готовый передавать полученные знания коллегам.

3. Внутренний тренер определяется из числа государственных гражданских служащих Комитета, прошедших подготовку по программе «Подготовка экспертов команд изменений исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» на базе Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет администрации Санкт-Петербурга – центр развития компетенций государственных и муниципальных служащих» правовым актом Комитета.

4. Постоянное обучение персонала – основной принцип эффективного внедрения системы постоянных улучшений, который реализуется путем проведения соответствующих мероприятий в Комитете.

5. Внутренний тренер участвует в обеспечении образовательных мероприятий по двум обучающим программам:

5.1. Краткий вводный курс, представляющий собой деловую игру, целью которой является отработка на практике основных подходов к оптимизации процессов организаций, реализуемый силами внутреннего тренера.

Данный образовательный трек рассчитан на 4 (четыре) академических часа с очным присутствием обучающихся.

В начале данного образовательного трека в течение 15 минут обучающимся представляются следующие теоретические выкладки:

7 видов потерь;  
система 5С;  
картирование.

Далее участникам обучения предлагается принять участие в деловой игре, в ходе которой необходимо провести оптимизацию типового процесса в Комитете.

В ходе деловой игры обучающимся необходимо:

провести картирование текущего состояния процесса;  
выявить проблемы исходя из 7 видов потерь;  
смоделировать идеальное состояние процесса;  
сформировать целевое состояние процесса.

5.2. Углубленная программа обучения, рассчитанная на сотрудников – «лидеров изменений», реализуется на базе Корпоративного университета Санкт-Петербурга с очным присутствием обучающихся. Включает в себя следующие теоретические темы:

исторические аспекты внедрения «бережливых технологий»;

этапы реализации проектов по улучшениям;

управление изменениями;

применение системы 5С;

картирование;

методики решения проблем;

практический опыт реализации проектов по оптимизации процессов в Комитете;

обучение технологиям передачи компетенций по внедрению и реализации «бережливых технологий» сотрудникам Комитета;

практический опыт по проведению инвентаризации процессов в Комитете и подведомственных ему организациях.

Также в рамках углубленной программы обучения проводятся два практических занятия:

деловая игра;

«фабрика процессов» – это тренировочный полигон, на котором обучающиеся на основе реального офисного процесса применяют инструменты бережливости для его оптимизации.

Суть «фабрики процессов»:

Моделируется ситуация по закупке товаров для обеспечения государственных и муниципальных нужд за определенное время. При проигрывании ситуации сотрудники видят на практике, что в рамках стандартного, «исторически сложившегося подхода» к организации закупочной деятельности невозможно добиться поставленных целей.

В ходе «фабрики процессов» тренер рассказывает обучающимся основные принципы бережливого управления: «7 видов потерь», система 5С, картирование.

На основе полученных знаний обучающиеся анализируют влияние методов бережливости на практике.