



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



СБОРНИК ЛУЧШИХ

**КАДРОВЫХ ПРАКТИК
В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ 2018 ГОДА**

Москва, 2019

**ЛУЧШИЕ
КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И
МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 2018 ГОДА**
по материалам Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики в
системе государственного и муниципального управления»
(2018 г.)



База данных лучших практик применения кадровых технологий в системе государственного и муниципального управления размещена на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу:
<http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/1>

Москва
2019

Оглавление

ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 2018 ГОДА.....5

НОМИНАЦИЯ «ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ» 9

Кадровая политика в системе государственного управления в Республике Коми*.....9

Оптимизация системы муниципального управления: организационных структур, штатной численности и оплаты труда в органах местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области13

Управление изменениями – технологии быстрых решений20

НОМИНАЦИЯ «ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ» 23

Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов Томской области*.....23

Создание системы поиска (привлечения) кадров26

НОМИНАЦИЯ «КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ»..... 29

Формирование управленческого резерва города Севастополя «Команда Губернатора города Севастополя»*29

Реализация комплексного подхода к формированию кадрового резерва на государственной гражданской службе (на примере проекта «Команда Губернатора: команда профессионалов»)*33

Первый открытый республиканский конкурс управленцев «Команда Удмуртии»37

Формирование единой системы кадрового резерва на муниципальной службе в городском округе город Уфа Республики Башкортостан40

НОМИНАЦИЯ «ОЦЕНКА КАДРОВ»..... 44

Оценка личностных компетенций государственных гражданских служащих на различных этапах профессионального развития как основа формирования корпоративной культуры органов власти*..44

Система оценки и отбора кадров для государственной гражданской и муниципальной службы Белгородской области на основе компетентностного подхода с учетом психологических аспектов личности48

Общественная оценка при отборе руководителей отраслевых органов власти социальной сферы Югры50

Определение рейтинга управлений Пенсионного фонда России по основным направлениям деятельности как система оценки эффективности и результативности руководителей управлений Пенсионного фонда России (система KPI).....54

НОМИНАЦИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ» 57

Образование Молодежного совета нефтегазовой отрасли при Министерстве энергетики Российской Федерации.....57

Молодежный экспертный совет (Молодежное Правительство дублеров Красноярского края) при Губернаторе Красноярского края.....60

Молодежный парламент Липецкой области: школа будущих политиков и государственных служащих63

Наставничество в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга.....66

Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы посредством организации стажировок в Администрации Губернатора Московской области68

Система развития добровольческой (волонтерской) деятельности в Красноярском крае 72

НОМИНАЦИЯ «МОТИВАЦИЯ»..... 77

Конкурс на звание «Лучший по профессии в системе федеральной инспекции труда»*..77

Разработка и внедрение системы мотивации на основе показателей КРІ*.....80

Спартакиада государственных и муниципальных служащих Республики Татарстан82

Организация и проведение Всероссийского конкурса на звание «Лучший территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации».....84

НОМИНАЦИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ» 86

Корпоративный университет Федеральной налоговой службы России (Межведомственный интернет-университет)*.....86

Губернаторская программа подготовки резерва управленческих кадров в Санкт-Петербурге88

«Золотое кольцо: экспресс профессионалов» (проект представлен Владимирской, Ивановской, Костромской и Ярославской областями)90

Практико-ориентированный подход к развитию компетенций управления изменениями и формированию команды лидеров изменений для решения задач реформы современного государственного управления95

«Онлайн-университет муниципального управления»99

Разработка видеокурсов для муниципальных служащих по вопросам местного значения.....102

НОМИНАЦИЯ «ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ».....104

Организация взаимодействия органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений с информационной системой в области противодействия коррупции, эксплуатируемой в Администрации Президента Российской Федерации*.....104

Применение информационных технологий в кадровой службе Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации (государственного учреждения) по Республике Бурятия107

Цифровизация кадровых процессов Липецкой области109

HR-диджитализация Липецкой области.....113

НОМИНАЦИЯ «АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»..... 116

Организация работы со сведениями о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих муниципальные должности, должность главы местной администрации по контракту, и граждан, претендующих на замещение таких должностей, в Волгоградской области.....116

Система взаимодействия между органами местного самоуправления и подведомственными муниципальными организациями городского округа.....120

НОМИНАЦИЯ «ИНЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»..... 123

Аудит рабочего дня сотрудников.....123

* Кадровые практики, победившие во Всероссийском конкурсе «Лучшие кадровые стратегии и практики на государственной гражданской и муниципальной службе» в 2018 г.

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 2018 ГОДА

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации реализуются меры, направленные на внедрение новых принципов кадровой политики и тиражирование лучших кадровых практик на гражданской и муниципальной службе.

Конкурс лучших кадровых практик на федеральной государственной гражданской службе проводится с 2013 года, с 2015 года в конкурсе принимают участие государственные органы субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, а с 2017 года участие в конкурсе также доступно федеральным государственным органам, имеющим успешный опыт реализации кадровых практик на военной службе и государственной службе иных видов, а также государственным корпорациям (компаниям), публично-правовым компаниям, фондам и иным организациям, созданным Российской Федерацией на основании федеральных законов (далее - организации).

В 2018 году Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации обеспечено проведение Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» (далее – Всероссийский конкурс).

Всероссийский конкурс проведен в целях определения лучших кадровых практик, применяемых в системе государственного и муниципального управления, и выявления кадровых инициатив, предлагаемых к реализации участниками Всероссийского конкурса.

В качестве основных задач Всероссийского конкурса были определены следующие:

- выявление, поощрение, обеспечение продвижения и тиражирования лучших кадровых практик;

- выявление, оказание содействия и обеспечение реализации лучших кадровых инициатив (проектов, технологий, методик);

- содействие обмену опытом реализации современных и эффективных кадровых технологий;

- стимулирование востребованности и интереса к внедрению новых кадровых подходов в системе государственного и муниципального управления;

- повышение доступности информации о механизмах и достигнутых результатах реализации кадровых инициатив и применения лучших кадровых практик;

- создание условий для формирования профессионального сообщества в сфере управления кадрами в системе государственного и муниципального управления.

База данных лучших кадровых практик 2015-2018 годов опубликована на официальном сайте Минтруда России по гиперссылке: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programmms/gossluzhba/17/1>.

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 2018 ГОДА

ЦЕЛИ КОНКУРСА

Конкурс проводится с целью определения и выявления лучших кадровых практик (технологий), применяемых в системе государственного и муниципального управления.

ЗАДАЧИ КОНКУРСА

Выявление, поощрение, продвижение и тиражирование лучших кадровых и практик;

Содействие обмену опытом между государственными органами и органами местного самоуправления, сформировавшими и применяющими лучшие кадровые практики;

Стимулирование интереса государственных органов и органов местного самоуправления к внедрению новых кадровых подходов;

Повышение доступности информации о механизмах и достигнутых результатах применения лучших кадровых практик в системе государственного и муниципального управления;

Создание условий для формирования профессионального сообщества в сфере управления кадрами в системе государственного и муниципального управления.

НОМИНАЦИИ КОНКУРСА

1. ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ
2. ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ
3. КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ
4. ОЦЕНКА КАДРОВ
5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ
6. МОТИВАЦИЯ
7. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
8. ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ
9. АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
10. ИНЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 2018 ГОДА

На конкурс в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации поступило 174 заявки государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, в том числе 13 заявок федеральных государственных органов, 111 – государственных органов субъектов Российской Федерации, 32 – органов местного самоуправления и 18 – организаций.

В целях рассмотрения поступивших на Всероссийский конкурс заявок Минтрудом России сформирована Конкурсная комиссия по определению лучших кадровых практик и инициатив в системе государственного и муниципального управления (далее - конкурсная комиссия). Состав конкурсной комиссии сформирован из числа независимых ведущих российских экспертов в сфере государственного управления и управления персоналом, активно принявших участие в определении лучших кадровых практик и инициатив, представленных на Всероссийский конкурс.

Конкурсной комиссией в ходе проведения оценки представленных на Всероссийский конкурс заявок в качестве номинантов Всероссийского конкурса отобраны 83 кадровые практики, применяемые в системе государственного и муниципального управления, и 12 кадровых инициатив, предлагаемых к реализации участниками конкурса.

В целях обеспечения обмена опытом реализации современных и эффективных кадровых технологий, применяе-

мых в системе государственного и муниципального управления, Минтрудом России 13-14 декабря 2018 г. организовано проведение семинаров и «круглых столов» по основным номинациям Всероссийского конкурса, а также мероприятие по подведению его итогов.

В рамках проведения семинаров и «круглых столов» 13 декабря 2018 г. с участием представителей государственных органов, органов местного самоуправления и организаций рассмотрены вопросы:

- обеспечения эффективности кадровых процессов;
- поиска, привлечения и адаптации кадров, в том числе организации работы с молодежью;
- реализации современных технологий отбора кандидатов;
- формирования кадрового резерва и работы с ним;
- внедрения системы оценки и мотивации кадров;
- обеспечения непрерывного профессионального развития кадров;
- формирования и развития профессиональной культуры;
- правового обеспечения прохождения государственной гражданской и муниципальной службы и другие.

На мероприятии по подведению итогов Всероссийского конкурса, состоявшемся в Минтруде России 14 декабря 2018 г., представителями государственных органов, органов местного самоуправления и организаций в рам-

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 2018 ГОДА

ках выступлений и проведенной выставки лучших кадровых практик в системе государственного и муниципального управления представлены лучшие кадровые практики и инициативы, определенные конкурсной комиссией номинантами на победу во Всероссийском конкурсе.

По итогам проделанной работы конкурсной комиссией из числа представленных на Всероссийский конкурс кадровых практик и инициатив определены победители (9 кадровых практик) и призеры (27 кадровых практик и 12 кадровых инициатив) Всероссийского конкурса.

Победителям Всероссийского конкурса вручены дипломы, призерам и номинантам – благодарности и благодарственные письма Министерства труда и со-

циальной защиты Российской Федерации.

Лучшие кадровые практики по результатам проведения Всероссийского конкурса включены в базу данных «Лучшие кадровые практики в системе государственного и муниципального управления», размещенную на официальном сайте Минтруда России.

Следует отметить, что применение совокупности кадровых практик, сформированных с учетом направлений кадровой работы, позволяет выстроить полноценный кадровый цикл организации работы по управлению кадрами, а мероприятия по обмену опытом способствуют формированию профессионального сообщества в сфере управления кадрами в системе государственного и муниципального управления.



Ранжирование кадровых практик по содержанию и готовности к внедрению:

- ★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания
- ★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению
- ★★★ Кадровая практика является победителем конкурса и представляется для широкого тиражирования

НОМИНАЦИЯ «ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ»

Кадровая политика в системе государственного управления в Республике Коми ☆☆☆

Администрация Главы Республики Коми

Описание кадровой практики:

Кадровая политика в системе государственного управления в Республике Коми – это целенаправленная деятельность по формированию и непрерывному развитию мотивированного, квалифицированного и оптимального по численности кадрового состава системы государственного управления, способного решать управленческие и профессиональные задачи в соответствии со стратегией развития Российской Федерации и Республики Коми, поддерживая высокую конкурентоспособность страны и региона и качество жизни граждан.

Это целостная система, включающая в себя кадровое планирование, привлечение, поиск, отбор и назначение на должность, адаптацию, измерение эффективности работы, вопросы материальной и нематериальной мотивации, обучение и развитие, работу с кадровым резервом, работу с профессиональной культурой.

Реализация указанных мероприятий позволит привлекать на государственную службу лиц, обладающих высоким потенциалом к эффективному осуществлению функций государственного управления, и создать условия для максимальной реализации данного управленческого потенциала.

Уникальность кадровой практики заключается в создании эффективной системы кадрового обеспечения государственного управления, элементы которой взаимосвязаны между собой, адекватно и своевременно реагирующей на актуальные и перспективные потребности.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Создана эффективная система кадрового обеспечения государственного управления, адекватно и своевременно реагирующая на актуальные и перспективные потребности, элементы системы взаимосвязаны между собой.

Иные сведения:

В результате реализации кадровой стратегии: в 2016-2018 году в открытые уроки в школах и ВУЗах, днях открытых дверей в органах власти, прохождении практики, днях карьеры, тематических площадках на молодежных форумах приняло участие более 6000 человек.

Для привлечения на государственную службу специалистов Правительство Республики Коми презентует себя в качестве работодателя на Ярмарках вакансий (в 2016-2018 годах по итогам участия поступило более 2000 обращений), проводятся конкурсы на включение в кадровый резерв и замещение вакантных должностей (в течение трех лет участие приняло более 1500 человек).

За период реализации проекта «Стажер» в конкурсном отборе приняли участие более 200 человек, стажировку прошли 23 специалиста, 19 из которых по результатам стажировки трудоустроены в систему государственного и муниципального управления.

Доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, состоящих в резерве управленческих кадров - 47% (очень высокая эффективность резерва). В 2017 году государственными органами Республики Коми проведен 81 конкурс (в том числе 53 конкурса на включение в кадровый резерв), в конкурсах приняло участие более 600 человек, 189 человек

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Кадровая политика в системе государственного управления в Республике Коми ☆☆☆

назначены на вакантные должности или включены в кадровый резерв.

В 2015-2017 годах глубинную комплексную оценку прошло более 900 человек.

100% органов применяют технологии наставничества, сформирована база наставников из 230 наиболее опытных и квалифицированных сотрудников.

В среднем за год реализуется 50 программ повышения квалификации для 35-40% служащих, в 2018 году проведены семинары по 12 темам, участие в семинарах приняло 457 государственных гражданских служащих.

Внедрение справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, разработанного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и 100% актуализация должностных регламентов.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

- Оценка - АПК - Тестирование «Кадры», Мультипсихометр, Полиграф;
- Профессиональное развитие - Корпоративный университет, электронный каталог программ;
- Аналитика - ГИС РК "Автоматизированная система кадрового учета государственных гражданских служащих Республики Коми" (АСКУГ);
- Мотивация - электронные анкеты по удовлетворенности условиями прохождения гражданской службы;

- Программный комплекс, позволяющий вести базу резюме, сортировать и фильтровать их по заданным условиям.

Ссылки на размещенные документы и материалы по кадровой практике или инициативе в сети Интернет:

Резерв управленческих кадров Республики Коми:

<http://rkomi.ru/news/70024>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/70029>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/59964>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/59961>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/55112>.

Проект Стажер:

<http://rkomi.ru/news/68119/>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/68131>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/67985>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/66475>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/56012>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/54078>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/55559>;
<https://www.bnkomi.ru/data/news/64972>;
<https://www.bnkomi.ru/data/news/80259>;
<https://www.bnkomi.ru/data/news/81874>;
<https://komiinform.ru/news/165376>;
<https://komiinform.ru/news/149492>.

Интернет-опрос:

<http://uggs.rkomi.ru/left/news/70362>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/62147>;
<https://komiinform.ru/news/157789>.

Конкурс Ценный кадр:

<http://uggs.rkomi.ru/left/news/68141>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/58829>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/56862>;
<https://komiinform.ru/news/168609>;
<https://komiinform.ru/news/155608>.

Обучающие семинары:

<http://uggs.rkomi.ru/left/news/63195>;
<http://uggs.rkomi.ru/left/news/64470>;

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Кадровая политика в системе государственного управления в Республике Коми ☆☆☆

<http://uggs.rkomi.ru/left/news/62796>;

<http://uggs.rkomi.ru/left/news/60546>;

<http://uggs.rkomi.ru/left/news/59959>;

<http://uggs.rkomi.ru/left/news/59704>.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики или инициативы: по элементам стратегии:

- Резерв управленческих кадров.

Подготовка - 4 месяца.

- Стажер. Подготовка - 3 месяца.

- Ярмарки вакансий, дни карьеры.

Подготовка - 1 месяц.

- Молодежные форумы. Подготовка - 2 недели. Реализация - до недели.

- Работа со школьниками. Подготовка - 1 неделя. Реализация - 1-2 дня.

- Оценка кандидатов в системе государственного и муниципального управления на управленческие должности. Подготовка - 3 месяца.

- Профессиональное развитие - 12 месяцев (в течение года).

- Конкурс профессионального мастерства - подготовка 2 месяца, проведение (2 этапа, оценка результатов, награждение - 2 месяца).

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: реализация и сопровождение стратегии осуществляется в течение всего года.

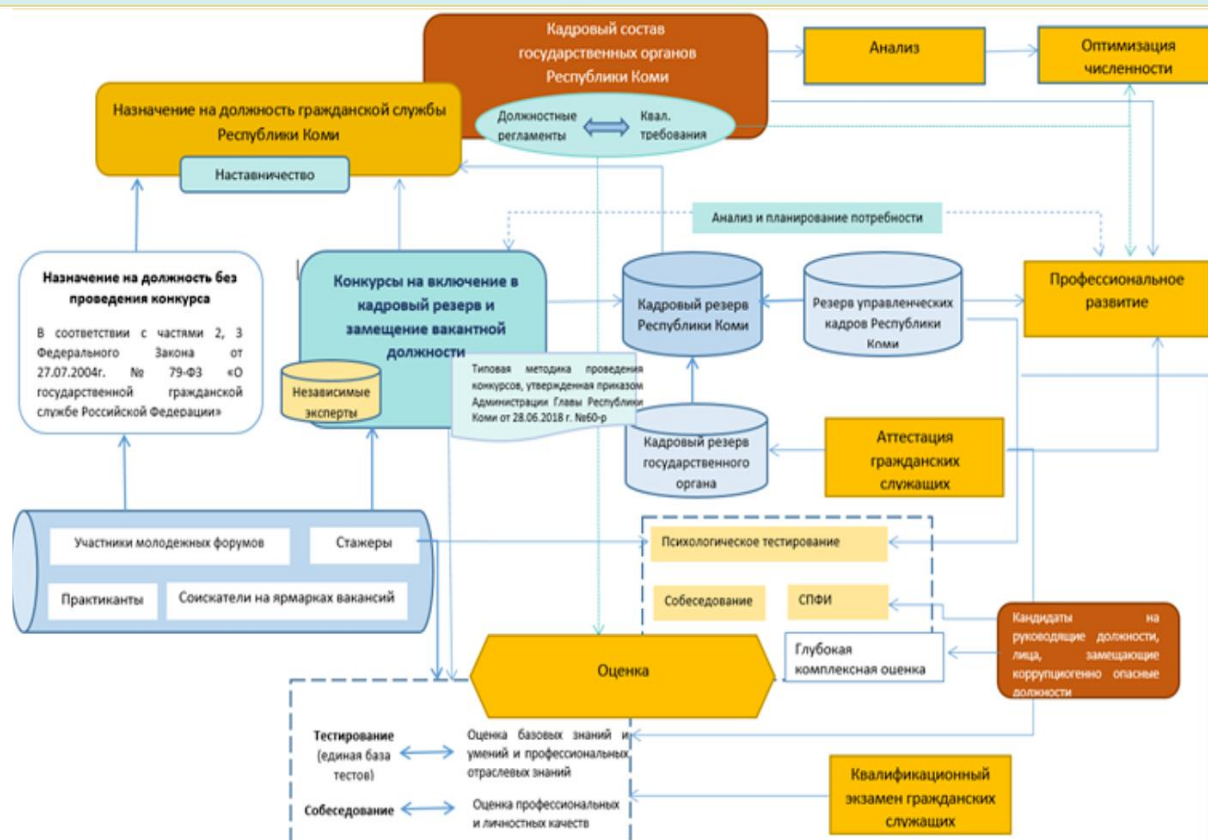
Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: 13,6 миллионов рублей (включая: расходы на приобретение полиграфа - 1 миллион рублей, мультиспихометра - 0,4 миллиона, базы данных кадрового потенциала - 0,1 миллиона, расходы на оплату труда стажеров - 1,7 миллиона рублей, профессиональное развитие 10,0 миллионов рублей (ежегодно), (в том числе обучение резерва управленческих кадров Республики Коми - 1,5 миллиона рублей, обучение муниципальных резервов управленческих кадров - 0,4 миллиона рублей, дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих, реализация комплексных программ, Президентской программы подготовки управленческих кадров, содержание корпоративного университета, организационно-методическое обеспечение иных мероприятий по профессиональному развитию), организация и проведение конкурса "Ценный кадр" - 0,25 миллиона рублей (ежегодно), организация и проведение мероприятий по формированию - 0,15 миллиона рублей.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100%.

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Кадровая политика в системе государственного управления в Республике Коми ☆☆☆

Взаимосвязь кадровых технологий, применяемых в системе государственного управления в Республике Коми



☆☆☆ Кадровая практика является победителем конкурса и представляется для широкого тиражирования

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Оптимизация системы муниципального управления: организационных структур, штатной численности и оплаты труда в органах местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области ☆☆☆

Аппарат Губернатора и Правительства Челябинской области

Описание кадровой практики:

Повышение эффективности муниципальной службы и высокое качество муниципального управления являются основой для стабильного развития муниципального образования, повышения качества жизни населения на его территории.

Положительный социально-экономический климат в регионе возможен только в условиях совершенствования системы муниципального управления и развития местного самоуправления, поэтому вопросы по созданию методик, направленных на обоснование количественного и качественного состава органов муниципального управления, сегодня особо актуальны.

Цель разработки и реализации кадровой практики:

Целью является повышение качества муниципального управления на основе оптимизации организационных структур, управленческих и кадровых процессов, достижения их соответствия целям и задачам деятельности органов местного самоуправления, совершенствование кадрового состава и профессионального потенциала муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области.

Задачи кадровой практики:

- достижение позитивной динамики эффективности деятельности органов местного самоуправления;
- повышение эффективности расходования бюджетных средств;

- повышение эффективности управления кадровым составом;
- развитие системы мотивации к результативной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- рост уровня удовлетворенности населения деятельностью органов местного самоуправления.

Реализация кадровой практики позволит внедрить и в дальнейшем развивать новые принципы кадровой политики, современные кадровые, информационные и управленческие технологии, повысить эффективность и результативность муниципальной службы, обеспечить последовательность, системность и комплексность развития муниципальной службы.

Полученные в рамках выполнения кадровой практики результаты должны способствовать:

- повышению престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;
- рациональному использованию кадрового потенциала муниципальных служащих;
- исключению дублирования функций, приведению их в соответствии с требованиями законодательства;
- изменениям штатной численности муниципальных служащих;
- изменениям штатной численности муниципальных служащих, обоснованным объемами и сложностью исполняемой деятельности;

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Оптимизация системы муниципального управления:
организационных структур, штатной численности и оплаты труда в
органах местного самоуправления муниципальных образований
Челябинской области ☆☆☆

- формированию у муниципальных служащих мотивации к повышению результативности профессиональной деятельности;

- учету в работе с кадрами не только профессиональной, физической и морально-психологической пригодности человека к выполнению функций на соответствующей должности, но и его готовности постоянно саморазвиваться и совершенствоваться;

- формированию нравственной и эмоциональной надежности муниципального служащего.

Кадровая практика реализуется с 2018 по 2021 годы и предусматривает системный, комплексный подход к формированию и развитию профессионального потенциала муниципальной службы, созданию эффективной системы кадрового планирования, сопряжённой с проектированием организационно-штатного построения органов местного самоуправления, расчётом и распределением штатной численности с использованием научно обоснованных методик и результатов мониторинга кадровой ситуации. В исследовании структуры и штатной численности принимали участие 22 муниципальных образования Челябинской области различных типов:

- 4 городских округа;
- 3 внутригородских района;
- 4 муниципальных района;
- 3 городских поселения;
- 8 сельских поселений.

С использованием специализированной информационной системы «Кадровый аудит» в течение 41 дня собирались данные об управленческих структурах органов местного самоуправления,

проводилась самофотография рабочего времени 2796 муниципальных служащих. Собраны более 500 тыс. уникальных информационных записей о структуре рабочего времени и объемах деятельности работников (65,9% от общей численности муниципальных служащих исследуемых муниципальных образований). Разработаны методики расчета нормированной штатной численности муниципальных служащих, депутатов, выборных должностных лиц, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе и расходов на оплату труда (нормируемая численность работников составляет 7303 чел.).

Описание результатов внедрения кадровой практики: в результате реализации кадровой практики:

1. Повышается эффективность расходования бюджетных средств на оплату труда муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области через осуществление мероприятий по:

- стандартизации по типам муниципальных образований, областям и видам профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих перечня структурных подразделений и состава должностей (типовые структуры);

- нормированию штатной численности муниципальных служащих в зависимости от исполняемых функций, объемов и сложности деятельности;

- определению справедливого размера денежного содержания муниципальных служащих на основе среднего размера оплаты труда жителей муниципального образования;

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Оптимизация системы муниципального управления: организационных структур, штатной численности и оплаты труда в органах местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области ★★

- установлению зависимости объема расходов на оплату труда муниципальных служащих от ключевых параметров социально-экономического развития территории;

- стимулированию органов местного самоуправления к наращиванию собственной налоговой базы, доходов местных бюджетов, сокращению уровня дотационности муниципальных образований.

2. Эффективно развивается система мотивации к результативной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих за счет повышения заинтересованности муниципального служащего в результатах деятельности органа местного самоуправления и качестве исполнения им должностных обязанностей. Меры по повышению эффективности управления кадровым составом включают следующие:

- кадровыми службами проводится ежегодная оценка кадрового потенциала муниципальных служащих для определения оптимальной потребности органов местного самоуправления в соответствующих специалистах;

- апробированы и внедрены методические рекомендации по определению штатной численности в зависимости от специфики исполняемых функций;

- проводится оценка эффективности (результативности) деятельности муниципальных служащих;

- реализуются механизмы материального стимулирования и нематериальной мотивации муниципальных служащих по результатам оценки их деятельности;

- организованы мероприятия по профессиональному развитию руководителей органов местного самоуправления и их заместителей, направленные на повышение профессиональных компетенций по управлению мотивацией сотрудников;

- реализуются мероприятия по росту престижа муниципальной службы.

3. Достигается позитивная динамика значений показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов, в том числе в части организации муниципального управления.

4. Растет удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления муниципальных образований вследствие повышения эффективности деятельности органа местного самоуправления.

5. По результатам регулярного мониторинга численности и кадрового состава органов местного самоуправления, а также анализа профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и уровня достижения ими целевых значений показателей оценки эффективности (результативности) деятельности, проводится направленная корректировка организационных структур, нормативной штатной численности и условий оплаты труда муниципальных служащих.

Реализация проекта осуществляется с привлечением специалистов и экспертов Института государственного и муниципального управления Научно-исследовательского университета «Высшая школа экономики» (г. Москва):

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Оптимизация системы муниципального управления:

организационных структур, штатной численности и оплаты труда в органах местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области ★★

исследование организационных структур и штатной численности органов местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области, а также разработка методик, направленных на их оптимизацию; разработка методик направленных на повышение эффективности управления кадровым составом на муниципальной службе.

Иные сведения:

Достигнуты промежуточные результаты реализации проекта:

- проведен анализ структуры и штатной численности работников органов местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области;

- разработаны перечни (реестры) функций органов местного самоуправления (по типам муниципальных образований);

- разработаны перечни (реестры) типовых управленческих процессов в органах местного самоуправления и нормы времени на их выполнение (по типам муниципальных образований);

- разработаны методики расчета нормированной штатной численности муниципальных служащих муниципальных образований Челябинской области;

- разработаны методики расчета нормативов расходов местных бюджетов на оплату труда муниципальных служащих муниципальных образований Челябинской области.

Ожидаемые результаты реализации проекта к 2021 году:

- оптимизирована структура и штатная численность в органах местного самоуправления;

- внедрена методика расчета нормированной штатной численности муниципальных служащих муниципальных образований Челябинской области;

- внедрена система оценки эффективности (результативности) деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области;

- установлена зависимость размера материального стимулирования муниципальных служащих муниципальных образований Челябинской области от результатов оценки эффективности (результативности) деятельности;

- разработаны методические рекомендации по внедрению и применению эффективной системы материального стимулирования и нематериальной мотивации деятельности муниципальных служащих в органах местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области;

- разработана и внедрена методика оценки кадрового потенциала муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области;

- проведена оценка практики работы органов местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области в сфере кадрового делопроизводства (кадрового делопроизводства) с учетом особенностей, предусмотренных законодательством о муниципальной службе.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

Специализированная информационная система «Кадровый аудит» по

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Оптимизация системы муниципального управления:

организационных структур, штатной численности и оплаты труда в органах местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области ★★

определению оптимальных организационных структур, расчету норм времени и численности работников, необходимой и достаточной для выполнения регламентированных функций и типовых управленческих процессов.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Паспорт проекта «Оптимизация системы муниципального управления: организационных структур, штатной численности и оплаты труда в органах местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области», утвержденный Губернатором Челябинской области, 16.03.2018 г.;

2. Сводный план ведомственного проекта «Оптимизация системы муниципального управления: организационных структур, штатной численности и оплаты труда в органах местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области»;

3. Подпрограмма «Развитие муниципальной службы в Челябинской области» на 2017-2019 годы Государственной программы «Оптимизация функций» государственного (муниципального) управления Челябинской области и повышение эффективности их обеспечения на 2017 – 2019 годы», в которой утверждены мероприятия, направленные на оптимизацию структур и штатной численности органов местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области;

4. Протокол заседания рабочей группы по установлению нормативов формирования расходов местных бюд-

жетов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих, 28.11.2017 г.;

5. Сформированы информационно-методические материалы:

- анализ структуры и штатной численности органов местного самоуправления исследуемых муниципальных образований;

- перечни (реестры) типовых управленческих процессов;

- перечни (реестры) функций органов местного самоуправления (по типам муниципальных образований);

- методические рекомендации по формированию оптимальной организационной структуры органов местного самоуправления (по типам муниципальных образований);

- методика расчета норм времени на выполнение типовых управленческих процессов;

- нормы времени на выполнение типовых управленческих процессов (по типам муниципальных образований);

- методики расчета нормированной штатной численности муниципальных служащих муниципальных образований Челябинской области;

- методика расчета нормативов расходов местных бюджетов на оплату труда.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

<http://gosslujba.pravmin74.ru/documents/kadrovyu-audit>.

Оценка временных затрат:

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Оптимизация системы муниципального управления:

организационных структур, штатной численности и оплаты труда в органах местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области ☆☆☆

1. на разработку кадровой практики: 2 месяца.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики:

Сроки реализации проекта «Оптимизация системы муниципального управления: организационных структур, штатной численности и оплаты труда в органах местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области»:

- начало проекта - 24.01.2018 г.;

- окончание проекта - 01.12.2021 г.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики:

2018 г. - 2000,0 тысяч рублей;

2019 г. - 110,0 тысяч рублей;

2020 г. - 110,0 тысяч рублей;

2021 г. - 110,0 тысяч рублей;

Итого: 2330,0 тысяч рублей.

Нет необходимости дополнительно специального обучения кадров по кадровой практике.

Образованы специальные органы по кадровой практике:

1. ведомственный проектный офис (коллегиальный орган) в состав которого входят: Заместитель Губернатора Челябинской области - руководитель Аппарата Губернатора и Правительства Челябинской области; заместитель руководителя Аппарата Губернатора и Правительства Челябинской области - начальник Управления государственной службы Правительства Челябинской области; отдел организации муниципальной службы

2. Управления государственной службы Правительства Челябинской области; специалисты и эксперты Института государственного и муниципального управления Научно-исследовательского университета «Высшая школа экономики» (г. Москва);

3. межведомственная рабочая группа по установлению нормативов формирования расходов бюджетов городских округов (городских округов с внутригородским делением), муниципальных районов, городских и сельских поселений Челябинской области на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих, в состав которого входят: Заместитель Губернатора Челябинской области - руководитель Аппарата Губернатора и Правительства Челябинской области; заместитель руководителя Аппарата Губернатора и Правительства Челябинской области - начальник Управления государственной службы Правительства Челябинской области; представители Министерства финансов Челябинской области, Контрольно-счетной палаты Челябинской области, Государственно-правового управления Правительства Челябинской области, Управления государственной службы Правительства Челябинской области; Управления по внутренней политике Правительства Челябинской области.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

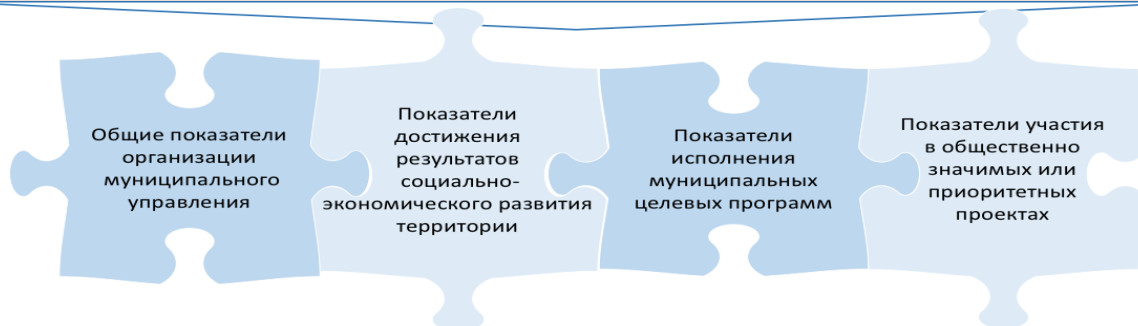
Оптимизация системы муниципального управления:
организационных структур, штатной численности и оплаты труда в
органах местного самоуправления муниципальных образований
Челябинской области ★★

Методика оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих:

· определение степени достижения органами власти (структурными подразделениями) установленных целей, задач на качественном уровне и в установленный срок

· оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и определение их вклада в достижение установленных целей, задач, реализацию целевых программ и проектов

Показатели оценки деятельности - перечень индикаторов, позволяющих определить степень достижения (выполнения) установленных критериев



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Управление изменениями – технологии быстрых решений ★★

Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации (государственное учреждение) по Хабаровскому краю

Описание кадровой практики:

Кадровая практика «Управление изменениями - технологии быстрых решений» реализована в 2017, 2018 годах. Во внедрении принимали участие руководители и специалисты структурных подразделений Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации (государственного учреждения) по Хабаровскому краю, территориальных органов Пенсионного фонда России Хабаровского края.

Цель кадровой практики:

Совершенствование технологий принятия эффективных управленческих решений при управлении изменениями в организации посредством разработки и внедрения технологических решений (лучших практик) по организации трансформации системы управления в органах Пенсионного Фонда России в условиях изменений внешней среды.

Задачами кадровой практики являются:

- Увеличение скорости внедрения изменений, сокращение времени принятия решений и повышение их качества;
- Эффективность кросс-функционального взаимодействия;
- Инициативность и вовлеченность работников в совершенствование технологических и организационных процессов;
- Расширение сферы компетенций проактивности и рефлексии работников;
- Рост заинтересованности персонала в результатах процессной деятельности;
- Повышение уровня внутренней мотивации работников;

• Трансляция наработанного опыта другим организациям.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

- Нарботана практика управления изменениями;
- Определена миссия и утверждена стратегия развития до 2020 года;
- Отмечено повышение инициативности, проактивности, вовлеченности работников в совершенствование производственной и корпоративной деятельности органов Пенсионного фонда России края.

Ожидаемый дополнительный положительный эффект:

- Увеличение скорости внедрения изменений, сокращение времени принятия решений и повышение их качества;
- Повышение качества кросс-функционального взаимодействия между структурными подразделениями, между Отделением и территориальными органами Пенсионного фонда России Хабаровского края, между специалистами;
- Инициативность и практически 100%-ная вовлеченность работников в совершенствование технологических и организационных процессов. Существенное расширение сферы компетенций сотрудников, у которых раздвигается горизонт видения, повышается уровень заинтересованности в работе и ее результатах;

Наработка практики управления изменениями, навыков проактивности и коммуникативности, рефлексии, открытость новым возможностям, взамен непродуктивным ожиданиям и приспособ-

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Управление изменениями – технологии быстрых решений☆☆

ливаемости, инертности и сопротивляемости. Управление моделированием процессов. Прозрачность в измерении качества процессов и управляемости изменениями.

Иные сведения:

Достигнутый эффект по состоянию на первое полугодие 2018 года:

- Определена миссия и ключевые показатели миссии, утверждена стратегия развития Отделения на среднесрочную перспективу до 2020 года;

- Отмечено повышение инициативности, проактивности, вовлеченности работников в совершенствование производственной и корпоративной деятельности органов Пенсионного фонда России края. Персоналу предоставлена возможность раскрыть свой творческий потенциал, совершенствовать профессиональные компетенции, универсальные навыки;

- Вовлеченность персонала возросла до 48% в сравнении с началом внедрения изменений (3%). За 2017 год рассмотрено более 30 инициатив, реализовано 14 проектов, 1 программа проектов. В 2018 году инициированы и реализуются 2 портфеля проектов, 2 программы, 8 проектов, сформирован реестр проблем и инициатив, разрабатывается система мотивации работников в новой организационной структуре органов Пенсионного фонда России края с учетом KPI подразделений и работников, внедряется методология применения бережливого производства и гибких Agile подходов в проектной и процессной деятельности;

- Наблюдается рост эффективности в построении коммуникаций по горизонтали и вертикали, динамика

коллективной командной работы, кросс-функционального взаимодействия.

В результате командной работы оптимизировано более 10 технологических процессов, внедрен новый стандарт, в настоящее время в процессе оптимизации 8 технологических процессов.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Приказ Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации (государственного учреждения) по Хабаровскому краю от 03.05.2018 № 13 «Об утверждении Стратегии развития до 2020 года»;

2. Приказ Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации (государственного учреждения) по Хабаровскому краю от 07.08.2017 № 205 «Об утверждении состава лекторской группы учебно-методического центра»;

3. Приказ Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации (государственного учреждения) по Хабаровскому краю от 02.05.2017 № 124 «Об утверждении состава учебно-методического совета и лекторской группы учебно-методического центра».

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики или инициативы: 3 месяца.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: реализация подготовки: 90 дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: используемый прием отработан при внедрении проектного управления, гибких Agile подходов, передаче опыта через современные методы обучения: тренинги, форсайт-

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

Управление изменениями – технологии быстрых решений ★★

сессии, стратегические сессии, вебинары без привлечения сторонних организаций и без финансовых затрат со стороны Пенсионного фонда России.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100%.



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

НОМИНАЦИЯ «ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ»

Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов Томской области ★★★

Администрация Томской области

Описание кадровой практики:

Разработка методики была интегрирована в общий комплекс мероприятий, направленных на совершенствование кадровых технологий, которые реализовывались в 3 этапа:

1 этап. Установление новых квалификационных требований

2 этап. Внесение изменений в должностные регламенты в части установления новых квалификационных требований

3 этап. Совершенствование методики проведения конкурсов (оценка профессиональных и личностных качеств).

В период с января по июль 2018 года были разработаны Методические рекомендации, включая соответствующие процедуры и инструменты оценки.

С июля по сентябрь 2018 года в рамках «пилотного проекта» запущена апробация методики - в рамках конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, а также конкурсов на включение в кадровый резерв. В общей сложности через оценочные процедуры прошли 204 человека.

По итогам апробации методика проведения конкурса и методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов утверждены постановлением Администрации Томской области от 01.10.2018 г. № 385а «О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 25.07.2013 г. № 307а».

Кадровая практика соответствует методическому инструментарию, разработанного Минтрудом России – «Планирование найма и организация отборка кад-

ров для замещения должностей государственной гражданской службы» и постановлению Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 г. N397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

Цели кадровой практики:

- Совершенствование системы оценки кандидатов, участвующих в конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области;

- Включение в кадровый резерв государственной гражданской службы Томской области;

- Упорядочивание работы комиссий по процедурам проведения конкурсов.

Задачи кадровой практики:

- определение основных этапов конкурса;

- обоснование выбора методов оценки, позволяющих определить профессиональные и личностные качества кандидатов;

- описание методов оценки, применяемых при проведении конкурсов;

- порядок подсчета баллов по результатам конкурсных процедур и формирования итогового рейтинга.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

В 32 исполнительных органах государственной власти Томской области внедрена единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов Томской области ★★★

службы и включение в кадровый резерв государственных органов Томской области. В общей сложности через оценочные процедуры прошли 204 человека, из них 6 человек назначены на должности государственной гражданской службы Томской области, 72 человека включены в кадровый резерв государственных органов.

Представленная кадровая практика обеспечивает развитие государственной гражданской службы Российской Федерации по следующим приоритетным направлениям:

- внедрение механизмов кадрового подбора, учитывающих потребности органов государственного управления, по результатам оценки претендентов на основе единого комплекса квалификационных требований к профессиональным и личностным качествам кандидатов;

- внедрение современных кадровых технологий на гражданской службе.

Ожидаемые результаты:

- объективная оценка профессионально-личностных качеств кандидатов и получение объективных метрик, показывающих их степень проявления;

- соответствие методов оценки квалификационным требованиям, необходимым для замещения должностей государственной гражданской службы Томской области;

- формирование единого рейтинга участников кадрового резерва и назначенных руководителей, на основании которого будут приниматься кадровые решения, в том числе с учетом контроля динамики их профессионально-личностного развития.

Иные сведения:

При разработке и применении использовались подходы, описанные в методических инструментариях, разработанных Минтрудом России – «Планирование найма и организация отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы» (<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/2>).

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Постановление Администрации Томской области от 25.07.2013 г. № 307а «О конкурсных комиссиях Администрации Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Администрации Томской области и высших должностей государственной гражданской службы Томской области в иных исполнительных органах государственной власти Томской области, а также на включение в кадровые резервы государственной гражданской службы Томской области для замещения указанных должностей»;

2. Постановление Администрации Томской области от 01.10.2018 г. № 385а «О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 25.07.2013 № 307а»;

3. Распоряжение Губернатора от 22.01.2014 №6-р «Об оптимизации деятельности по формированию кадрового состава государственных гражданских служащих Администрации Томской области»;

4. «Методические рекомендации по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кад-

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов Томской области ★★★

ровый резерв государственных органов Томской области».

Сведения об автоматизации кадровой практики: часть оценочных процедур автоматизирована:

- Тестирование: проводится на портале дистанционного обучения Администрации Томской области (<http://sdo.tomsk.gov.ru/portal>);

- Опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов: используется программный комплекс AProf, работающий в локальной сети, состоящей из одного центрального компьютера с установленным сервером данных и нескольких рабочих компьютеров; по итогам прохождения опросника автоматически формируется графический профиль профессиональных и личностных качеств респондента, кроме того, результат обработки данных содержит текстовое описание, уточняющее степень выраженности требуемых качеств (умений);

- Высокий потенциал к автоматизации имеет отчетно-аналитическая функция и интеграция с Программным комплексом кадрового делопроизводства в исполнительных органах государственной власти Томской области.

Ссылки на размещенные документы и материалы по кадровой практике или инициативе в сети Интернет:

<https://tomsk.gov.ru/documents/front/view/id/41576>);

<http://sdo.tomsk.gov.ru/portal>.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики или инициативы: 6 месяцев.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: в текущем режиме.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы:

- Разработка программного комплекса AProf: 400 000 рублей;

- Сопровождение: 250 000 рублей в год (привлечение психолога и IT-специалиста).

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100%.

★★★ Кадровая практика является победителем конкурса и представляется для широкого тиражирования

Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области

Описание кадровой практики:

Проект «Создание системы поиска (привлечения) кадров» («Заяви о себе!») **нацелен** на обеспечение увеличения притока соискателей, готовых к поступлению на гражданскую и муниципальную службу путем использования различных источников и современных методов поиска персонала, информирования граждан о возможностях поступления на гражданскую и муниципальную службу, выстраивания взаимодействия со всеми структурами, участвующими в системе поиска и подбора кадров, а именно органами государственной власти и органами местного самоуправления, управлением по труду и занятости населения области и подведомственными ему центрами занятости населения и рекрутинговым агентством.

Задачи кадровой практики:

- поддержание непрерывного входящего потока соискателей путем использования различных источников и современных методов поиска персонала, информирования граждан о возможностях поступления на гражданскую и муниципальную службу, выстраивания взаимодействия со всеми структурами, участвующими в системе поиска и подбора кадров;

- обеспечение функционирования кадрового портала и повышение открытости для граждан Российской Федерации информации о возможностях трудоустройства в органах государственной власти, органах местного самоуправления и подведомственных учреждениях путем размещения в открытом доступе вакансий государственной гражданской, муниципальной службы и подведомственных учреждений, и предоставления возможности соискателям заявить о се-

бе, откликнувшись на понравившуюся вакансию или направив резюме;

- разработка и утверждение нормативно-правовых актов в целях обеспечения методической поддержки осуществления эффективного планирования найма и качественного подбора кадров, а также определения процедуры и порядка взаимодействия между участниками системы поиска и отбора кадров и своевременного обеспечения органов исполнительной власти, государственных органов области и органов местного самоуправления и подведомственных им учреждений, организаций, предприятий квалифицированными кадрами на соответствующие должности и создания необходимого резерва перспективных кадров;

- формирование кадровой базы региона в целях дальнейшего эффективного отбора профессиональных кадров для замещения должностей государственной гражданской службы, муниципальной службы области.

За 2018 год в рамках реализации проекта просмотрено 4975 резюме (анкет), предварительно отобрано 1261 чел., трудоустроены из кадровой базы региона (далее КБР) 300 кандидатов.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

По результатам внедрения системы поиска (привлечения) кадров в органах государственной власти и органах местного самоуправления сформирована и систематически наполняется КБР. На текущую дату в КБР находится порядка 1700 анкет. Трудоустроено из кадровой базы региона около 300 кандидатов.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

В рамках проекта разработан

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Создание системы поиска (привлечения) кадров ★★

Кадровый портал Белгородской области «Заяви о себе» (hr.belregion.ru) и обеспечено его функционирование в целях размещения в открытом доступе вакансий государственной гражданской, муниципальной службы и подведомственных учреждений, и предоставления возможности соискателям заявить о себе, откликнувшись на понравившуюся вакансию или направив резюме (анкету). (<https://hr.belregion.ru>).

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Распоряжение Губернатора Белгородской области от 31 января 2018 года № 61-р «Об утверждении Регламента взаимодействия органов исполнительной власти, государственных органов области и подведомственных им государственных учреждений, органов местного самоуправления при поиске (привлечении) и отборе кадров»;

2. Методические рекомендации по планированию найма и организации поиска (привлечения) и отбора кад-

ров утвержденные заместителем Губернатора области - начальником департамента внутренней и кадровой политики области 5 декабря 2017 года;

3. Соглашения о взаимодействии с ВУЗами, Рекрутинговыми агентствами и ассоциациями работодателей.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет: <https://belregion.ru>.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: 6 месяцев (от разработки до внедрения).

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики: подбор кандидатур осуществляется в течении 5-15 рабочих дней с момента поступления заявки на подбор.

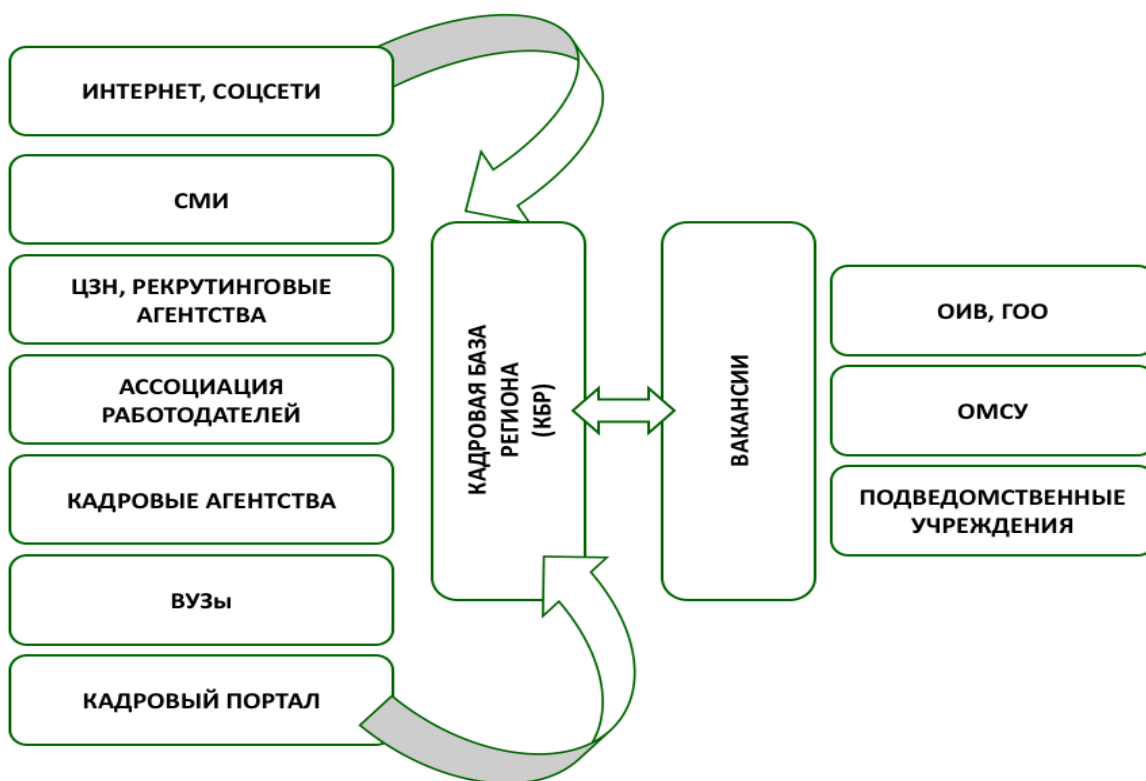
Есть необходимость дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике: необходимо обучение основам подбора и оценки персонала.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Создание системы поиска (привлечения) кадров ★★

Поиск (привлечение), отбор и формирование кадровой базы региона



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

НОМИНАЦИЯ «КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ»

Формирование управленческого резерва города Севастополя «Команда Губернатора города Севастополя» ★★★

Департамент аппарата Губернатора и Правительства Севастополя

Описание кадровой практики:

Конкурс проводился на должности руководителей и заместителей руководителей исполнительных органов государственной власти города Севастополя (всего 101 должность), руководителей структурных подразделений исполнительных органов государственной власти города Севастополя (всего 428 должностей), руководителей государственных предприятий и учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти города Севастополя (всего 44 должности).

Цель кадровой практики:

Выявление перспективных управленцев, обладающих высоким уровнем лидерских качеств и профессиональных компетенций для замещения руководящих должностей

в исполнительных органах государственной власти города Севастополя, государственных предприятиях и учреждениях, им подведомственных.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Благодаря внедрению указанной практики, обеспечено привлечение высококвалифицированных управленческих кадров для решения актуальных задач государственного управления в городе Севастополе.

Проведена работа по отбору кадров, которые способны возглавить органы исполнительной власти, их структурные подразделения, государственные предприятия и учреждения, подведомственные исполнительным органам государственной власти города Севастополя. Сформированный резерв управленческих кадров города Севастополя позволит оперативно замещать вакантные долж-

ности категории «руководители». Применение данной кадровой технологии может быть рекомендовано для использования в других субъектах Российской Федерации.

Иные сведения:

Для популяризации и повышения престижа конкурса, мотивации к принятию решения о необходимости участия и подачи заявки, в рамках проведенной информационной кампании разработан и осуществлен цикл информационно-коммуникационных мероприятий, призванных с помощью различных средств и каналов массового и индивидуального информирования оповестить о проведении конкурса.

В рамках указанных мероприятий подготовлено:

- Создание инфоповодов с участием Губернатора города Севастополя Д.В. Овсянникова и заместителей Губернатора – Председателя Правительства Севастополя, публикация новостей и информационных сообщений на сайте Правительства Севастополя;
- Трансляция видеороликов в эфире телеканалов, на экранах IP-вещания, в общественном транспорте, аудиоролика на радио, размещение наружной рекламы (билборды и ситилайты);
- Размещение информации о конкурсе на сайтах правительств и в официальных социальных сетях правительств субъектов Российской Федерации;
- Публикация постов в популярных в Севастополе сообществах в социальных сетях, создание рассылки и публикации-информационных сообщений во внутренних чатах организаций «Опора России» и «Лидеры России»;

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Формирование управленческого резерва города Севастополя «Команда Губернатора города Севастополя» ☆☆☆

• Создан видеоролик, в котором российский космонавт-испытатель, уроженец и почетный гражданин города Севастополя А.Н. Шкаплеров, находящийся в момент съемки в космической экспедиции в качестве командира космического корабля «Союз МС-07», призывает принять участие в проекте.

В результате проведения мероприятий: для участия в конкурсе поступило 546 заявок. При отборе кандидатов на должности руководителей и заместителей руководителей исполнительных органов государственной власти города Севастополя, руководителей государственных предприятий и учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти города Севастополя в целях обеспечения объективности и полноты оценки их профессиональных и личностных качеств использованы такие методы оценки как: тестирование, решение заданий, моделирующих профессионально-управленческую ситуацию (кейсов), анкетирование для определения уровня выраженности у кандидата лидерских качеств, подготовка доклада (реферата) на заданную тематику.

Оценочные мероприятия направлены на выявление управленческих компетенций, профессионально-деловых, личностных, в том числе морально-этических качеств кандидатов, сформированных на основе накопленного профессионального, управленческого и жизненного опыта, позволяющих проявлять эффективность и результативность на занимаемых должностях, а также потенциал развития данных качеств. Данные мероприятия организованы с привлечением экспертов образовательных организаций, специалистов в области оценки персонала.

Оценка кандидатов проводилась удаленно (каждый кандидат персонально получал логин и пароль доступа к электронным комплексам оценивания для выполнения заданий), что позволило оценить большое количество кандидатов, привлечь к конкурсу кандидатов, проживающих в других регионах, применить инновационные технологии (удаленная автоматизированная оценка), снизить расходы на проведение оценочных мероприятий и достигнуть объективности в отборе кандидатов.

В соответствии с утвержденной методикой по результатам оценочных мероприятий определяется итоговый балл каждого кандидата, формируется рейтинг, на основании которого составляется список кандидатов, допущенных к индивидуальному собеседованию с членами конкурсной комиссии.

По итогам всех конкурсных процедур определены кандидаты, обладающие высоким уровнем лидерских качеств и профессиональных компетенций, достойные замещать руководящие должности разных уровней (всего 205 кандидатов), из них 23 кандидата включены в резерв управленческих кадров города Севастополя, 182 кандидата включены в кадровые резервы исполнительных органов государственной власти города Севастополя.

По состоянию на 1 октября 2018 года 14 резервистов назначены на руководящие должности.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Закон города Севастополя от 30.04.2014 № 5-ЗС «О Правительстве Севастополя»;

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Формирование управленческого резерва города Севастополя «Команда Губернатора города Севастополя» ★★★

2. Закон города Севастополя от 30.04.2014 № 6-ЗС «О системе исполнительных органов государственной власти города Севастополя»;

3. Закон города Севастополя от 3.06.2014 г. № 15-ЗС «О государственных должностях города Севастополя»;

4. Закон города Севастополя от 3.06.2014 г. № 23-ЗС «О государственной гражданской службе города Севастополя»;

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 г. N 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»;

6. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»;

7. Указ Губернатора города Севастополя от 11.09.2015 г. № 83-УГ «О резерве управленческих кадров города Севастополя»;

8. Распоряжение Губернатора города Севастополя от 15.03.2018 г. № 81-РГ «О проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров города Севастополя»;

Сведения об автоматизации кадровой практики: кандидатом для участия в конкурсе в разделе «Конкурс на включение в управленческий резерв города Севастополя» официального сайта Правительства Севастополя (<https://sevastopol.gov.ru/government/admin-cadr-reserve>) заполнялась онлайн заявка, прикреплялись документы, имелась

возможность выбора желаемой должности резерва. Все мероприятия по оценке лично-профессиональных и управленческих ресурсов (профессиональных компетенций) кандидатов проводились дистанционно: кандидат персонально получал логин и пароль доступа к электронным комплексам оценивания, онлайн выполнял задания в удобное для себя время, после чего производилась удаленная автоматизированная оценка результатов.

Ссылки на размещенные документы и материалы по кадровой практике или инициативе в сети Интернет:

<https://sevastopol.gov.ru/government/admin-cadr-reserve>;

http://adm.rkursk.ru/index.php?id=13&mat_id=79638;

https://www.samregion.ru/press_center/news/pravitelstvo-sevastopolya-provodit-konkurs-v-kadrovyy-rezerv;

<http://www.bryanskobl.ru/news/2018/04/27/8253>;

<http://muravlenko.yanao.ru/novosti/vse-novosti/49764-pravitelstvo-sevastopolya-obyavilo-konkurs-na-vklyuchenie-v-rezerv-upravlencheskih-kadrov.html>;

<https://tass.ru/obschestvo/5130057>;

<http://ruinform.com/page/sevastopolcev-prizyvajut-rabotat-v-pravitelstve-iz-kosmosa-video>;

<https://glasnarod.ru/rossiya/sevastopol/172844-mixail-demidenko-prizval-sevastopolczev-prinyat-uchastie-v-konkurse-na-vklyuchenie-v-kadrovyy-rezerv-pravitelstva-sevastopolya>;

https://avo.ru/novosti/-/asset_publisher/E2PryKmsVruz/content/zit-elej-vladimirskoj-oblasti-priglasaut-k-uchastiu-v-konkurse-na-vklucenie-v-rezerv-upravlenceskih-kadrov-sevastopola;

<https://ikstv.ru/novosti/v-pravitelstve-sevastopolya-zapustili-masshtabnyj-vozmozhnost-vybora-zhelajemyj-dolzhnosti-rezerva>.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Формирование управленческого резерва города Севастополя «Команда Губернатора города Севастополя» ★★★

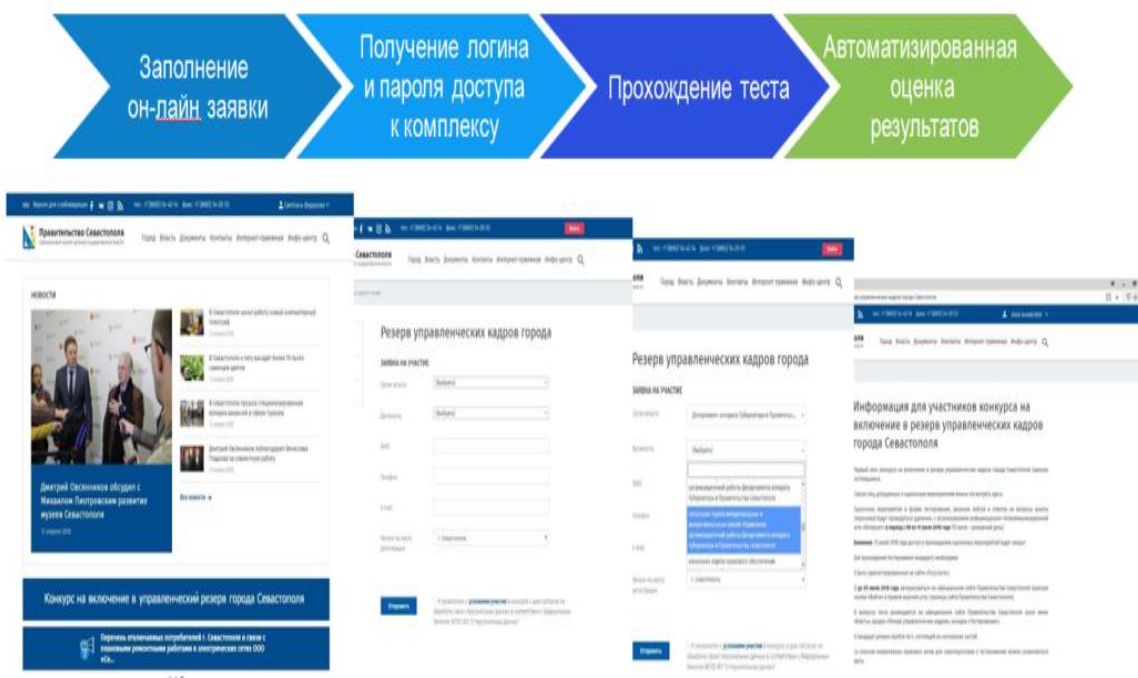
Konkurs-po-otboru-v-kadrovyj-rezerv-
upravlentsev-16-04-2018;
<http://governors.ru/news/Konkurs-v-upravlencheskiy-rezerv-goroda-Sevastopolya-prodlen-na-mesyacz/135408>;
<http://fedpress.ru/news/92/policy/204218>;
<https://53news.ru/novosti/39460-pravitelstvo-sevastopolya-sozdaet-rezerv-upravlencheskikh-kadrov.html>

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики или инициативы: 2 месяца.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: 95 дней.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100%.



★★★ Кадровая практика является победителем конкурса и представляется для широкого тиражирования

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Реализация комплексного подхода к формированию кадрового резерва на государственной гражданской службе (на примере проекта «Команда Губернатора: команда профессионалов») ★★★

Департамент государственного управления и кадровой политики Вологодской области

Цель кадровой практики:

Формирование единого профессионального сообщества экспертов, объединенных на основе общей заинтересованности в поступательном социально-экономическом развитии Вологодской области и вовлеченных в процессы разработки, принятия управленческих решений в сфере регионального и муниципального управления и оценки достигнутых результатов.

Задачи кадровой практики:

- Создание механизмов выявления и отбора в единую профессиональную команду заинтересованных жителей области, обладающих высокопрофессиональными знаниями в сфере регионального, муниципального, отраслевого или организационного управления, стратегическим мышлением и навыками экспертной (оценочной) деятельности;

- Развитие и использование устойчивых механизмов взаимодействия общегражданских и профессиональных организаций с органами государственной власти и местного самоуправления, постоянного соучастия специалистов-экспертов в разработке основных направлений и мероприятий региональной политики на областном и муниципальном уровнях;

- Повышение профессиональной культуры экспертной деятельности, развитие научного и образовательного потенциала единого экспертного сообщества региона;

- Пополнение кадрового резерва государственной гражданской службы Вологодской области за счет привлечения в его состав представителей экспертного сообщества региона;

- Формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе с учетом мнения населения в единые сроки, по единой методике оценки, единой централизованной конкурсной комиссией.

Уникальность кадровой практики:

При его разработке и реализации был использован принципиально новый подход к формированию пула независимых экспертов, которые впоследствии приняли участие в оценке кандидатов для включения в кадровый резерв. Такой подход к формированию профессионального экспертного сообщества при реализации кадровой технологии был использован впервые и не имеет своего аналога.

Принципы кадровой практики:

- Равный доступ населения к участию в процедурах оценки кандидатов в состав профессионального экспертного сообщества и кандидатов в кадровый резерв на государственной гражданской службе области;

- Открытость, гласность;

- Объективность и непредвзятость оценки.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

- Разработка, апробация и реализация кадровой технологии по формированию высокопрофессиональных экспертных групп;

- Изменение позиции руководителей органов власти области к анализу и необходимости

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Реализация комплексного подхода к формированию кадрового резерва на государственной гражданской службе (на примере проекта «Команда Губернатора: команда профессионалов») ★★★

прогнозирования долго-срочной кадровой политики, целенаправленного формирования кадрового резерва, что повлекло снижение количества и частоты объявления конкурсных процедур в органах исполнительной государственной власти области;

- Устойчивый и положительный рост динамики назначений из кадрового резерва (2014 год – 32,7%, 2017 год – 63,2%, 2018 год (1 полугодие) – 91,5%);

- Изменение подхода к сформированности кадрового резерва и защищенности должностей государственной гражданской службы;

- Внедрение целевого подхода к формированию кадрового резерва: обеспечение наличия не менее двух кандидатов на каждую целевую должность;

- Создание эффективной системы профессионального развития лиц, включенных в кадровый резерв.

Иные сведения:

В связи с тем, что во всех проектах системы «Команда Губернатора» одна из ведущих ролей принадлежит профессиональному экспертному сообществу, Губернатором области была поставлена задача публичного формирования постоянно действующего состава экспертов. Эта задача решалась посредством реализации проекта «Команда Губернатора: команда профессионалов».

Перед организаторами проекта стояли задачи развития и использования устойчивых механизмов взаимодействия общегражданских и профессиональных организаций с органами государственной власти и местного самоуправления, постоянного соучастия специалистов-экспертов в разработке основных направлений и мероприятий региональной политики на областном и муниципаль-

ном уровнях и повышение профессиональной культуры экспертной деятельности, развития научного и образовательного потенциала единого экспертного сообщества региона.

Проект стартовал в 2016 году и состоял из двух основных этапов: на первом этапе формируется единая команда экспертов, на втором этапе идет формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе Вологодской области. Проект рассчитан на реализацию в течение года, с периодичностью – один раз в три года. Предложенный в рамках проекта «Команда Губернатора: Команда профессионалов» новый подход к формированию кадрового резерва, имеет ряд безусловных преимуществ:

- Единые сроки проведения конкурса, что очень удобно для жителей области, т.к. идет единая информационная кампания;

- Единый срок действия кадрового резерва, что дает возможность и кандидатам на профессиональный рост и представителям нанимателя возможность принятия более взвешенных кадровых решений;

- Единые конкурсные процедуры с единой методикой оценки, что придает большую объективность конкурсу;

Единая конкурсная комиссия, что позволяет оптимизировать работу независимых экспертов, а то, что председателем комиссии во всех органах является начальник Департамента государственного управления и кадровой политики и более 30% ее состава является постоянным – позволяет провести независимую и объективную оценку кандидатов;

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Реализация комплексного подхода к формированию кадрового резерва на государственной гражданской службе (на примере проекта «Команда Губернатора: команда профессионалов») ★★★

- Оптимизация временных и человеческих ресурсов **Сведения об автоматизации кадровой практики:**

Используется официальный сайт Губернатора области (www.okuvshinnikov.ru), на котором размещаются: информация о проекте в режиме реального времени, осуществляется публичная интернет-оценка.

При реализации образовательных программ для участников проекта используется сервис «Личный кабинет» на официальном сайте Департамента государственного управления и кадровой политики области www.dgs.gov35.ru.

При проведении оценочных процедур на этапе конкурсного отбора используется автоматизированный программный комплекс «Кадры Госслужбы Вологодской области».

Процесс формирования и ведения кадрового резерва области автоматизирован. Информационная система на платформе 1С, работающая в режиме обычного приложения, позволяет вести учет лиц, состоящих в кадровом резерве: их личные данные, сведения об образовании, месте работы, занимаемой должности, стаже; учет решений комиссии и правовых актов о включении кандидата в кадровый резерв.

Также с помощью информационной системы является возможным отслеживать информацию о состоянии, динамике и эффективности использования кадрового резерва.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Положение о реализации регионального проекта «Команда Губернатора: команда профессионалов» (определены этапы и механизмы реализации);

2. Постановление Правительства Вологодской области от 22 октября 2012 года № 1235 «О государственной программе «Совершенствование государственного управления Вологодской области на 2013-2020 годы» (определены объемы финансирования);

3. Постановление Губернатора Вологодской области от 04.03.2014 года № 55 (ред. от 31.07.2018 г.) «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области» (установлен порядок формирования кадрового резерва и работы с ним).

Ссылки на размещенные документы и материалы по кадровой практике или инициативе в сети Интернет:

vologda-oblast.ru/golosovanie_za_kandidatov;
vologda-oblast.ru/vologzhane_nachinayut;
vologda-oblast.ru/za_kp_progolosovali_ogzhan;
vologda-oblast.ru/pravitelstvo_vo_formiruet_kp;
vologda-oblast.ru/vologzhane_nachinayut;
vologda-oblast.ru/za_kp_progolosovali_bolee;
vologda-oblast.ru/pravitelstvo_vo_formiruet;
vologda-oblast.ru/vologzhan_priglashayut_v_kp;
vologda-oblast.ru/bolee_30_chelovek_voshli;
vologda-oblast.ru/vologzhan_priglashayut;
vologda-oblast.ru/vologzhan_prizyvayut_prinyat;
vologda-oblast.ru/a_kozhevnikov_o_proekte;
vologda-oblast.ru/2_etap_proekta_kgkp;
vologda-oblast.ru/za_kp_progolosovali_bolee;
vologda-oblast.ru/k_obsuzhdeniyu_strategii;
vologda-oblast.ru/obyavlen_konkurs_po;
vologda-oblast.ru/minimum_dve_kandidatury;
vologda-oblast.ru/v_vologodskoy_oblasti;
vologda-oblast.ru/okolo_tsysyachi_zayavleniy

Число государственных служащих, на которых предполагается распространить кадровую инициативу: 1873 человек.

Оценка временных затрат:

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Реализация комплексного подхода к формированию кадрового резерва на государственной гражданской службе (на примере проекта «Команда Губернатора: команда профессионалов») ★★★

1. на разработку кадровой практики или инициативы: 2 месяца.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: организация и проведения конкурсного отбора (объявление о конкурсе, проведение оценочных процедур) - 51 календарный день. Реализация образовательной программы в зависимости от продолжительности обучения.

Есть необходимость дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике или инициативе.

Организованы обучающие семинары для членов конкурсных комиссий и специалистов кадровых служб, экспертов по теме: «Методы оценки государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в кон

курсе на включение в кадровый резерв в органе исполнительной государственной власти области».

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы:

- 2016 год – 75,0 тысяч рублей;
- 2017 год – 195,0 тысяч рублей;
- 2018 год - 99,0 тысяч рублей.

В рамках реализации проекта формируется организационный комитет, утверждаемый Губернатором области, и конкурсные комиссии по оценке компетенций.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100%.



★★★ Кадровая практика является победителем конкурса и представляется для широкого тиражирования

Правительство Удмуртской республики

Цель кадровой практики:

Создание и апробация системы подбора и оценки управленческих кадров для органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий и организаций Удмуртской Республики. Для достижения указанной цели были разработаны критерии отбора, критерии оценочных процедур и методы обучения экспертов.

Задачи кадровой практики:

- Разработать описание оцениваемых компетенций с критериями их оценки;
- Разработать методы обучения экспертов;
- Разработать управленческие кейсы, примеры проектной документации для работы на реальных площадках, примеры отчетов о реализации проектов;
- Разработать пакет методических материалов системы подбора и оценки управленческих кадров;
- Сформировать действенный резерв управленческих кадров Удмуртской Республики и обновить существующий.

Новизна кадровой практики:

Заключается в том, что отбор производился по комплексным критериям в ходе решения практических задач, составляющих единую систему. В том числе финалисты Конкурса решали реальные задачи, направленные на достижение экономических и социальных результатов. Площадками для этой работы стали органы государственного и муниципального управления, общественные организации, а также производственные предприятия Удмуртской Республики. Финалисты действовали в условиях командной работы, но при этом оценивался ка-

ждый конкурсант в отдельности. Таким образом, перед финалистами стояла задача максимально проявить и подтвердить в конкурентной среде свои компетенции.

Кроме того, ещё одной особенностью Конкурса стала подготовка экспертов: удалось совместить оценку конкурсантов со стратегической задачей - обучением руководителей среднего и высшего звена современным методикам оценки персонала (Assessment center).

Этапы реализации кадровой практики:

- Прием документов и заочный этап Конкурса (с 21 мая по 25 июня текущего года);
- Очный полуфинал Конкурса, включающий в себя серию обучающих и оценочных мероприятий (29-30 июня 2018 года);
- Решение практических задач (работа финалистов в проектных командах), (с 3 июля по 30 августа 2018 года);
- Обучающие мероприятия и презентация проектов (5-6 сентября 2018 года), определение победителей (7 сентября 2018 года).

Описание результатов внедрения кадровой практики:

- Разработана и внедрена новая система подбора и оценки управленческих кадров для органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий и организаций Удмуртской Республики;
- Сформирован качественно новый состав резерва управленческих кадров Удмуртской Республики;

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Первый открытый республиканский конкурс управленцев «Команда Удмуртии» ★★

- Разработана программа образовательного интенсива «Современные технологии управления»;

- Получен позитивный социальный и медийный эффект: итогом проведения конкурса стал опыт формирования проектных команд для решения инновационных и социально значимых задач (в подобном формате была организована и проведена ярмарка молодежных проектов «Заряженный интенсив»);

- Реальная поддержка, продвижение и развитие проектных площадок финала Конкурса.

Иные сведения:

- Разработан полный пакет методических материалов, включающий в себя описание оцениваемых компетенций с системой их оценки;

- Имеются разработанные и прошедшие экспертную оценку управленческие кейсы, примеры проектной документации для работы на реальных площадках, примеры отчетов о реализации проектов;

- Имеются видеозаписи мастер-классов по тематике Soft Skills.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

- Создан сайт Конкурса «Команда Удмуртии» (<http://udmurtia.team/>), официальная группа ВКонтакте (<https://vk.com/udmurtia.team>);

- Прием заявок осуществлялся в электронной форме на адрес электронной почты: komanda.udmurtii@yandex.ru;

- Электронная регистрация на Открытый полуфинал и финал Конкурса осуществлялась на сайте Конкурса (<http://udmurtia.team/>);

- Организована онлайн трансляция презентации проектов на 3 сайтах: сайте Конкурса (<http://udmurtia.team/>), Офици-

альном сайте Главы Удмуртской Республики и Правительства Удмуртской Республики (<http://www.udmurt.ru/>), Официальном сайте ИА «Сусанин» (<https://susanin.news/>).

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Распоряжение Главы Удмуртской Республики от 19 мая 2018 года № 154-РГ "Об открытом конкурсе «Команда Удмуртии»;

2. Распоряжение Главы Удмуртской Республики от 23 августа 2018 года № 282-РГ «О финалистах Открытого конкурса «Команда Удмуртии».

Ссылки на размещенные документы и материалы по кадровой практике или инициативе в сети Интернет: <http://www.udmurt.ru/regulatory/index.php>

Оценка временных затрат:

1. **на разработку кадровой практики:** 3 месяца.

2. **на сопровождение и реализацию кадровой практики:** 6 месяцев.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: 1 500 000 рублей.

Необходимость дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике или инициативе: необходимо дополнительное обучение организаторов и экспертов Конкурса.

Сформирован Экспертный совет Конкурса «Команда Удмуртии» (для конкурсного отбора и оценки участников).

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100% в любой организации.



КОМАНДА УДМУРТИИ

ОНЛАЙН ТРАНСЛЯЦИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ ПРОЕКТОВ

Официальный сайт
Конкурса «Команда
Удмуртии»
<http://udmurtia.team/>

Официальный сайт Главы
Удмуртской Республики
и Правительства
Удмуртской Республики
<http://www.udmurt.ru/>

Официальный сайт
ИА «Сусанин»
<https://susanin.news/>

))) ONLINE-ТРАНСЛЯЦИЯ

LIVE



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Формирование единой системы кадрового резерва на муниципальной службе в городском округе город Уфа Республики Башкортостан ☆☆

Администрация городского округа город Уфа Республики Башкортостан

Описание кадровой практики:

В целях совершенствования деятельности по подбору кандидатов на муниципальную службу, улучшения их качественного состава, установления единых принципов в работе с кадровым резервом и обеспечения реализации принципа равного доступа граждан к муниципальной службе в городском округе город Уфа Республики Башкортостан, создана 2-х уровневая система по формированию резерва кадров на муниципальной службе (резерв функционирования и резерв развития). Данная система на территории города Уфы внедрена с 2010 года, и успешно применяется всеми органами местного самоуправления.

Первый уровень кадрового резерва городского округа город Уфа Республики Башкортостан состоит из резерва функционирования (управленческий), в который включаются лица, имеющие опыт работы в сфере управления, соответствующие квалификационным требованиям и обладающие необходимыми профессиональными, деловыми и личностными качествами, а также, которые имеют профессиональные достижения на занимаемой ими должности для выдвижения на руководящие должности муниципальной службы и готовые занять данные должности в настоящее время. Резерв формируется на высшие, главные и ведущие должности муниципальной службы, сроком на 2 года. Резерв создается на все без исключения должности руководителей, осуществляющих функции

управления на конкретном уровне. На каждую должность определяется не менее 2-х кандидатов. Включение лиц в резерв функционирования предполагает их должностной рост. Возможность профессионального роста создает положительную мотивацию муниципального служащего для творческой инициативы, побуждая работника проявлять лучшие профессиональные качества. При формировании кадрового резерва функционирования учитываются: решение аттестационной комиссии; рекомендации должностных лиц Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, государственных органов, предприятий и учреждений различных форм собственности, политических партий и других общественных объединений. Отбор лиц для зачисления в резерв основан на всесторонней оценке результатов их служебной деятельности (уровень их профессиональной компетенции, стаж и опыт работы, моральные качества, авторитет, умение работать с людьми и др.). Работа со специалистами, включенными в состав резерва, проводится по плану, в котором предусматриваются конкретные мероприятия по приобретению необходимых теоретических, экономических и управленческих знаний, такие как повышение квалификации, исполнение обязанности по должности, на которую состоит в резерве, выполнение отдельных поручений и участие в проектных мероприятиях и другое.

Вторым уровнем кадрового резерва

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Формирование единой системы кадрового резерва на муниципальной службе в городском округе город Уфа Республики Башкортостан ☆☆

рва, является резерв развития. Резерв развития (должности специалистов) – формируется один раз в три года на конкурсной основе для замещения старших и младших групп должностей муниципальной службы по отраслям и видам деятельности, без закрепления к конкретной должности. Резерв развития представляет собой единую городскую базу данных граждан, сформированную на конкурсной основе, претендующих на замещение должностей муниципальной службы. В конкурсе могут участвовать, как муниципальные, государственные гражданские служащие, так и граждане, работники предприятий и учреждений всех форм собственности и студенты 4-5-х курсов вузов, в том числе и по результатам, прохождения практики в Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

Для проведения конкурсного отбора создаются отраслевые конкурсные комиссии по видам деятельности. Критериями для зачисления в кадровый резерв развития являются: соответствие образования кандидата квалификационным требованиям, наличие знаний и навыков работы, которые необходимы для выполнения обязанностей по соответствующему направлению деятельности, организаторским и аналитическим способностям, целеустремленности и т.д.

Этапы конкурса:

– сбор документов и конкурс документов;

– компьютерное тестирование на знание основ конституционного строя, основ законодательства, регулирующего местное самоуправление и муниципаль-

ную службу; знание основ русского языка (тесты или диктанты на выбор), специальных вопросов по соответствующим отраслям и видам экономической деятельности;

– собеседование с профессиональным психологом и прохождение тестирования для оценки базовых личностных характеристик и системы деловых и личных качеств, выявлению мотивации кандидата на работу в органах местного самоуправления;

– индивидуальное собеседование в конкурсной комиссии.

В формировании резерва развития принимают участие, как, собственно Администрация городского округа город Уфа Республики Башкортостан, так и ее территориальные органы управления – Администрации районов города.

Все лица, включенные в кадровые резервы, заносятся в единую городскую компьютерную базу АИС «Рубин – реестр муниципальных служащих» в подраздел «Резерв кадров», доступ к которой имеют все кадровые службы подразделений органов местного самоуправления. В целях эффективного использования и своевременного заполнения вакансии, программа по заданным параметрам позволяет находить необходимого резервиста для дальнейшего его рассмотрения в качестве кандидата на должность муниципальной службы. Наличие единого кадрового резерва позволяет заранее на плановой основе оперативно осуществлять подбор необходимых кандидатов на замещение должностей муниципальной службы, эффективно организовать обучение и стажировку

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Формирование единой системы кадрового резерва на муниципальной службе в городском округе город Уфа Республики Башкортостан ★★

специалистов, включенных в резерв, рационально их использовать на различных направлениях и уровнях в системе управления.

Число сотрудников, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году, - 314 человек.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Внедрение 2-х уровневого резерва в 2010 году в городском округе город Уфа Республики Башкортостан и работа по его формированию позволила добиться следующих результатов:

- своевременного удовлетворения дополнительной потребности в кадрах муниципальных служащих в соответствии с реестром должностей муниципальной службы и сокращения сроков закрытия вакансий;

- уменьшение риска, связанного с ошибочным назначением на вакантную должность муниципальной службы;

- качественный подбор и целенаправленную подготовку кандидатов на выдвижение в резерв кадров;

- проверку готовности резервиста к исполнению обязанностей по должности муниципальной службы, планируемой к замещению;

- сокращение периода адаптации муниципальных служащих, вновь назначенных на более высокие должности;

- стабильность муниципальной службы и реализация одного из основных принципов муниципальной службы – равного доступа граждан на муниципальную службу;

- роста профессионализма и улучшение качественного состава кадров муниципальных служащих;

- реализация единой кадровой политики на муниципальной службе на территории города Уфы.

За три, проведенных конкурса на включение в резерв развития на муниципальную службу с 2010 года в конкурсах приняли участие 590 человек, зачислено в резерв было 267 человек, их них на должности муниципальной службы 232 человека, в том числе в 2010 – 2013 годах – 43 человека, 2014 – 2016 годах – 109 человек, в 2017 – 2018 годах – 80 человек. В резерв функционирования в 2017 году зачислено 417 человек из них назначено 3.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

В процессе применения кадровой практики разработаны и внедрены: модуль «Резерв» АИС «Рубин – реестр муниципальных служащих».

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Постановление Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан «Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва на муниципальной службе Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан» от 27.03.2017 г. № 338;

2. Постановление главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан «О внедрении и эксплуатации единой городской системы ведения реестра муниципальных служащих «Реестр муниципальных служащих» от 16.02.2009 г. № 614;

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Формирование единой системы кадрового резерва на муниципальной службе в городском округе город Уфа Республики Башкортостан☆☆

Положение о порядке формирования кадрового резерва на муниципальной службе в городском округе город Уфа Республики Башкортостан, утвержденное постановлением главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 22.12.2009 г. № 6403;

1. Распоряжение Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 25.09.2017 г. №462-рк.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

<http://ufacity.info/document/249923.html>

Оценка временных затрат:

1. **на разработку кадровой практики:** 1 месяц.

2. **на сопровождение и реализацию кадровой практики:**

Сопровождение - постоянное, реализация подготовки - 30 дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: оплата (по договору) работы психолога.

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.

Формирование резерва на муниципальной службе



☆☆ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

НОМИНАЦИЯ «ОЦЕНКА КАДРОВ»

Оценка личностных компетенций государственных гражданских служащих на различных этапах профессионального развития как основа формирования корпоративной культуры органов власти ★★

Правительство Ярославской области

Цели кадровой практики:

- Определение степени готовности кандидата по своим профессиональным и личностным качествам эффективно осуществлять профессиональную деятельность государственного гражданского служащего, степени его соответствия облику государственного гражданского служащего, прогнозирование вклада государственного служащего в организационную культуру органа государственной власти.

- Прогнозирование наиболее вероятного поведения конкретного кандидата при исполнении обязанностей по должности государственной гражданской службы.

Новизна кадровой практики:

- Сочетание деятельностного и компетентностного подходов в оценке личностных качеств гражданских служащих и кандидатов на службу;

- Использование единой модели оценки базовых личностных компетенций гражданских служащих для подбора кадров по определенным видам профессиональной деятельности государственных гражданских служащих с учетом категории и групп должностей;

- Универсальность, стандартизованность инструментария (комплекса методик оценки) для измерения базовых личностных компетенций госслужащего и кандидата.

Достоинства кадровой практики:

- Возможность полного воспроизведения и тиражирования (при условии специального обучения государственных гражданских служащих кадровой практике);

- Отсутствие дополнительного финансирования (реализация методики осуществляется в рамках расходов на содержание государственного органа);

- Возможность автоматического формирования отчета (заключения) по итогам оценочных процедур единой формы;

- Снижение психологической напряженности при прохождении тестирования (индивидуальная форма проведения комплексной компьютеризированной диагностики кандидата);

- Комплексная диагностика кандидата, сочетающая компьютеризированное тестирование и непосредственное наблюдение за кандидатом в ситуациях общения, деятельности, выполнения заданий).

Описание результатов внедрения кадровой практики:

С момента начала использования модели базовых личностных компетенций (2010 год) в рамках этой модели было протестировано более 2000 человек - в основном кандидатов, участвующих в конкурсных процедурах на замещение различных должностей государственной гражданской службы. Наличие модели позволяет получить корректный рейтинг, распределяющий кандидатов по степени соответствия модели «идеального» государственного гражданского служащего - от наиболее соответствующего до наименее соответствующего модели. Это способствует принятию более взвешенного (объективного) решения членами

ОЦЕНКА КАДРОВ

Оценка личностных компетенций государственных гражданских служащих на различных этапах профессионального развития как основа формирования корпоративной культуры органов власти ★★

конкурсной комиссии о рекомендации приема на государственную гражданскую службу того или иного кандидата, что, в свою очередь, способствует формированию более эффективного кадрового состава органов исполнительной власти. Модель базовых личностных компетенций решает следующие задачи:

- Связать систему управления персоналом со стратегическими целями через определение профессиональных и личностных компетенций;

- Обеспечить формирование корпоративной культуры и достижение общего видения миссии и целей гражданской службы региона как руководителями, так и гражданскими служащими.

Иные сведения:

Представляемая Кадровая Практика разработки и внедрения модели базовых личностных компетенций определяет опыт формирования единых корпоративных требований ко всем гражданским служащим региона, описания личностных компетенций, которые необходимы для успешного прохождения государственной службы независимо от категорий, групп должностей, областей и видов профессиональной деятельности. В основу модели базовых личностных компетенций государственного гражданского служащего была положена модель компетенций менеджера, предложенная компанией SHL Group – «Большая восьмерка». В отличие от классического компетентного подхода мы в своей модели использовали точку зрения А.Г. Шмелева (доктор психологических наук, профессор МГУ им. М.В. Ломоносова, научный руководитель HR-Лаборатории Human Technologies) о четырехпозиционной модели личностных черт. В соответствии с этим подходом для каждой компе-

тении методом экспертной оценки была выделена «зона оптимальной сформированности». Наличие и внедрение в практику работы Органов государственной власти региона единообразных моделей базовых личностных компетенций, по сути, представляет собой основу для определения образа «идеального гражданского служащего» (с учетом областей и видов деятельности, категории и группы должностей). Это позволяет говорить о сформированности устойчивых требований к гражданским служащим, лежащим в основе корпоративной культуры органов власти региона.

Сведения об автоматизации кадровой практики: практика реализуется в специализированной программе «Psychometric Expert» - автоматизированное рабочее место психолога». Программа представляет собой реляционную базу данных, которая позволяет разрабатывать методики оценки, проверять методики на соответствие психометрическим показателям, проводить тестирование, проводить математический анализ результатов и выводить полученные данные.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Распоряжение Губернатора области от 28.06.2018 №242-р «О внесении изменений в распоряжение Губернатора области от 9.10.2018 №479-р» (распоряжение Губернатора области от 9.10.2018 №479-р «О подборе кадров для замещения должностей государственной гражданской службы Ярославской области в Правительстве области»);

2. «Разработка проекта модели базовых профессионально-

ОЦЕНКА КАДРОВ

Оценка личностных компетенций государственных гражданских служащих на различных этапах профессионального развития как основа формирования корпоративной культуры органов власти ★★

важных качеств (свойств) личности в зависимости от категории должностей гражданской службы» (2010 г.);

3. «Методические рекомендации по использованию модели базовых профессионально-важных качеств государственных гражданских служащих при формировании требований к профессионально-важным качествам личности в зависимости от категории должностей гражданской службы» (2011 г.);

4. «Первичная оценка кандидатов на должности государственной гражданской службы до проведения конкурсных процедур (интервью, визуальная диагностика)» (2012);

5. Для решения задач оценки личностных компетенций государственных гражданских служащих сотрудниками управления государственной службы и кадровой политики Правительства области, ответственными за создание и реализацию практики, разработаны специальные диагностические психодиагностические методики - диагностические инструменты.

Ссылки на размещенные документы и материалы по кадровой практике или инициативе в сети Интернет:

• Алексей Варенов, Евгений Шарпов. От оценки к измерению. Опыт разработки опросника базовых личностных компетенций // Государственная служба. 2013. №5 (85) (<http://journal.igsu.ru/journal/638>);

• Абрамова Елена Юрьевна, Учет ценностно-мотивационных особенностей в стимулировании профессиональной деятельности гражданских служащих (<http://www.yarregion.ru/depts/upgs/Pages/konf.aspx>);

• Акимова Елена Юрьевна, Управление профессиональным развитием гражданских служащих (<http://www.yarregion.ru/depts/upgs/Pages/konf.aspx>);

• Спирина Ирина Игоревна, Опыт и перспективы оценки и развития персонала на гражданской и муниципальной службе в Ярославской области (<http://www.yarregion.ru/depts/upgs/Pages/Materialykonf2.aspx>);

• Варенов Алексей Витальевич, Практика использования методик оценки персонала (<http://www.yarregion.ru/depts/upgs/Pages/Materialykonf2.aspx>);

• Краснов Александр Сергеевич, Кадровые технологии на гражданской и муниципальной службе: опыт региона (<http://www.yarregion.ru/depts/upgs/Pages/Materialykonf3.aspx>);

• Абрамова Елена Юрьевна, Экспертное сообщество как инструмент осуществления и совершенствования кадровых технологий на государственной гражданской службе (<http://www.yarregion.ru/depts/upgs/Pages/Materialykonf3.aspx>);

• Абрамова Елена Юрьевна, Проблемы и практика реализации оценки кадров на гражданской и муниципальной службе (<http://www.yarregion.ru/depts/upgs/Pages/konf2018.aspx>);

• Абрамова Елена Юрьевна, Передовая кадровая практика Ярославской области ИД «Бюджет» – № 3 Март 2016 – 05.03.2016 (bujet.ru/article/292944.php.)

КАДРОВ

Оценка личностных компетенций государственных гражданских служащих на различных этапах профессионального развития как основа формирования корпоративной культуры органов власти ★★

1. на разработку кадровой практики или инициативы: примерные временные затраты на освоение и внедрение практики в полном объеме: 1 год.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: в среднем 2,5 часа рабочего времени на одного кандидата (для организации оценочных процедур и подготовки развернутого заключения-рекомендации).

Число государственных служащих, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году: 712 человек.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100%.



Правительство
Ярославской области

Оценка кандидатов. Предмет оценки кандидатов в различных процедурах подбора кадров

Процедуры подбора	Анкетные данные	Базовые компетенции	Профессионально-функциональные компетенции	Личностные компетенции
из кадрового резерва	+	+	+	+
на конкурсной основе	+	+	+	+
без проведения конкурса	+	+	+	+
включение в кадровый резерв по результатам аттестации	+	-	+	+
	Рабочая группа	Отдел подбора и оценки кадров	Отдел подбора и оценки кадров, независимые эксперты	Отдел подбора и оценки кадров

★★★ Кадровая практика является победителем конкурса и представляется для широкого тиражирования

ОЦЕНКА КАДРОВ

Система оценки и отбора кадров для государственной гражданской и муниципальной службы Белгородской области на основе компетентностного подхода с учетом психологических аспектов личности ☆☆☆

Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области

Цели кадровой практики:

Разработка и внедрение механизма компетентностного подхода в кадровые процедуры органов государственной власти и органов местного самоуправления области осуществлялась **с целью** повышения эффективности системы государственного и муниципального управления в Белгородской области, а также обеспечения единых подходов к использованию кадровых технологий на основе компетентностного подхода и формирования единой системы оценки и подбора гражданских (муниципальных) служащих области, базирующейся на компетентностном подходе.

На основе разработанных моделей компетенций сформированы профили компетенций для каждой должности государственной гражданской и муниципальной службы органов государственных власти и органов местного самоуправления области и по итогам оценки компетенций сформированы карты компетенций. Число сотрудников, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году, - 1600 государственных гражданских служащих и 3400 муниципальных служащих.

Описание результатов внедрения кадровой практики: разработанный механизм внедрен в персонал-технологии органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Методические рекомендации по формированию профилей компетенций

для должностей государственной гражданской и муниципальной службы Белгородской области;

2. Методические рекомендации по установлению квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими в органах государственной власти, государственных органах Белгородской области и муниципальными служащими в органах местного самоуправления;

3. Регламент администрирования карт компетенций и мониторинга развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах исполнительной власти, государственных органах области;

4. Методика оценки уровней выраженности профессиональных компетенций государственных гражданских служащих (муниципальных служащих) области методом кейс-интервью.

Инструкция о порядке проведения опросов с использованием полиграфа в органах исполнительной власти, государственных органах (органах местного самоуправления) Белгородской области.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет: <https://belregion.ru>

Оценки временных затрат:

1. **на разработку кадровой практики:** 12 месяцев (от разработки до внедрения).

ОЦЕНКА КАДРОВ

Система оценки и отбора кадров для государственной гражданской и муниципальной службы Белгородской области на основе компетентностного подхода с учетом психологических аспектов личности☆☆

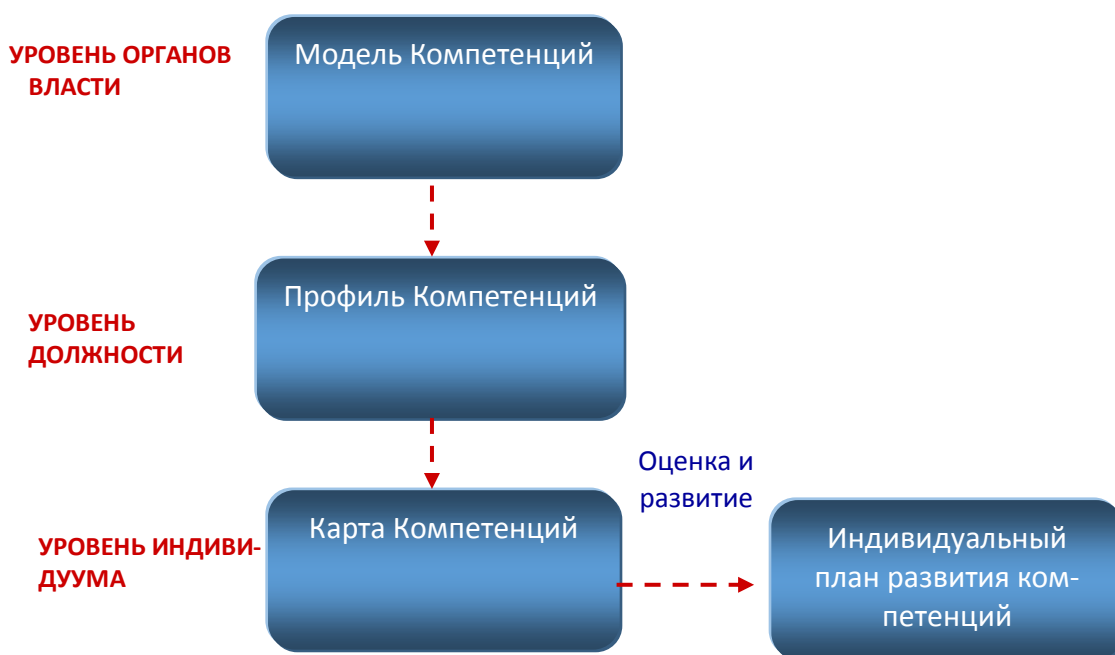
2. на сопровождение и реализацию: 2-3 дня.

Есть необходимость дополнительного обучения кадров по кадровой прак-

тике: обучение основам подбора и оценки персонала.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.

Моделирование (проходит на трех этапах)



☆☆ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ОЦЕНКА КАДРОВ

Общественная оценка при отборе руководителей отраслевых органов власти социальной сферы Югры☆☆

Департамент государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Описание кадровой практики:

До 2017 года порядок учета общественного мнения при отборе регулировался отдельными региональными правовыми актами. В мае 2017 года Губернатор Югры утвердила новый порядок проведения отбора, обусловленный Концепцией развития человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления округа.

Порядок предусматривает новые подходы и технологии оценки. В основе отбора - оценка квалификации и профессиональных качеств кандидатов, их соответствие профилю должности, с привлечением к оценке общественности и экспертов.

Участие общественности в отборе реализуется в формате конференции с участием профессиональных сообществ, общественных советов, созданных при отраслевых органах власти социальной сферы, а также теледебатов. Предметом конференции является обсуждение делегатами предложений кандидатов, изложенных в их программах, а также голосование по итогам обсуждения. Порядок проведения голосования определяют делегаты. Количество делегатов для участия в конференции определяется пропорционально количеству работников организаций в установленной сфере деятельности отраслевого органа власти, зарегистрированных в муниципальном образовании, от общего количества делегатов.

Теледебаты проводятся после проведения конференции, в прямом эфире окружной телерадиокомпании «Югра». В ходе теледебатов кандидаты отвечают на

вопросы ведущего, жителей Югры, телезрителей, в том числе заданных по телефону «горячей линии». Также в прямом эфире предусмотрена возможность для граждан (телезрителей) проголосовать за выбранного кандидата с помощью многоканальной телефонной линии.

С 2011 года с учетом результатов общественной оценки Губернатором Югры были назначены 8 руководителей окружных органов государственной власти социальной сферы.

Цель кадровой практики:

Стратегическая цель привлечения общественности при отборе руководителей отраслевых органов власти социальной сферы Югры – это повышение качества государственного управления посредством формирования объективной и открытой системы отбора и оценки кандидатов на руководящие должности.

Задачами практики привлечения общественности являются:

- Стремление учесть общественное мнение при отборе кандидатов на руководящие должности;
- Повысить интерес граждан Российской Федерации (в том числе граждан Югры) к деятельности органов государственной власти автономного округа, к окружной кадровой политике;
- Способствовать вовлечению институтов гражданского общества в деятельность органов государственной власти Югры, в отбор наиболее подготовленных и компетентных управленческих кадров.

Актуальность общественной оценки в том, что отбор проводится в тех сферах,

ОЦЕНКА КАДРОВ

Общественная оценка при отборе руководителей отраслевых органов власти социальной сферы Югры☆☆

где осуществляется непосредственное взаимодействие с гражданами, а для руководителей, назначаемых на должности в эти сферы требуются не только лидерские компетенции, но и способность к сотрудничеству, эмпатии, стремление помогать людям, умение взаимодействовать с обществом, способность донести до общественности взгляды, идеи, аргументы. Привлечение общественности к процедуре отбора призвано сделать выбор более объективным, повысить интерес жителей Югры к деятельности органов государственной власти автономного округа, вопросам кадровой политики.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Кадровая практика «Общественная оценка при отборе руководителей органов власти социальной сферы» позволила привлечь общественность к отбору руководителей органов власти социальной сферы Югры. Оценки общественности, полученные кандидатами в результате оценочных мероприятий на всех этапах отбора, представляются Губернатору Югры.

Иные сведения: По итогам отбора 2018 года: для участия в отборе поступило 16 заявок от гражданских служащих и граждан. Все 16 кандидатов прошли проверку соответствия базовым квалификационным требованиям по уровню образования и стажу работы. По итогам проверки 9 кандидатов признаны соответствующими базовым квалификационным требованиям и допущены к процедурам общественной оценки. Общественная оценка проводилась в формате конференции с участием представителей профессионального сообщества и общественности, а также теледебатов. В общественной оценке приняли участие 8 кандидатов (один из кандидатов снял свою

кандидатуру до проведения общественной оценки).

Сведения об автоматизации кадровой практики: с помощью телерадиокомпании использована возможность охватить большую аудиторию зрителей. Возможность онлайн голосования за кандидатов с помощью многоканальной телефонной линии позволила жителям Югры и других регионов поучаствовать в голосовании за кандидатов.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Распоряжение Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9.10.2013 г. № 676 «О Порядке учета общественного мнения при отборе кандидатов для назначения на должность директора Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в 2013 году»;

2. Распоряжение Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2.11.2013 г. № 730-рг «О внесении изменений в приложение к распоряжению Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 октября 2013 г. № 676-рг «О Порядке учета общественного мнения при отборе кандидатов для назначения на должность директора Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в 2013 году»;

3. Распоряжение Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8.02.2016 г. № 30-рг «О порядке учета общественного мнения при отборе кандидатов для назначения на должность директора Департамента здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

4. Распоряжение Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.05.2016 г. № 108-рг «О Порядке

ОЦЕНКА КАДРОВ

Общественная оценка при отборе руководителей отраслевых органов власти социальной сферы Югры☆☆

учета общественного мнения при отборе кандидатов для назначения на должность директора Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

5. Распоряжение Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2.05.2017 г. № 93-рг «О порядке проведения отбора кандидатов при назначении на отдельные руководящие должности в органах государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и признании утратившими силу некоторых распоряжений Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

6. Распоряжение Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 11.05.2017 г. № 101-рг «Об отборе кандидатов при назначении на должности директора Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, директора Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

7. Распоряжение Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 6.08.2018 г. № 186-рг «Об отборе при назначении на должность директора Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

8. Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 17.02.2017 г. № 88-рп «О Концепции развития человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

9. Общая концепция формирования и использования резервов

управленческих кадров в Российской Федерации, одобренная Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 г. № 5;

10. Приказ Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 16.05.2017 г. № 61 «Об утверждении форм документов, необходимых для проведения отбора кандидатов при назначении на отдельные руководящие должности в органах государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

[https://leader-](https://leader-id.ru/specials/openselection_yugra;)

[id.ru/specials/openselection_yugra;](https://depgs.admhmao.ru/otbor-kandidatov-na-dolzhnost-direktora-depsporta-yugry/)

[https://depgs.admhmao.ru/otbor-kandidatov-na-dolzhnost-direktora-depsporta-yugry/;](https://depgs.admhmao.ru/otbor-kandidatov-na-dolzhnost-direktora-depsporta-yugry/)

[https://depsport.admhmao.ru/otbor-kandidatov-na-dolzhnost-direktora-depsporta-yugry/;](https://depsport.admhmao.ru/otbor-kandidatov-na-dolzhnost-direktora-depsporta-yugry/)

[https://myopenugra.ru/news/society/na_start_vnimanie_marshall/?sphrase_id=216711.](https://myopenugra.ru/news/society/na_start_vnimanie_marshall/?sphrase_id=216711)

Оценка временных затрат:

На сопровождение и реализацию кадровой практики: проведение общественной и экспертной оценок проводится в течение 10 рабочих дней после проведения оценки личностного и профессионального потенциала, знаний и навыков кандидатов. Проведение теледебатов осуществляется в течение 3 рабочих дней со дня проведения конференции. Информация об итогах голосования на конференции и теледебатах обрабатывается

ОЦЕНКА КАДРОВ

Общественная оценка при отборе руководителей отраслевых органов власти социальной сферы Югры ★★

и сводится в течение 2 рабочих дней со дня проведения теледебатов.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100%



Бюллетени для тайного голосования по отбору кандидатов при назначении на должности руководителей отраслевых органов власти социальной сферы Югры

БЮЛЛЕТЕНЬ для тайного голосования по отбору кандидатов при назначении на должность директора Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 19 июня 2017 года		БЮЛЛЕТЕНЬ для тайного голосования по отбору кандидатов при назначении на должность директора Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 19 июня 2017 года		БЮЛЛЕТЕНЬ для тайного голосования по отбору кандидатов при назначении на должность директора департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 22 сентября 2018 года	
Разъяснение порядка заполнения бюллетеня		Разъяснение порядка заполнения бюллетеня		Разъяснение порядка заполнения бюллетеня	
Поставьте любой знак в пустом квадрате справа от фамилии кандидата, в пользу которого сделан выбор. Знак может быть поставлен только в одном квадрате.		Поставьте любой знак в пустом квадрате справа от фамилии кандидата, в пользу которого сделан выбор. Знак может быть поставлен только в одном квадрате.		Поставьте любой знак в пустом квадрате справа от фамилии кандидата, в пользу которого сделан выбор. Знак может быть поставлен только в одном квадрате.	
ДРЕНИН Алекс ей	Родился в 1983 году. Место работы: Заместитель директора - начальник Управления непрерывного профессионального образования и науки Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (г. Ханты-Мансийск). Кандидат химических наук, доцент.	ГРОМУТ Петр	Родился в 1979 году. Место работы: Заместитель главного врача по организационно-методической работе бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Центр медицинской профилактики".	АЙРАЛОНОВ Сергей	Родился в 1975 году. Место работы: заместитель министра по физической культуре, спорту и молодежной политике муниципальной администрации (Львово).
Анатольевич		АЛЕКСАНДРОВИЧ		ВТОРОЙШИН Михаил Петрович	Родился в 1978 году. Место работы: директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Центр адаптивного спорта" (г. Ханты-Мансийск).
КРИВОНОГОВ Владимир	Родился в 1977 году. Место работы: директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Ушенинская средняя общеобразовательная школа" (Кондинский район). Член Общественного совета по реализации Стратегии социально-экономического развития Кондинского района на период до 2030 г.	ДАВИДЕНКО Светлана Алексеевна	Родилась в 1968 году. Место работы: Ведущий специалист филиала автономной некоммерческой организации "Учебно-методический центр дополнительного профессионального образования "Статус" (г. Тюмень).	ПОДИЛДИЙ Кирилл Константинович	Родился в 1984 году. Место работы: начальник отдела физической культуры и спорта управления физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Белгородского района (г. Белгород).
Викторович		ЗЕЛЕНСКИЙ Игорь Иванович	Родился в 1973 году. Место работы: директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "комплексный центр социального обслуживания населения "Защита".	ЮЖИХ Софья Евгеньевна	Родилась в 1980 году. Место работы: заместитель директора - начальник управления государственной политики в области физической культуры и спорта Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (г. Ханты-Мансийск).
ПОДИВИЛОВА Наталья Николаевна	Родилась в 1978 году. Место работы: заместитель директора по общим вопросам Общества с ограниченной ответственностью "Плазма" (нефтеюганский район).	КРУГЛОВА Светлана Вячеславовна	Родилась в 1973 году. Место работы: Заместитель главы Администрации города Урай.	ИРЪШО Игорь Николаевич	Родился в 1965 году. Место работы: начальник управления спортивно-массового народного автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "ЮграМельСпорд" (г. Ханты-Мансийск).
		МАЛИМОН Юрий Викторович	Родился в 1970 году. Место работы: директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "комплексный центр социального обслуживания населения "Жемчужина" (г. Логань).	МАТЮШКО Олег Александрович	Родился в 1977 году. Место работы: заместитель директора по воспитательной работе бюджетного учреждения профессионального образования "Угурской политехнической школы" (поселение Березового района).
				НИКАНДРОВ Алексей Олегович	Родился в 1976 году. Место работы: заместитель директора - начальник управления государственной политики в сфере физической культуры и спорта Департамента по физической культуре и спорту Автономного автономного округа (г. Салехард).
				ПРОЦЬКИНА Виктория Анатольевна	Родилась в 1982 году. Место работы: заместитель директора государственного бюджетного учреждения Московской области "Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта" (г. Москва).
				ТРЕТЬЯК Олег Андреевич	Родился в 1967 году. Место работы: ведущий специалист отдела по развитию автономного учреждения города Югры "Спортивная школа" (г. Юганск).

ОЦЕНКА КАДРОВ

Определение рейтинга управлений Пенсионного фонда России по основным направлениям деятельности как система оценки эффективности и результативности руководителей управлений Пенсионного фонда России (система KPI)☆☆

Государственное учреждение - Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Санкт-Петербургу и Ленинградской области

Цели кадровой практики:

- Управление мотивацией руководителей Управлений Пенсионного фонда России;
- Определение уровня развития управленческих компетенций руководителей Управлений Пенсионного фонда России;
- Выявление низкоэффективных направлений деятельности Управлений Пенсионного фонда России и разработка плана мероприятий по повышению эффективности и результативности;
- Применение мер воздействия к руководителям с низким уровнем эффективности;
- Возможность перенять опыт у руководителей Управлений Пенсионного фонда России с более высоким уровнем эффективности, стажировка руководителей Управлений Пенсионного фонда России.

Кадровая практика направлена на решение следующей задачи: повышение эффективности и качества работы Управлений Пенсионного фонда России и качества оказания государственных услуг.

При разработке и внедрении системы ключевых показателей эффективности и результативности (KPI) использовались принципы:

- Разработки целостной стратегии развития KPI;
- Выбора решающих KPI для всей организации;
- Уточнения KPI для поддержания их актуальности;

- Координации применения решающих KPI;
- Разъяснения персоналу достоинств KPI;
- Изменения организации процессов в связи с введением KPI.

Суть проекта:

Проект «Определение Рейтинга Управлений Пенсионного фонда России по основным направлениям деятельности как система оценки эффективности и результативности руководителей Управлений Пенсионного фонда России (система KPI)» впервые позволил развернуто и планомерно оценить руководителей подведомственных учреждений по ключевым показателям эффективности и результативности их деятельности (KPI). Система Рейтинга стала основополагающим звеном системы оценки деятельности руководителей в текущем периоде, позволяя оперативно реагировать на изменения стратегических показателей организации. Данный проект является ключевым звеном в системе взаимосвязей между планами, исполнением, результатом и мотивацией.

Проект успешно реализуется с сентября 2016 года. в качестве пилотного, с февраля 2017 года - введен приказом в полном объеме.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

- Существенно возросла мотивация руководителей на достижение максимальной эффективностью и результативностью;

ОЦЕНКА КАДРОВ

Определение рейтинга управлений Пенсионного фонда России по основным направлениям деятельности как система оценки эффективности и результативности руководителей управлений Пенсионного фонда России (система KPI)☆☆

- Существенно снизились риски не достижения приоритетных показателей деятельности по всем территориальным органам и по Отделению в целом;

- С 10 начальниками Управлений и 21 заместителем начальника Управления трудовые контракты в 2018 года были заключены на срок с учетом результатов Рейтинга;

- Учет результатов Рейтинга позволил осуществлять премирование руководителей в зависимости от достижения установленных KPI.

Сведения об автоматизации кадровой практики: не автоматизировано.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Приказ управляющего Отделением Пенсионного фонда России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области «Об утверждении Положения о Рейтинге Управлений Пенсионного фонда России в Санкт-Петербурге и Ленинградской области по основным направлениям деятельности» от 14.02.2017 г. № 08-02/23;

2. Приказ управляющего Отделением Пенсионного фонда России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области «О Рейтинге Управлений Пенсионного фонда России в Санкт-Петербурге и Ленинградской области по основным направлениям деятельности» от 29.08.2017 г. № 08-02/184;

3. Приказ управляющего Отделением Пенсионного фонда России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области «О Рейтинге Управлений Пенсионного фонда России в Санкт-Петербурге и Ленинградской области по основным направлениям деятельности» от 13.02.2018 г. № 08-02/23;

4. Приказ управляющего Отделением Пенсионного фонда России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области «Об определении Рейтинга Управлений Пенсионного фонда России» от 4.04.2018 г. № 08-02/69 (с изменениями от 18.07.2018 г. приказ № 08-02/47);

5. Приказ управляющего Отделением Пенсионного фонда России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области «Об определении Рейтинга Управлений Пенсионного фонда России» от 27.09.2018 г. № 08-02/182;

6. Приказ управляющего Отделением по Санкт-Петербургу и Ленинградской области от 10.10.2018 г. № 08-02/70 «О внесении изменений в приказ управляющего Отделением от 27.09.2018 г. № 08-02/182».

Оценка временных затрат:

1. **на разработку кадровой практики:** 2 месяца.

2. **на сопровождение и реализацию кадровой практики:** 5 рабочих дней ежеквартально на свод и подведение итогов Рейтинга, итого 20 рабочих дней за год.

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике или инициативе.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100% (с условием разработки собственных KPI).

ОЦЕНКА КАДРОВ

Определение рейтинга управлений Пенсионного фонда России по основным направлениям деятельности как система оценки эффективности и результативности руководителей управлений Пенсионного фонда России (система KPI) ★★

Определение Рейтинга



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

НОМИНАЦИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ» Образование Молодежного совета нефтегазовой отрасли при Министерстве энергетики Российской Федерации☆☆

Министерство энергетики Российской Федерации

Цели кадровой практики:

Молодежный совет образован в целях обеспечения устойчивого взаимодействия учащихся высших учебных заведений, молодых специалистов и ученых, предприятий, организаций, молодежных общественных объединений и органов государственной власти для консолидации усилий в области повышения уровня научных исследований и разработок для нужд нефтегазовой отрасли.

Задачи кадровой практики:

- Выработка предложений по принимаемым государством мерам, касающимся выявления и поддержки талантливой молодежи нефтегазовой отрасли, развития их способностей и профессиональной подготовки, формирования кадрового резерва, создания для молодых ученых и специалистов условий, способствующих успешной реализации их профессионального потенциала;

- Организация и проведение международных и всероссийских научных и общественных форумов, конференций, семинаров и других мероприятий;

- Координация и повышение эффективности совместной деятельности молодежи нефтегазовой отрасли, органов государственной власти, научных и образовательных учреждений;

- Совместное участие в установленном порядке в работе Министерства по вопросам организации культурно-просветительных и иных специальных мероприятий, приуроченных к различным памятным датам и историческим событиям в нефтегазовой отрасли;

- Подготовка ежегодного доклада в Министерство о текущем положении и

предпринимаемых мерах поддержки молодежи нефтегазовой отрасли;

- Проведение мониторинга законодательных и иных нормативных правовых актов в нефтегазовой отрасли, а также в сфере реализации государственной научно-технической и инновационной политики;

- Мониторинг проблем в сфере формирования кадрового потенциала нефтегазовой отрасли.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Формирование инструмента и площадки для эффективного взаимодействия молодежи нефтегазовой отрасли, популяризации рабочих и инженерных профессий нефтегазовой отрасли, повышение имиджа нефтегазовой отрасли, привлечение молодежи к формированию повестки государственной молодежной политики.

Сведения об автоматизации кадровой практики: в рамках реализации кадровой инициативы планируется создание автоматизированной информационной базы данных – кадрового резерва нефтегазовой отрасли.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

Положение о Молодежном совете нефтегазовой отрасли при Министерстве энергетики Российской Федерации (утверждено приказом Минэнерго России от 22 сентября 2016 года №989); Приказ Минэнерго России №1027 от 30 сентября 2016 года об утверждении председателя и секретаря Молодежного совета нефтегазовой отрасли при Министерстве энергетики Российской Федерации.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Образование Молодежного совета нефтегазовой отрасли при Министерстве энергетики Российской Федерации ★★

Иные сведения:

С момента образования Молодежным советом реализованы и успешно реализуются следующие проекты:

- I Всероссийский конкурс фотографии «Энергетика современной России», 145 организаций участников, более 1000 конкурсных работ;

- I Всероссийская интеллектуальная игра среди молодежи нефтегазовой отрасли «Нефтяная сова», 42 организации участников, более 200 молодых специалистов;

- II Всероссийская интеллектуальная игра среди молодежи нефтегазовой отрасли «Нефтяная сова», 82 организации участников, более 400 молодых специалистов;

- Единый день субботников молодежи ТЭК «Молодежь ТЭК сбережет планету!», 45 экологических акций, более 23000 участников;

- Профориентационный проект по популяризации рабочих и инженерных профессий нефтегазовой отрасли, предполагаемая аудитория мероприятий – более 100 000 человек;

- Каталог научных исследований и разработок для нужд нефтегазовой отрасли, предполагаемая аудитория проекта – более 100 000 человек;

- I Международный молодежный нефтегазовый форум, формирование уникальной постоянной образовательно-научной площадки для молодежи нефтегазовой отрасли, более 1000 участников;

- Интерактивный ресурс нефтегазовой отрасли (исторический ресурс, виртуальный музей, аналитический раздел по нефтегазовой отрасли), предполагаемая аудитория проекта – более 500 000 человек;

- Информационный ресурс по мероприятиям нефтегазовой отрасли, аудитория проекта – более

10 000 человек; ный ресурс по мероприятиям нефтегазовой отрасли, аудитория проекта – более 10 000 человек;

- Создание уникальной лаборатории киберфизических систем (VR, AR и цифровые технологии для нужд нефтегазовой отрасли);

- Комплекс профильных олимпиад по дисциплинам нефтегазовой отрасли, количество участников – более 500 человек;

- Создание некоммерческого фонда поддержки молодежи нефтегазовой отрасли;

- Подготовка молодежных мероприятий, приуроченных к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, предполагаемая аудитория проекта – более 50 000 человек;

- Всероссийский молодежный конкурс художественной самодеятельности «Зарядись энергией», количество участников более – 1500 человек;

- Создание волонтерского центра ТЭК, количество участников - 1500 человек;

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: 12 месяцев.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики: 24 месяца – с момента образования Молодежного совета. Планируется дальнейшая реализация проекта без ограничений по срокам.

Оценка возможности тиражирования: возможно тиражирование кадровой практики в других органах исполнительной власти. Имеется опыт образования аналогичного Молодежного совета энергетической отрасли при Минэнерго России.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

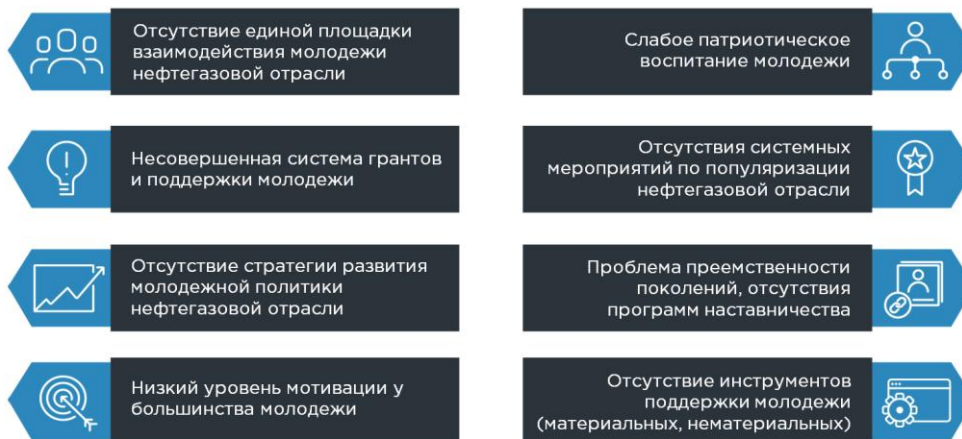
Образование Молодежного совета нефтегазовой отрасли при Министерстве энергетики Российской Федерации ★★

SWOT



➤ SWOT-анализ

ОСНОВНЫЕ ВЫЯВЛЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ



МОЛОДЕЖНЫЙ СОВЕТ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ
ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ ЭНЕРГЕТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

04

★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Молодежный экспертный совет (Молодежное Правительство дублеров Красноярского края) при Губернаторе Красноярского края ★★

Агентство молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края

Описание кадровой практики:

Молодежный экспертный совет (Молодежное Правительство дублеров Красноярского края) при Губернаторе Красноярского края был создан в марте 2009 года и является совещательным органом при Губернаторе края.

Структура Молодежного Правительства построена на основании структуры Правительства Красноярского края. Число и направления деятельности комитетов соответствуют числу и направлениям деятельности министерств Правительства края. Персональный состав Молодежного правительства состоит из председателя, первого заместителя, заместителей председателя, советников председателя - руководителей комитетов и служб (кадровой, организационной, пресс-службы и службы секретариата).

Состав Молодежного Правительства утверждается распоряжением Губернатора Красноярского края сроком на два года согласно указу Губернатора Красноярского края от 22.06.2009 № 95-уг «Об утверждении Положения о Молодежном экспертном совете (Молодежном Правительстве дублеров Красноярского края) при Губернаторе Красноярского края».

Основная форма деятельности Молодежного правительства заключается в реализации проектов, краевых молодежных программ, а также экспертизе сфер социально-экономического развития региона.

Результаты проведенной работы оформляются в виде проектных предложений по изменению текущего положения дел в регионе и представля-

ются на рассмотрение Губернатору края на совместных заседаниях Губернатора края и Молодежного Правительства.

В настоящее время начал свою работу VI состав Молодежного Правительства Красноярского края. Конкурс в VI состав проводился согласно распоряжению Губернатора Красноярского края от 06.06.2018 №289-рг «Об организации и проведении конкурса в состав Молодежного экспертного совета (Молодежного Правительства дублеров Красноярского края) при Губернаторе Красноярского края». Количество заявок на участие в первом этапе конкурсного отбора составило 353 штуки, по итогам анкетирования и тестирования из них 150 человек было допущено до этапа деловой игры. В заключительной защите кейсовых заданий приняло участие 84 человека, по итогам которой в период с 14 по 16 июля были определены победители. Обновленный состав Молодежного правительства также принял участие в смене «Общество» Международном молодежном форуме «Территория инициативной молодежи «Бирюса».

Описание результатов внедрения кадровой практики:

За весь период деятельности Молодежного Правительства реализовано более 160 социально-экономических проектов, среди которых:

- Молодежная площадка «Поколение – 2030» в рамках стали Красноярского экономического форума. В 2018 году площадка была посвящена вопросам

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Молодежный экспертный совет (Молодежное Правительство дублеров Красноярского края) при Губернаторе Красноярского края ★★

развития в России креативной экономики. Участниками и экспертами площадки; Более 1000 человек со всей России и стран ШОС;

- Система общественного контроля «Наш Красноярск»;
- Программа стажировок в органах исполнительной власти и Администрации Губернатора Красноярского края;
- Школа медицинского добровольчества;
- Кейсовое движение «Профессионалы будущего»;
- Зональные форумы «Терри-

тория 2020» (проектные школы, грантовые конкурсы);

- Всероссийская выставка изобразительного искусства в формате;
- Арт-эксперимента «Линия. Точка»;
- Программа стажировок на предприятиях Красноярского края.

По итогам 2018 года Молодежное Правительство в седьмой раз признано лучшим в стране по результатам рейтинга Ассоциации молодежных правительств в России.

Структура VI состава



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Молодежный экспертный совет (Молодежное Правительство дублеров Красноярского края) при Губернаторе Красноярского края ★★

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Закон Красноярского края от 8.12.2006 г. № 20-5445 «О государственной молодежной политике Красноярского края»;

2. Распоряжение Губернатора Красноярского края от 8.10.2018 г. № 519-рг «Об утверждении состава Молодежного экспертного совета (Молодежного Правительства дублеров) при Губернаторе Красноярского края»;

3. Указ Губернатора Красноярского края от 22.06.2009 г. N 95-уг «Об утверждении Положения о Молодежном экспертном совете (Молодежном Правительстве дублеров Красноярского края) при Губернаторе Красноярского края»;

4. Постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 г. N 519-п «Об утверждении

государственной программы Красноярского края «Молодежь Красноярского края в XXI веке».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

<https://vk.com/molprav24>;

<http://www.molprav24.ru>.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: 144 часа в год.

2. на координацию деятельности Молодежного правительства дублеров: 250 рабочих дней в год.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: 1900,00 тысяч рублей.

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.



Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Молодежный парламент Липецкой области: школа будущих политиков и государственных служащих ★★

Липецкий областной Совет депутатов

Описание кадровой практики:

Молодежный парламент Липецкой области является эффективной площадкой, основанной на тесном взаимодействии молодежи и органов государственной власти региона, и направленной на привлечение молодых, образованных, амбициозных и энергичных кадров в сферу государственного, муниципального управления. Данное направление реализуется путем предоставления возможности молодежи повысить свой профессиональный уровень, уровень правовой культуры, навыков взаимодействия и работы в команде, получить опыт непосредственного разрешения частных проблем молодых людей, понять специфику административной работы, законотворческого процесса, а также позволяет органам государственной власти и местного самоуправления региона активно использовать мнение молодых граждан области в рамках законотворческого процесса.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

За 12 лет функционирования Молодежного парламента Липецкой области были достигнуты следующие результаты:

- более 250 молодых людей приобрели теоретические и, что самое главное, практические навыки, необходимые для работы в органах государственной власти, органах местного самоуправления, работы с обращениями граждан, разрешения конкретных жизненных ситуаций;

- за время работы Молодежного парламента Липецкой области из числа его депутатов на должности государственной гражданской службы поступило 35 человек, на должности муниципальной службы поступило 22 человека, депутатами различных уровней выдвигались 73 человека, выбрано 57 человек, общая эффективность составляет 52%;

- 80 % инициатив, выдвигаемых молодыми депутатами, нашли свое отражение в нормативных правовых актах различного уровня;

- в ходе работы общественной приемной Молодежного парламента было рассмотрено более 50 обращений молодых людей, по всем обращениям была оказана консультативная поддержка и иная помощь;

Итоги обучения в Школе молодого политика, соорганизатором которой выступает Молодежный парламент: выпускники школы проявляли высокую электоральную активность, участвовали в федеральных, региональных и местных избирательных кампаниях, стали помощниками депутатов различных уровней.

Иные сведения:

Средний возраст депутатов Молодежного парламента Липецкой области 23-28 лет. Состав Молодежного парламента включает представителей от молодежных парламентов муниципальных образований региона, а также кандидатов-самовыдвиженцев, отобранных на конкурсной основе по результатам тестирования, оценки резюме и предлагаемых к реализации инициатив.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Молодежный парламент Липецкой области: школа будущих политиков и государственных служащих ★★

Сформирован кадровый резерв Молодежного парламента в составе 8 человек из кандидатов, участвующих в конкурсе, но не прошедших отбор в депутаты, а также по итогам прохождения образовательной программы «Школа молодого политика», соорганизатором которой выступает Молодежный парламент.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Закон Липецкой области «О молодежной политике в липецкой области» от 28.04.2010 №377-ОЗ;

2. Постановлении Липецкого областного Совета депутатов от 14.09.2006 № 1388-пс.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

[http://www.oblsovet.ru/colleagues/youth-parliament/;](http://www.oblsovet.ru/colleagues/youth-parliament/)

<https://vk.com/mplo48;>

http://www.oblsovet.ru/news/8576/?sphrase_id=16585;

http://www.oblsovet.ru/news/17915/?sphrase_id=16574;

http://www.oblsovet.ru/news/13077/?sphrase_id=16577;

http://www.oblsovet.ru/news/6456/?sphrase_id=16579;

http://www.oblsovet.ru/news/6486/?sphrase_id=16583;

http://www.lipetskmedia.ru/news/view/21289-Lipyetskiye_dyeputati.html;

http://www.lipetskmedia.ru/news/view/24360-Molodih_parlamyentariyev.html;

<http://www.lipetskmedia.ru/news/view/82225-Molodyozhniii.html;>

[http://vesti-lipetsk.ru/molodye-parlamentarii-obsudili-itogi-raboty/;](http://vesti-lipetsk.ru/molodye-parlamentarii-obsudili-itogi-raboty/)

[http://vesti-lipetsk.ru/molodezhnyj-parlament-obsudil-novyj-zakon-o-volonterstve/;](http://vesti-lipetsk.ru/molodezhnyj-parlament-obsudil-novyj-zakon-o-volonterstve/)

[http://vesti-lipetsk.ru/molodezhnyj-parlament-proinspektiroval-detskie-ploshhadki/;](http://vesti-lipetsk.ru/molodezhnyj-parlament-proinspektiroval-detskie-ploshhadki/)

[http://vesti-lipetsk.ru/molodezhnyj-parlament-razrabatyvaet-strategiyu-molodezhnoj-politiki/;](http://vesti-lipetsk.ru/molodezhnyj-parlament-razrabatyvaet-strategiyu-molodezhnoj-politiki/)

[http://vesti-lipetsk.ru/deputaty-molodezhnogo-parlamenta-lipeckoj-oblasti-tretego-sozyva-proveli-pervuyu-sessiyu/;](http://vesti-lipetsk.ru/deputaty-molodezhnogo-parlamenta-lipeckoj-oblasti-tretego-sozyva-proveli-pervuyu-sessiyu/)

http://lipetsktime.ru/news/society/pavel_p_utilin_vstreilsya_s_molodymi_deputatami/?sphrase_id=1980510;

http://lipetsktime.ru/news/society/molodezhnyj-parlament-regiona-predlozhil-vvesti_lgotnyj_poezd_dlya_studentov/?sphrase_id=1980510;

http://lipetsktime.ru/news/politics/detskie_ploshchadki_v_lipetskoy_oblasti_vozmut_pod_osobyy_kontrol/?sphrase_id=1980510;

http://lipetsktime.ru/news/avto/molodye-deputaty-predlagayut_uzhestochit_nakazanie_za_parkovku_na_detskikh_ploshchadkach/?sphrase_id=1980510;

http://lipetsktime.ru/news/politics/molodye-parlamentarii-predlozhili_regionalnyj_zakon_o_pamyatnykh_datakh/?sphrase_id=1980510;

http://lipetsktime.ru/news/politics/molodye_lipetskie_parlamentarii_obsudili_strategiyu_razvitiya_molodezhnoy_politiki/?sphrase_id=1980510;

http://lipetsktime.ru/news/society/molodezhnyj-parlamentarii-predlozhili_zapretit_p_rodazhu_slaboalkogolnykh_napitkov_v_lipetskoy_oblasti/?sphrase_id=1980510

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: 1 месяц.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики: на протяжении всего периода применения кадровой практики.

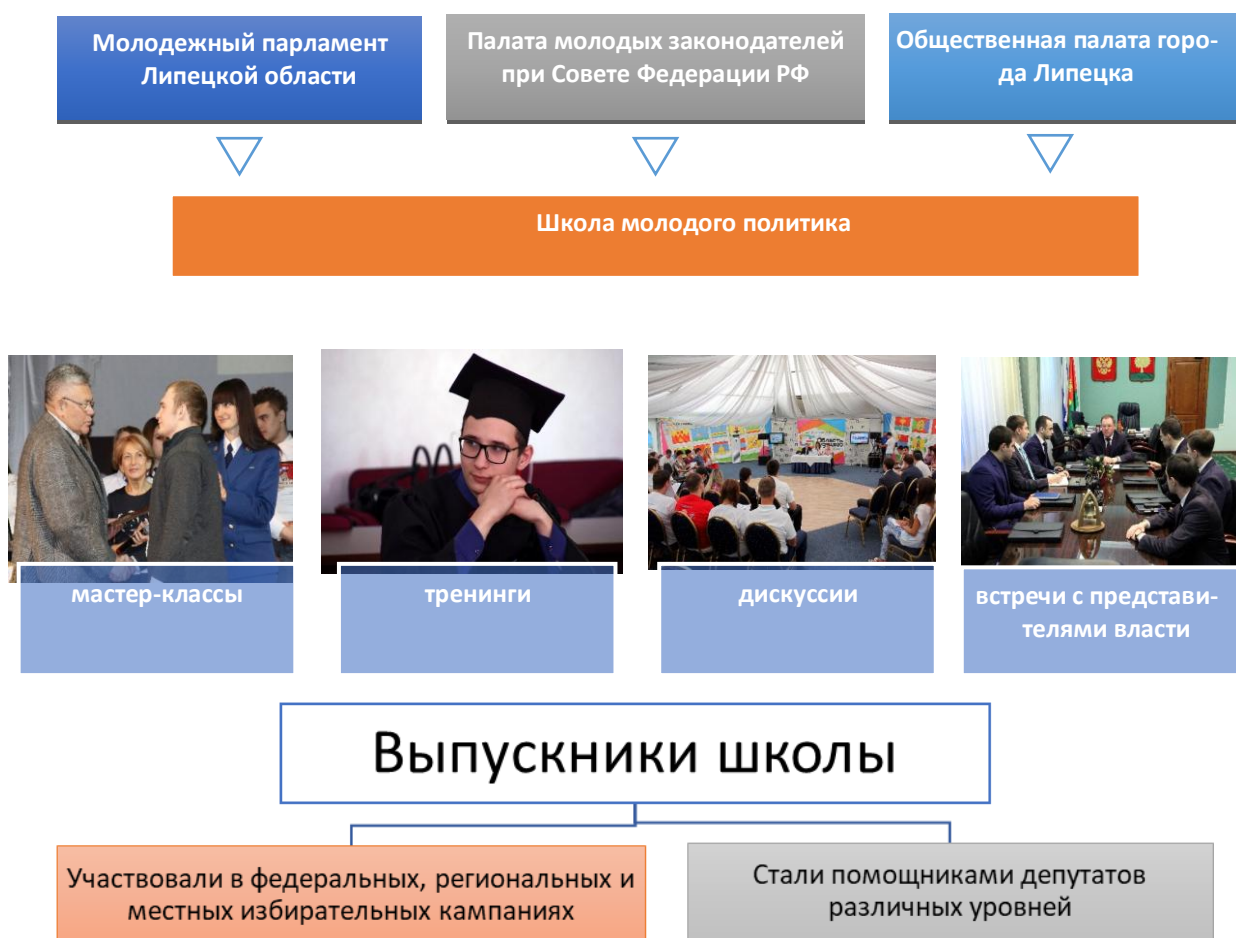
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Молодежный парламент Липецкой области: школа будущих политиков и государственных служащих ★★

Финансовые затраты на сопровождение и реализацию кадровой практики не производились.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.

Комплексный подход к обучению



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Наставничество в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга ★★

Администрация Губернатора Санкт-Петербурга

Описание кадровой практики:

При назначении на должность за новичком закрепляется наставник из числа опытных государственных служащих (специалистов или руководителей); формируется программа наставничества, в которой отражаются такие мероприятия как знакомство с правовой базой, особенностями работы в системе электронного документооборота и прочее; значительную часть необходимых знаний новичок получает посредством обучения в СДО (система дистанционного обучения): введение в должность государственного гражданского служащего, информационная безопасность, основы Конституции Российской Федерации, основы государственной службы, организация делопроизводства, порядок рассмотрения обращений граждан, деловой русский язык на государственной службе, противодействие коррупции на государственной гражданской службе Санкт-Петербурга, эмоциональный интеллект, тайм-менеджмент и прочее. По итогам прохождения наставничества принимается соответствующее решение.

Только в 2017 году наставничество прошли более 900 новых сотрудников исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, в первом полугодии 2018 года - 503 человека.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Сокращение временных затрат на адаптацию новых сотрудников, уменьшение затрачиваемого времени непосредственного руководителя новичка и его коллег по подразделению на разъяснение основных вопросов, успешная адаптация и прохождение испытательного срока.

Иные сведения:

В основе практики применение комплексного подхода:

- Электронное обучение, активные формы обучения, личный контакт; простота и тиражируемость конкретных решений;
- Широкий круг вопросов, по которым новички получают помощь;
- Гибкость системы (уход от формализма, возможность кастомизации);
- Реальные механизмы мотивации наставников.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

На базе СДО (система электронного обучения) создан специальный курс «Электронное наставничество».

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 25.09.2014 г. № 60-рп «О наставничестве в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга»;
2. Памятка наставнику (Отдела по работе с персоналом Комитета государственной службы и кадровой политики Администрация Губернатора Санкт-Петербурга).

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

<http://gov.spb.ru/gov/admgub/news/89248>;
<https://hr.gov.spb.ru/news/74>;
<https://www.spbmrc.ru/novosti/nastavnichestvo-po-novomu>;
<http://kadrsov.ru/all/tekhnologii/412-nastavnichestvo-na-gossluzhbe-ot-ekskursij-i-prezentacij-do-delovyh-zavtrakov-i-questov>;

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Наставничество в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга ★★

<http://kadrsov.ru/all/regiony/413-v-peterburge-pervyj-slet-nastavnikov-obedinil-luchshih-v-nastavnichestve>;
<https://www.spbmrc.ru/novosti/slet-nastavnikov-v-peterburge-obedinil-luchshih-v-nastavnichestve>;
<https://www.gov.spb.ru/gov/admgub/news/129393>;
<https://hr.gov.spb.ru/news/270>;
<https://www.gov.spb.ru/gov/admin/govorunov-n/news/144074>;
<https://www.gov.spb.ru/gov/admgub/news/144076>;

<https://hr.gov.spb.ru/news/355/>;
<http://kadrsov.ru/all/regiony/1014-splav-molodosti-i-opyta>.

Оценка временных затрат:

На разработку кадровой практики составили 3 месяца.

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

Возможна тиражируемость в системе государственного управления: органы государственной власти, государственные учреждения, предприятия и так далее, то есть, схожие организационные структур.

Структура: адаптация, наставничество



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы посредством организации стажировок в Администрации Губернатора Московской области ★★

Администрация Губернатора Московской области

Цель кадровой практики:

Совершенствование кадрового потенциала государственной гражданской службы посредством организации стажировок в Администрации Губернатора Московской области и создание молодежного кадрового резерва Правительства Московской области, то есть контингента специалистов, которые являлись бы приоритетными кандидатами на стартовые должности в Правительство Московской области.

Задачи кадровой практики:

Разработка стратегии по организации стажировок в Администрации Губернатора Московской области, а также внедрение эффективных технологий отбора участников стажировок, их развития и обучения, а также подготовки к профессиональной деятельности.

В Администрации Губернатора Московской области работа в направлении организации стажировок для студентов последних курсов и выпускников вузов стала проводиться с IV квартала 2017 года. Сроки потоков стажировки в 2018 году: первый поток: 1 февраля – 27 апреля; второй поток: 1 июня – 31 августа; третий поток: 1 октября – 28 декабря.

Отбор на стажировку проводится в несколько этапов:

1. Заочный этап: сбор заявок на Карьерном портале Правительства Московской области: резюме кандидата, эссе / мотивационное письмо, согласие на обработку персональных данных;

2. Очный этап: профессиональная диагностика и оценка кандидатов на стажировку посредством письменного тестирования; деловая игра с профессиональным тренером; очное собеседование с руководителями структурных подразделений.

Условия стажировки:

- Сроки – 3 месяца по гибкому графику (20 часов в неделю).
- Целевая аудитория – выпускники вузов.
- Должность – кодификатор (срочный трудовой договор).
- Стабильная ежемесячная оплата труда в рамках программы стажировки (18 000 руб. до вычета % по НДС).

• Персональный наставник в каждом подразделении Администрации Губернатора Московской области.

- Обучение и развитие во время стажировки (семинары, тренинги, мастер-классы).
- Непосредственное участие в интересных проектах Правительства Московской области.

По завершению стажировки:

1. Руководитель подразделения готовит отчет и отзыв о работе участника стажировки. На основании данных материалов готовятся характеристики и благодарности стажерам от Администрации Губернатора Московской области;

2. Успешно прошедшие стажировку участники (при наличии вакансий) приглашаются в органы государственной власти Правительства Московской области для дальнейшего трудоустройства;

3. Все участники стажировки включаются в реестр соискателей (резерв лиц, из числа практикантов и стажеров) с еже- месячным информированием

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы посредством организации стажировок в Администрации Губернатора Московской области ★★

выпускников об открытии новых вакансий на должности, не относящиеся к должностям госслужбы, государственным должностям Московской области и проведении конкурсов на замещение вакантных должностей госслужбы в Правительстве Московской области.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

В результате стажировки за 2018 г. (3 потока):

- 207 человек прошли предварительный отбор на стажировку (в 1 потоке было подано 30 заявок, во втором – 40, в третьем – 137 анкет, что составило конкурс 9 человек на место);

- 40 человек приняты на стажировку (в 3 потока, каждый по 3 месяца);

- более 10 самостоятельных подразделений Администрации Губернатора Московской области принимают участие в программе стажировки;

- 4 участника стажировки (из 26 человек по 2 завершенным потокам) трудоустроены в государственные органы Правительства Московской области.

Внедрение кадровой практики по организации стажировок в Администрации Губернатора Московской области позволило:

- Увеличить рост популярности проекта стажировки и государственной службы в Московской области среди молодежи;

- Повысить заинтересованность органов государственной власти в проекте стажировки и приеме на работу / службу молодых специалистов,

прошедших стажировку в Правительстве Московской области;

- Повысить эффективность взаимодействия с органами государственной власти при проведении конкурса в части определения предъявляемых базовых квалификационных требований;

- Получить от стажеров инициативы и идеи по развитию кадровых технологий на государственной службе;

- Участникам стажировки – увеличить возможности поступления на государственную гражданскую службу, а также в короткие сроки развить профессиональные навыки и пройти подготовку к предстоящей деятельности на государственной гражданской службе;

- Создать возможность для распространения опыта использования стажировки на органы местного самоуправления в Московской области и регионы Центрального федерального округа.

В итоге, по прогнозу на 2019-2020 гг. в Администрации Губернатора Московской области увеличение количества заявок на стажировку от кандидатов, а также заявок на стажеров от органов государственной власти планируется более чем в 2 раза, что положительным образом скажется на деятельности всех органов государственной власти в Московской области. Кроме того, материалы данной кадровой практики представляется возможным использовать на территории всей Российской Федерации.

Иные сведения:

Проект получил высокую оценку руководителей органов исполнительной

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы посредством организации стажировок в Администрации Губернатора Московской области ★★

власти Московской области и послужил катализатором для всей остальной работы с молодыми специалистами на государственной гражданской службе Московской области.

С 2018 года наблюдается позитивная тенденция увеличения количества заявок к началу 3 поток (в 3 раза больше, с 40 до 137 человек).

Участие принимают студенты ведущих вузов России: таких как Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Московский государственный областной университет и другие. Все стажеры серьезно замотивированы и желают привнести что-то новое для Московской области. Участники стажировки подбираются под потребности самостоятельных подразделений Администрации Губернатора Московской области, поэтому к каждому участнику стажировки в Администрации Губернатора Московской области относятся как к потенциальному сотруднику и применяется индивидуальный подход.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

Разработан и применяется Карьерный портал Правительства Московской области: <http://gossluzhba.mosreg.ru/internship/> (раздел «Стажировки»), где происходит автоматизированный сбор заявок и документов кандидатов на стажировку (резюме кандидата, эссе / мотивационное письмо, согласие на обработку персональных данных), а также представлены образцы данных документов для заполнения. Обработку заявок осуществляет

подведомственная Администрации Губернатора Московской области Организация - ГБОУ ДПО «Московский областной учебный центр». Для оперативного консультирования кандидатов и стажеров создана группа в социальной сети ВКонтакте: <https://vk.com/gossluzhba.mosreg>.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Положение об организации прохождения стажировок студентами образовательных организаций высшего образования в самостоятельных подразделениях Администрации Губернатора Московской области (проект);
2. Соглашения о сотрудничестве с вузами в рамках практики и стажировки для студентов (копии);
3. Характеристики и благодарности на стажеров (копии).

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

<http://gossluzhba.mosreg.ru/internship/>;
<https://www.instagram.com/gossluzhbam>;
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLH0ykaMSu59ZxsaIq5GTrw582cmqUTORG>.

Оценка временных затрат:

3. на разработку кадровой практики: 3 месяца.
4. на сопровождение и реализацию кадровой практики: по каждому потоку стажировки:
 - реализация подготовки – 2 месяца (1 месяц – сбор и обработка документов, 1 месяц - проведение отборочных этапов для кандидатов на стажировку);
 - сопровождение и организация стажировки – 3 месяца.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы посредством организации стажировок в Администрации Губернатора Московской области ★★

Оценка финансовых затрат на проведение и реализацию кадровой практики: 810000 рублей.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.

★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Система развития добровольческой (волонтерской) деятельности в Красноярском крае ★

Агентство молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края

Цель кадровой практики:

Оказание всех возможных форм государственной поддержки добровольчества (волонтерства) через открытую и понятную систему.

Задачи кадровой практики:

1. Предоставление финансовой поддержки (субсидии и гранты);
2. Предоставление ресурсной поддержки (помещения и пр.);
3. Информационная поддержка;
4. Методическая поддержка;
5. Консультационная поддержка.

В Красноярском крае в целях развития добровольческой (волонтерской) деятельности реализуются флагманские программы:

- «Добровольчество»: вовлечение молодежи в оказание помощи уязвимым и социально незащищенным слоям населения в социальное добровольчество;

- «Волонтеры Победы»: вовлечение молодых людей в деятельность по увековечиванию памяти погибших в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов и по оказанию помощи ветеранам, а также проведение силами молодых людей акций, посвященных памятным датам и государственным праздникам Российской Федерации;

- «Команда-2019»: развитие событийного волонтерства на территории Красноярского края с учетом задачи подготовки волонтерского корпуса к проведению XXIX Всемирной зимней универсиады 2019 года в г. Красноярске;

- С 2018 года в рамках флагманской программы «Моя территория», направленной на вовлечение молодежи в благоустройство территории муниципальных

образований Красноярского края организована деятельность по развитию экологического волонтерства;

- Кроме того, оказывается поддержка молодежным сообществам «Волонтеры-медики» (медицинское добровольчества), «Молодые волонтеры добра» (волонтерство в сфере профилактики негативных проявлений в молодежной среде), волонтерскому корпусу всероссийского проекта «Научись спасать жизнь!» (волонтерство в чрезвычайных ситуациях).

По итогам 2017 года более 150 тысяч молодых людей стали участниками мероприятий в сфере добровольчества (волонтерства).

Межведомственное взаимодействие в области поддержки добровольчества выстроено с министерством здравоохранения края (по вопросам медицинского добровольчества), министерством социальной политики края (по вопросам «серебряного» добровольчества и помощи социально незащищенным слоям населения), министерством спорта края (по вопросам развития событийного волонтерства на спортивных мероприятиях), министерством культуры края (по вопросам событийного волонтерства на культурных мероприятиях), министерством образования края (по развитию добровольчества в образовательных организациях), Главным управлением МЧС России по Красноярскому краю (по вопросам развития добровольчества в чрезвычайных ситуациях и реализации

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Система развития добровольческой (волонтерской) деятельности в Красноярском крае ★

всероссийского проекта «Научись спасать жизнь!»).

В целях формирования ресурсной поддержки добровольчества (волонтерства) в Красноярском крае созданы:

- региональный ресурсный центр по развитию добровольчества (волонтерства) (на базе КГАУ «Центр молодежных инициатив «Форум»);

- региональный ресурсный центр по обучению добровольцев (волонтеров) поиску пропавших людей на базе Краевого центра поддержки общественных инициатив (в рамках Соглашения с Красноярской региональной общественной организации «Поиск пропавших детей – Красноярск»);

- ресурсный центр поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций Красноярского края в области добровольчества» (на базе Красноярской региональной молодежной общественной организации Центр «Сотрудничество на местном уровне»);

- Краевой Центр поддержки общественных инициатив (ресурсный центр для СО НКО);

- Ресурсный центр поддержки добровольчества среди студентов на базе Регионального студенческого центра «Гагарин»;

- 72 муниципальных молодежных центра оказывают ресурсную поддержку добровольческим (волонтерским) движениям и организациям.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

• 36 845 участников мероприятий в сфере развития добровольчества (волонтерства) за I полугодие 2018 года;

• более 1000 участников регионального форума добровольцев «Доброфорум» ежегодно;

• на сайте добровольцыроссии.рф от Красноярского края зарегистрировано: 2465 добровольцев и 341 организация;

• 13 проектов получили поддержку на сумму 1 795,276 тыс. рублей в номинации «Доброе сердце» краевой грантовой программы «Партнерство»;

• 685 добровольческих (волонтерских) проектов получили финансовую поддержку на сумму 5 839,065 тыс. рублей в рамках регионального инфраструктурного проекта «Территория2020»;

• Волонтеры Победы: действует 58 муниципальных штабов, в активе более 2 000 волонтеров;

• Событийное волонтерство: действует 113 штабов в муниципальных образованиях края, школах и вузах; 2 224 обученных событийных

• всего волонтеров в реестре - 6 600 человек;

• Экологическое волонтерство: действует 61 муниципальный штаб, более 4 000 волонтеров в активе;

• Социальное волонтерство: действует 58 муниципальных добровольческих агентств, 94 школьных добровольческих отряда, более 7 000 добровольцев в активе; Медицинское добровольчество (волонтерство): 87 профильных учреждений в программе медицинского добровольчества в Красноярском крае, 57 муниципальных образований, 1945 медицинских добровольцев, 412 волонтеров-медиков; 417 медицинских добровольцев прошли обучение; 40 934 часа помощи оказано медицинскими добровольцами и волонтерами-медиками.

Иные сведения:

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Система развития добровольческой (волонтерской) деятельности в Красноярском крае ★

Добровольческие организации в Красноярском крае получают финансовую поддержку в рамках краевой грантовой программы «Партнерство» в номинации «Доброе сердце». Также в рамках реализации инфраструктурного проекта «Территория 2020» финансовую поддержку получают проекты в номинациях: «Добровольчество», «Волонтеры Победы», «Команда-2019».

Одним из ключевых мероприятий в области популяризации добровольчества является региональный форум добровольцев «Доброфорум», к участию в котором приглашаются муниципальные и студенческие добровольческие агентства, общественные движения и социально ориентированные некоммерческие организации, органы государственной власти и учреждения, осуществляющие свою деятельность в различных направлениях развития добровольчества (волонтерства).

В качестве поощрения добровольцев (волонтеров) в Красноярском крае предусмотрена система учета деятельности добровольцев (волонтеров) при поступлении в высшие учебные заведения посредством предоставления выгрузок (портфолио добровольческой (волонтерской) деятельности с портала komanda2019.ru и добровольцыроссии.рф) и последующего начисления дополнительных баллов для поступления абитуриенту. Кроме того, участникам движения «Волонтеры-медики» за каждый отработанный 150 часов начисляется 5 дополнительных баллов при поступлении в ФГБОУ ВО «Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого»

Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Сведения об автоматизации кадровой практики: Единая информационная система «Добровольцы России» (добровольцыроссии.рф).

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Закон Красноярского края от 7.02.2013 г. № 4-1041 «О государственной поддержке социально ориентированных некоммерческих организаций в Красноярском крае» (принципы и основные формы государственной поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций в крае, а также определяет полномочия органов государственной власти края по решению вопросов государственной поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций);

2. Закон Красноярского края от 12.11.2009 г. № 9-3962 «О благотворительной деятельности в Красноярском крае» (основные понятия, правовое регулирование и приоритетные направления благотворительной деятельности, формы поддержки и морального поощрения благотворителей и добровольцев);

3. Закон Красноярского края от 8.12.2006 г. № 20-5445 «О государственной молодежной политике Красноярского края» (понятие «добровольцы», информационная поддержка и поддержка в области профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников и добровольцев молодежных и детских общественных объединений);

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Система развития добровольческой (волонтерской) деятельности в Красноярском крае ★

4. Закон Красноярского края от 5.12.2013 г. № 5-1908 «О краевых социальных грантах» (грантовая программа «Партнерство»: поддержка инициатив, направленных на развитие добровольческой деятельности (номинация «Доброе сердце»);

5. Распоряжение Губернатора Красноярского края от 12.05.2017 г. № 239-рг «О дополнительных мерах, направленных на совершенствование реализации в 2017 - 2030 годах государственной молодежной политики на территории Красноярского края» (определение основных направлений деятельности флагманских программ «Добровольчество», «Волонтеры Победы», «Красволонтер»);

6. Распоряжение Губернатора Красноярского края от 07.11.2017 № 671-рг «О развитии добровольчества на территории Красноярского края» (утверждение состава Совета по развитию добровольчества (волонтерства) на территории Красноярского края и возложение функций регионального организационного комитета Года добровольца (волонтера) в Российской Федерации);

7. Постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 519-п «Об утверждении государственной программы Красноярского края «Молодежь Красноярского края в XXI веке» (финансирование мероприятий молодежной политики, в том числе в сфере развития добровольчества (волонтерства));

8. Постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 509-п «Об утверждении государственной программы Красноярского края «Содействие развитию гражданского общества» (финансирование грантовой программы

«Партнерство» и поддержка гражданских инициатив).

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

https://vk.com/dobrye_ludi24;

<https://vk.com/dobrolenta>;

<https://vk.com/krasvolunteers>;

<https://vk.com/patnotkrsk>;

<http://monitoring.kmiac.ru:8000>;

<https://добровольцыроссии.рф>.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: 15 месяцев.

2. на координацию деятельности по развитию добровольчества (волонтерства) в регионе: 250 рабочих дней в год.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: 14824,71 тыс. рублей.

Есть необходимость дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

В 2017 году Красноярский край стал пилотным регионом по внедрению Стандарта поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах, разработанного АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 5.12.2016 г. № Пр-2346 (далее – Стандарт). Пунктом 3 Стандарта при ответственном лице предусмотрено консультативного органа с учетом специфики направлений добровольчества в регионе.

Распоряжением от 7.11.2017 г. № 671-рг утвержден состав Совета по развитию добровольчества (волонтерства) на территории Красноярского края (далее –

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Система развития добровольческой (волонтерской) деятельности в Красноярском крае ★

формирование Совета по вопросам добровольчества в качестве и Совет), в который вошли представители органов исполнительной, законодательной властей, общественных организаций, благотворительных фондов и других структур, осуществляющих взаимодействие с добровольческими (волонтерскими) организациями и движениями. Лицом, персонально ответственным за развитие добровольчества (волонтерства) в регионе, назначен Ладыженко Сергей Николаевич – заместитель руководителя Администрации Губернатора Красноярского края.

30 ноября 2017 года утвержден План мероприятий по внедрению Стандарта поддержки волонтерства (добровольчества) на территории Красноярского края. Распоряжением Губернатора Красноярского края от 22.02.2018 № 76- внесены изменения в состав Совета, а также на Совет возложены функции организационного комитета по проведению в Красноярском крае мероприятий в рамках Года добровольца (волонтера) в Российской Федерации в 2018 году.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 90%.

★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

НОМИНАЦИЯ «МОТИВАЦИЯ»

Конкурс на звание «Лучший по профессии в системе федеральной инспекции труда» ★★★

Федеральная служба по труду и занятости

Описание кадровой практики:

Федеральной службой по труду и занятости ежегодно с 2014 года проводится конкурс на звание «Лучший по профессии в системе федеральной инспекции труда».

Участниками конкурса являются сотрудники государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации. Конкурс проводится по итогам надзорно-контрольной и иной, связанной с ней служебной деятельностью участников, за полные месяцы текущего года, на дату объявления конкурса.

Конкурс проводится по 6 номинациям:

- Лучший государственный инспектор труда (по охране труда);
- Лучший государственный инспектор труда (по правовым вопросам);
- Лучший сотрудник кадровой службы;
- Лучший сотрудник финансово-бухгалтерской службы;
- Лучший сотрудник в области информационных технологий;
- Лучший сотрудник по взаимодействию со средствами массовой информации.

Определение победителей и призеров конкурса по номинациям осуществляется Конкурсной комиссией на основании рейтинга индивидуальных показателей эффективности служебной деятельности сотрудников по каждому из направлений.

По итогам конкурса составляется топ-500 лучших государственных инспекторов труда в Российской Федерации, среди них - 50 победителей конкурса, 70 призеров второй степени и 80 инспекторов становятся призёрами третьей степе-

ни. Также определяются победители и призеры по другим номинациям конкурса.

Решение Конкурсной комиссии о победителях и призерах конкурса оформляется протоколом, который является основанием для подготовки приказа о награждении победителей и призеров конкурса.

Победителям конкурса по каждой номинации объявляется благодарность руководителя Роструда, вручается диплом первой степени «Лучший по профессии» и денежное вознаграждение.

Призерам второй и третьей категории вручаются дипломы второй и третьей степени «Лучший по профессии» и денежное вознаграждение.

Награждение победителей и призеров конкурса проводится в торжественной обстановке в городе Москве.

Внедрение данной кадровой практики позволило значительно повысить вовлеченность в профессию, усилить мотивацию на сотрудников на достижение высоких результатов профессиональной деятельности.

Цель кадровой практики:

Добиться улучшения качества работы сотрудников федеральной инспекции труда в рамках масштабной реформы госконтроля, призванной обеспечить существенное повышение безопасности жизни, здоровья и интересов граждан.

Задачи кадровой практики:

- Развитие стремления государственных гражданских служащих к достижению высоких результатов в служебной деятельности;
- Определение лучших государственных гражданских служащих

МОТИВАЦИЯ

Конкурс на звание «Лучший по профессии в системе федеральной инспекции труда» ★★★

Федеральной службы по труду и занятости;

- Моральное и материальное поощрение наиболее компетентных сотрудников;

- Выявление и распространение передового опыта.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

- Усиление мотивации на достижение высоких результатов профессиональной деятельности;

- Повышение эффективности деятельности государственных гражданских служащих, проходящих государственную службу в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости, по реализации основных задач, возложенных на федеральную инспекцию труда;

- Повышение вовлеченности в профессию;

- Стимулирование сотрудников к постоянному профессиональному развитию.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

Приказ Федеральной службы по труду и занятости «Об утверждении Положения о конкурсе на звание «Лучший по профессии в системе федеральной инспекции труда» от 8 октября 2014 года N 354.

Ссылки на размещенные документы и материалы по кадровой практике в сети Интернет:

[http://government.ru/news/30603/;](http://government.ru/news/30603/)

<https://онлайнинспекция.пф/news/show/1256;>

<http://polit-smi.ru/gov/olga-golodec-pozdravila-pobediteley-konkursa-luchshiy-po-professii-v-sisteme-federalnoy-inspekicii-truda-2017;>

https://git53.rostrud.ru/news/504419.html?VOTE_ID=55&view_result=Y;

<https://nihttp://aginskoe24.ru/news/867-inspektor-truda-iz-aginskogo-okruga-pobeditel-vserossiiskogo-konkursa.html>
<http://pnzgu.ru/news/2016/12/23/11452071/print;>

<http://petropavlovskkamchatskiy.bezformata.com/listnews/sisteme-federalnoj-inspektcii-truda/27734744;>

[https://www.mngz.ru/russia-world-sensation/3774070-luchshiy-po-professii-v-sisteme-federalnoy-inspekicii-truda-2017.html;](https://www.mngz.ru/russia-world-sensation/3774070-luchshiy-po-professii-v-sisteme-federalnoy-inspekicii-truda-2017.html)

[https://otrude.ru/baza-znanij/novosti/luchshij-po-professii-v-sisteme-federalnoj-inspekczii-truda.html.](https://otrude.ru/baza-znanij/novosti/luchshij-po-professii-v-sisteme-federalnoj-inspekczii-truda.html)

Число государственных служащих, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году: 2 107 человек.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики или инициативы: 3-4 месяцев.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: 1 день.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: 3 миллиона рублей.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100%.

МОТИВАЦИЯ

Конкурс на звание «Лучший по профессии в системе федеральной инспекции труда» ★★★

Порядок проведения конкурса:



- Издание приказа о проведении Конкурса;
- Сбор сведений об эффективности служебной деятельности государственных инспекторов труда Роструда за 12 месяцев;
- Формирование общего рейтинга успешности инспекторского состава по ключевым показателям эффективности (КПЭ);
- Определение конкурсной комиссией победителей и призеров конкурса.

Конкурсной комиссией дополнительно учитываются:

1. Индивидуальные результаты тестирования инспекторов в системе дистанционного повышения квалификации;
2. Качество работы в АСУ КНД;
3. Наличие/ отсутствие дисциплинарных взысканий;
4. Участие в проведении профилактических мероприятий
5. Осуществление наставнической деятельности



Основные результаты внедрения конкурса на звание «Лучший по профессии в системе федеральной инспекции труда»



- 1) усиление мотивации на достижение высоких результатов профессиональной деятельности;
- 2) повышение эффективности деятельности государственных гражданских служащих,
- 3) повышение вовлеченности в профессию;
- 4) стимулирование сотрудников к постоянному профессиональному развитию.



★★★ Кадровая практика является победителем конкурса и представляется для широкого тиражирования

МОТИВАЦИЯ

Разработка и внедрение системы мотивации на основе показателей KPI ★★★

Администрация городского округа город Воронеж

Описание кадровой практики:

Реализация проекта «Разработка и внедрение системы мотивации на основе показателей KPI» позволила сформировать открытую и доступную систему целеполагания и мотивации для всех руководителей и сотрудников городского округа город Воронеж с возможностью выплаты квартальной премии по итогам выполнения поставленных задач и показателей KPI.

Порядок оценки эффективности и результативности предусматривает проведение многофакторного анализа на основании оценки показателей, сгруппированных в 3 раздела:

- Раздел 1 «Показатели исполнительской дисциплины»;
- Раздел 2 «Показатели исполнения полномочий»;
- Раздел 3 «Профессиональные качества».

Применение разделов для оценки эффективности дифференцируется в зависимости из уровня должности. Внедрение системы премирования основанной на оценке эффективности с применением KPI является первым опытом городского округа, который позволил руководителям анализировать качество работы персонала и влиять на уровень их премирования.

Проект успешно внедрен и реализуется, начиная со 2 квартала 2017 года.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

В результате внедрения системы премирования на основании оценки эффективности и результативности служебной деятельности повысилась мотивация работников в качественном и своевре-

менном выполнении должностных обязанностей.

Иные сведения:

Внедрение кадровой практики для работников администрации городского округа город Воронеж проведено после успешного внедрения в 2016 году системы мотивации для руководителей муниципальных организаций, предусматривающей проведение оценки эффективности деятельности на основе показателей KPI.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Постановление администрации городского округа город Воронеж от 19.01.2017 г. № 14 «Об утверждении Порядка принятия решения о выплате денежного поощрения по итогам работы за квартал работникам администрации городского округа город Воронеж»;
2. Постановление администрации городского округа город Воронеж от 31.07.2017 г. № 402 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Воронеж от 19.01.2017 г. № 14»;
3. Распоряжения администрации городского округа город Воронеж «Об утверждении показателей эффективности и результативности служебной деятельности на 2017 год» от 6.02.2017 г. № 64-р, от 6.02.2017 г. № 65-р, от 8.02.2017 г. № 81-р, от 8.02.2017 г. № 82-р, от 8.02.2017 г. № 83-р, от 17.02.2017 г. № 123-р, от 17.02.2017 г. № 124-р, от 27.02.2017 г. № 145-р, от 16.06.2017 г. № 439-р.;
4. Распоряжения администрации городского округа город Воронеж «Об утверждении показателей эффективности

МОТИВАЦИЯ

Разработка и внедрение системы мотивации на основе показателей KPI ★★★

и результативности служебной деятельности на 2018 год» от 28.11.2017 г. № 928-р, от 12.12.2017 г. № 979-р, от 12.12.2017 г. № 985-р, от 12.12.2017 г. № 982-р, от 12.12.2017 г. № 981-р, от 12.12.2017 г. № 980-р, от 27.12.2017 г. № 1060-р, от 27.12.2017 г. № 1059-р.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики или инициативы: 10 месяцев.


2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: реализация кадровой практики - 90 дней (1 квартал 2017 года пилотный запуск).

Число государственных служащих, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году: все сотрудники администрации городского округа город Воронеж - 1435 человек.

В целях разработки порядка оценки эффективности и результативности деятельности сотрудников утвержден приказ заместителя главы администрации - руководителя аппарата от 10.02.2016 г. № 21 «О создании рабочей группы».

В целях урегулирования вопросов оценки эффективности и результативности деятельности по итогам работы за квартал утвержден приказ заместителя главы администрации - руководителя аппарата от 18.04.2018 г. № 52 «О создании рабочей группы по рассмотрению результатов оценки эффективности и результативности деятельности».

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100%.

Правовая основа и цели внедрения показателей эффективности	
Ключевые показатели эффективности – система показателей, отражающая эффективность деятельности работников по достижению стратегических целей и задач организации	
Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»	Цели для работодателя
Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»	✓ Повышение качества работы администрации за счет увеличения эффективности работы сотрудников и оптимизации нагрузки
Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»	✓ Повышение качества исполнения сотрудниками своих должностных обязанностей за счет повышения мотивации
Указ Президента РФ от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»	✓ Переход от контроля процедуры исполнения должностных обязанностей к контролю результатов работы
Рекомендации Минтруда России по внедрению оценки-результативности деятельности гос. служащих	✓ Прозрачность расчета премиальных выплат
	✓ Развитие и продвижение сотрудников с высоким уровнем эффективности
	Цели для работника
	✓ Определение результата выполнения должностных обязанностей, представление динамики развития деятельности
	✓ Прозрачность процесса расчета получаемых премиальных выплат
	✓ Возможность продвижения по службе

★★★ Кадровая практика является победителем конкурса и представляется для широкого тиражирования

МОТИВАЦИЯ

Спартакиада государственных и муниципальных служащих Республики Татарстан☆☆

Аппарат Президента Республики Татарстан

Цель кадровой практики:

Развитие служебной культуры органов власти Республики Татарстан посредством привлечения к систематическим занятиям физической культурой и формированию здорового образа жизни среди государственных и муниципальных служащих.

Задач кадровой практики:

- привлечение работников аппаратов органов исполнительной власти Республики Татарстан, государственных органов Республики Татарстан и органов местного самоуправления Республики Татарстан к систематическим занятиям физической культурой и спортом, формирование и популяризация среди них здорового образа жизни;

- совершенствование работы в области развития физической культуры и массового спорта;

- формирование в коллективах органов государственной власти Республики Татарстан традиций здорового образа жизни и занятий физической культурой и спортом. Проблемы, которые удалось решить: развитие служебной культуры, укрепление внутриведомственного и межведомственного взаимодействия (вертикального и горизонтального) через приобщение к систематическим занятиям физкультурой и спортом.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Формирование здорового морально-психологического климата в коллективах органов власти, укрепление межведомственного взаимодействия, формирование у служащих чувства личной сопричастности к общему делу, ежегод-

ное увеличение количества занимающихся физкультурой и спортом среди государственных и муниципальных служащих (по сравнению с 2011 г. прирост на 13%). **Основные статистические данные по кадровой практике:**

- 32 команды органов государственной власти;

- 45 команд органов муниципальной власти (43 муниципальных образования и 2 городских округа);

- 1700 государственных служащих;

- 2210 муниципальных служащих.

Ориентировочное число сотрудников, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году, - 4000 человек.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

Автоматизированная передача сведений об участниках Спартакиады и проверка на возможность участия осуществляется через Единую информационную систему кадрового состава государственных и муниципальных служащих Республики Татарстан.

Нормативная правовая база по кадровой практике: Ежегодное утверждение распоряжения Кабинета Министров Республики Татарстан.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

http://minsport.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_1346670.pdf;

<http://minsport.tatarstan.ru/rus/spartakiada-gosudarstvennih-sluzhashchih-respublik.htm>.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: разработка регламентирующих документов по организации Спартакиады занимает 7-10 дней. Процесс

МОТИВАЦИЯ

Спартакиада государственных и муниципальных служащих Республики Татарстан☆☆

согласования и его последующее утверждение осуществляется в течение 14 дней.

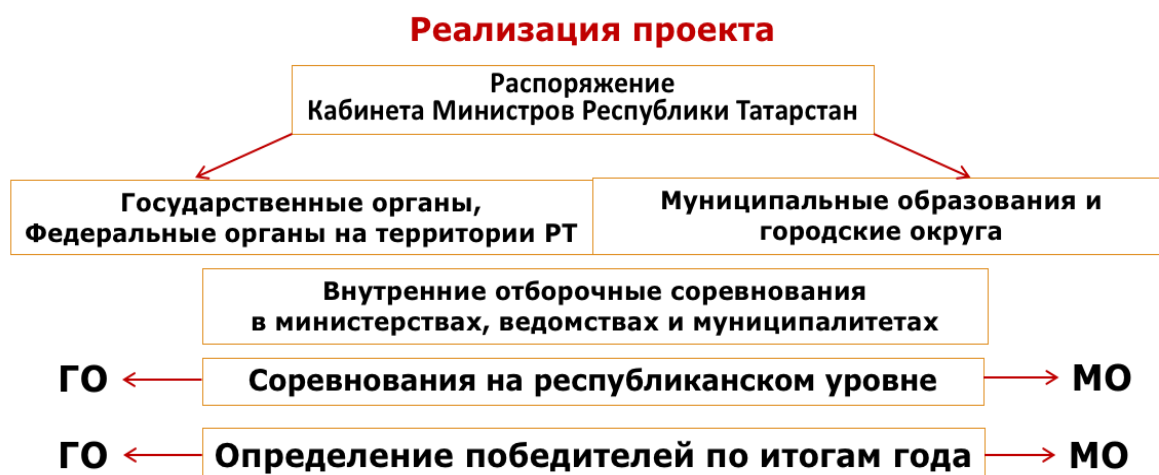
1. на сопровождение и реализацию кадровой практики: на проведение соревнований затрачивается: 17 дней в году для государственных органов, 19 дней в году для муниципальных образований. Тренировочный процесс служащих в течение года.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой

практики: ежегодно определяется распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан.

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

Практика может быть применена в других субъектах Российской Федерации.



Команды муниципальных образований, занявшие призовые места в общекомандном первенстве награждаются денежными средствами, направляемыми по целевому назначению на **строительство универсальных спортивных площадок**

☆☆ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

МОТИВАЦИЯ

Организация и проведение Всероссийского конкурса на звание «Лучший территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации» ★★

Фонд социального страхования Российской Федерации

Цель кадровой практики:

Всероссийский конкурс на звание «Лучший территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации» проводится в целях выявления лучших профессиональных достижений, распространения и применения среди территориальных органов Фонда социального страхования Российской Федерации (далее - Фонд) инноваций по направлениям деятельности Фонда.

Описание кадровой практики:

В виду отсутствия персональных номинаций в конкурсе и творческого подхода к формированию конкурсных заявок еще на этапе подготовки конкурсных материалов повышается заинтересованность работников в деятельности территориального органа Фонда, работники вовлекаются в коллективную деятельность и обмениваются между собой информацией и знаниями по специфическим направлениям деятельности территориального органа Фонда.

Этап подготовки к участию коллектива территориального органа Фонда в конкурсе является способом творческой и профессиональной самореализации работников. На этапе рассмотрения конкурсных заявок центральным аппаратом Фонда выявляются инновационные способы реализации отдельных задач, стоящих перед Фондом, определяется их практическая польза для других территориальных органов Фонда.

Награждение коллективов территориальных органов Фонда - победителей в номинациях конкурса является нематериальным стимулированием труда для работников этих коллективов.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

В ходе проведения Всероссийского конкурса профессионального мастерства, посвященного 25-летию Фонда социального страхования Российской Федерации в 2016 году в трех номинациях приняли участие 51 территориальный орган Фонда с 75 конкурсными заявками.

По итогам проведения были награждены дипломами 9 территориальных органов Фонда.

В связи с успешным проведением конкурса в 2016 году, в 2017 году утверждено Положение о проведении Всероссийского конкурса на звание «Лучший территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации», закрепляющее ежегодный характер проведения конкурса.

Также был утвержден перечень номинаций, расширенный по сравнению с 2016 годом. В 2017 году в конкурсе приняли участие 54 территориальных органа Фонда.

Было получено 100 конкурсных заявок по различным номинациям, победителями конкурса стали 22 территориальных органа Фонда.

Ссылки на размещенные документы и материалы по кадровой практике или инициативе в сети Интернет:
<http://fss.ru/ru/news/270221/282165.shtm>

Число государственных служащих и организаций, на которых была распространена кадровая практика в 2017 году: 31880 человек.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: 3 месяца.

МОТИВАЦИЯ

Организация и проведение Всероссийского конкурса на звание «Лучший территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации» ★★

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики: 48 дней на рассмотрение конкурсных заявок.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

Федеральная налоговая служба

Описание кадровой практики:

В Федеральной налоговой службе внедрен Проект «Корпоративный университет Федеральной налоговой службы России (Межведомственный интернет-университет)» на новом сайте: <http://u.nalog.ru>.

Единое образовательное пространство объединяет внутренний и внешний модули Образовательного портала Федеральной налоговой службы России, представительства различных образовательных организаций, Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации, других Федеральных органов исполнительной власти.

Образовательные организации реализуют различные учебные программы, Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации реализует обучение по программам для Федеральных органов исполнительной власти, участвующих в проекте «Реформа контрольно-надзорной деятельности».

Проект расширяет возможности и доступ к учебным материалам, как внутренних пользователей (гражданских служащих налоговых органов), так и внешних пользователей: из Федеральных органов исполнительной власти, образовательных учреждений и так далее.

Сайт повышает мобильность пользователей и позволяет им обучаться в любое удобное время и в любом удобном месте. Внутренний сегмент Образовательного портала Федеральных органов исполнительной власти России <http://edu.tax.nalog.ru> используется для: повышения квалификации, освоения программного обеспечения для налогового администрирования более чем по 30 направлениям; текущего мониторинга

уровня подготовки пользователей ведомственной информационной системы более 60 тысяч человек, более 70 тестовых заданий; проводятся мероприятия оценки уровня профессиональных знаний государственных гражданских служащих Федеральной налоговой службы России, а также граждан Российской Федерации, допущенных к участию в конкурсах, в том числе иных кадровых оценочных мероприятий (сформировано 28 тестов на основе более 1200 тестовых заданий).

Цель кадровой практики:

Создание единого межведомственного мультимедийного образовательного пространства, где смогут проходить дистанционное обучение не только гражданские служащие налоговых органов, но и сотрудники других Федеральных органов исполнительной власти, студенты образовательных организаций и все заинтересованные в развитии своих профессиональных компетенций граждане.

Задача кадровой практики:

Постоянное расширение базы электронных учебных программ по широкому спектру направлений налоговой тематики, информационных технологий, в том числе и ведомственных, вопросам управления и другим важным вопросам, необходимым для успешной работы.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Всего на Образовательном портале Федеральной налоговой службы России размещено 262 электронных курсов, по которым обучено в 2018 году 120 390 человек. Размещено 4 электронных учебных курса Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации:

«Лучшие практики реформы КНД» (включают в себя «Проверочные листы в Контрольно-надзорной деятельности», «Риск-ориентированный подход в Контрольно-надзорной деятельности», «Стандарт профилактики Контрольно-надзорной деятельности»), «Стандарт зрелости управления результативностью и эффективностью Контрольно-надзорной деятельности», по которым проведено обучение 1900 гражданских служащих Федеральных органов исполнительной власти, участвующих в проекте Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации «Реформа контрольной и надзорной деятельности». Некоторые курсы доступны только для внутренних пользователей, некоторые курсы открыты и доступны всем зарегистрированным пользователям.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

Приказ ФНС России от 18.04.2016 г. № ММВ-7-6/207@ «О вводе в промышленную эксплуатацию программного обеспечения «Автоматизированная система тестирования кадров и образовательный портал ФНС России».

Сведения об автоматизации кадровой практики: используются:

- Новый веб-сайт в сети «Интернет»: <https://u.nalog.ru>;

- Для внутриведомственной сети: <http://edu.tax.nalog.ru>.

Ссылки на размещенные документы и материалы по кадровой практике или инициативе в сети Интернет: <https://u.nalog.ru>.

Число государственных служащих, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году: 169691 человек (по состоянию на 01.10.2018).

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики или инициативы: 7 месяцев новому сайту; 3 года ведомственному Образовательному portalу.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: реализация подготовки проекта - 30 дней, сопровождение – постоянно.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: 5 168 086 рублей.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 100%.

★★★ Кадровая практика является победителем конкурса и представляется для широкого тиражирования

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Губернаторская программа подготовки резерва управленческих кадров в Санкт-Петербурге☆☆

Администрация Губернатора Санкт-Петербурга

Цель кадровой практики:

Развитие управленческого потенциала руководителей.

Программа разбита на два модуля и направлена на развитие управленческих компетенций: стратегическое видение, управление проектами, управление группами, управление исполнением, эффективные коммуникации, личная эффективность руководителя, деловой этикет.

Занятия проводятся в форме очных занятий (тренинги, деловые игры), занимающих около 25% учебного времени и самостоятельной работы (чтение деловых книг, публичные выступления, дистанционное обучение, посещение иных образовательных мероприятий), составляющей около 75 % учебного времени.

Основные принципы:

- Компетентностный подход;
- Обучение в соответствии с целями участников;
- Ориентация на саморазвитие;
- Инициативность;
- Непрерывность развития.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Качественное повышение управленческого уровня руководителей.

Для участия в Губернаторской программе отобрано 106 участников резерва, из которых сформировано 6 учебных групп.

Для первого потока реализовано 3 учебных модуля по компетенциям:

- личная эффективность руководителя;
- эффективные коммуникации;
- управление исполнением.

Завершающее мероприятие I семестра: «Управленческое многоборье» - итоговое мероприятие, включающее от-

работку компетенций и управленческие кейсы для выявления зон ближайшего развития участников.

Второй поток приступил к обучению в сентябре 2018 года.

Нормативная правовая база по практике:

1. Учебно-тематический план губернаторской программы подготовки управленческих кадров, утвержденный директором Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр» 1.11.2017 г.

Решение о запуске программы принималось на Кадровом совете при Губернаторе Санкт-Петербурга. Кадровый совет - совещательный орган при Губернаторе Санкт-Петербурга, который стал площадкой выработки совместных решений, где учитывается мнение не только исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, но всех государственных органов Санкт-Петербурга, органов местного самоуправления Санкт-Петербурга, общественных объединений и организаций.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

Оценка управленческих компетенций кандидатов для обучения по Губернаторской программе (выявление компетенций, которые необходимо развивать) проходит с использованием дистанционных технологий: кандидаты решают

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

«Золотое кольцо: экспресс профессионалов» (проект представлен Владимирской, Ивановской, Костромской и Ярославской областями) ★★

Администрация Владимирской области; Правительство Ивановской области;
Администрация Костромской области; Правительство Ярославской области

Описание кадровой практики:

Кадровый проект «Золотое кольцо: экспресс профессионалов» реализуется в 2018 году по инициативе Ярославской области совместно с Владимирской, Ивановской и Костромской областями - представителями Золотого кольца России, и является уникальным (аналогичная кадровая практика в иных субъектах Российской Федерации не выявлена).

Цель кадровой практики:

Обеспечение непрерывного профессионального развития кадров, обмена опытом, выявление лучших практик управления в регионах Российской Федерации, мотивация и поддержка перспективных специалистов.

Кадровая практика направлена на решение следующих задач:

- повысить профессиональный уровень кадров, максимально охватив категории участников профессионального развития и представив наиболее успешные управленческие практики;
- установить профессиональные и дружественные контакты;
- мотивировать кадры на инициативу и улучшение качества работы;
- сформировать единые принципы и подходы к реализации профессиональных задач;
- обеспечить информационную открытость государственных органов и органов местного самоуправления.

Девиз проекта: от разовых встреч к динамичному развитию и устойчивому взаимодействию.

Суть проекта:

В каждом из 4 регионов по предварительно согласованному плану проводились разноплановые мероприятия, направленные на профессиональное развитие участников разных категорий:

- гражданские и муниципальные служащие;
- лица, включенные в кадровые резервы (РУК, молодежный кадровый резерв и иные);
- выпускники и действующие участники Программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации;
- участники проектов «Муниципальная команда»;
- студенческое сообщество; волонтеры;
- независимые эксперты.

Принципы организации и проведения мероприятий:

- важно не количество мероприятий и их участников, а содержательная наполненность образовательного процесса; целевая ориентированность;
- демонстрация лучшего опыта работы;
- отработка навыков при содействии мастеров и экспертов;
- единообразные подходы к организационному сопровождению мероприятий.

Мероприятия проводились в различных формах: деловые встречи, мастер-классы и тренинги, посещение

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

«Золотое кольцо: экспресс профессионалов» (проект представлен Владимирской, Ивановской, Костромской и Ярославской областями) ★★

производственных площадок и социально значимых объектов, работа с лучшими наставниками государственных органов субъектов Российской Федерации, неформальные встречи с успешными людьми, дискуссии и обсуждение актуальных вопросов с независимыми экспертами и др.

Профессиональное развитие – это порой отложенный результат, т.к. применение приобретенных навыков и умений требует предоставления возможностей, но это лишь дело времени. Знание – это капитал, который всегда дает свои положительные дивиденды.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Основные результаты проекта:

- обеспечено профессиональное развитие более 1000 человек (более 20 мероприятий);

- применено более 10 форм профессионального развития;

- обеспечена информационная открытость органов власти (более 20 публикаций, 29 независимых экспертов привлечены к участию в проекте);

- обеспечена популяризация гражданской и муниципальной службы (открытые лекции, стажировки студентов в органах власти).

Итоги проекта:

Каждая встреча межрегионального формата была наполнена неповторимой атмосферой. Изучая новое, сравнивая друг друга, принимая во внимание важное и нужное, участники интеллектуально и профессионально обогащали себя.

Отступление от академических стандартов обучения только наполнило данный проект, участники отметили творческие и креативные подходы к организации мероприятий, выбору тематик и подбору спикеров, практическую демонстрацию практик управления, развития производств, внедрения

Участники проекта (на 31 октября 2018 г.)



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

«Золотое кольцо: экспресс профессионалов» (проект представлен Владимирской, Ивановской, Костромской и Ярославской областями) ★★

Реализованные направления профессионального развития кадров



внедрения новых методик и технологий.

Большинство проведенных образовательных встреч были высоко оценены (4,8 балла по 5-балльной шкале). Мониторинг удовлетворенности проводился по итогам каждой межрегиональной встречи.

Для организаторов такой профессиональный марафон стал определенным испытанием. Важно было четко организовать процесс взаимодействия, спрогнозировать риски, оценить возможности, объективно оценить результаты проекта, своевременно внести корректировки, достойно представить регионы, не забывая открыто говорить о проблемах и вариантах их решения.

Иные сведения о кадровой практике:

Актуальность проекта:

Предварительный анализ практики межрегионального взаимодействия показал, что изучение лучшего опыта регионов не носит системный характер, некоторые категории кадров вообще не привлекаются к изучению практик в формате встреч и стажировок на других территориях. Часто регионы приглашают друг друга на массовые мероприятия (форумы, конференции и др.), тогда как для определенных категорий служащих и резервистов требуется основательное «погружение» в проблематику, отработка конкретных навыков, визуальное наблюдение процессов, выработка единых

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

«Золотое кольцо: экспресс профессионалов» (проект представлен Владимирской, Ивановской, Костромской и Ярославской областями) ★★

подходов к решению общих задач. Планы по дальнейшей реализации:

Проект «Золотое кольцо: экспресс профессионалов» запланирован не на один год, 2018 год – это только начало пути.

Межрегиональное взаимодействие показало, что изучение опыта на практике дает больший эффект, стимулирует и мотивирует кадры. Независимая экспертная оценка позволила выявить «западающие» зоны и определить варианты качественного улучшения процессов.

Необходимо отметить, что информационные системы способствуют оперативной передаче и обработке информации. Однако «живое» общение, энергетика и эмоции можно почувствовать, находясь рядом.

При многих положительных моментах есть задачи по совершенствованию проекта:

- необходимо внедрить серию мероприятий, направленных на профессиональное развитие по конкретным направлениям деятельности;

- следует организовать профессиональные стажировки (3 и более дня). Организаторами проекта разрабатываются проекты нормативно-правовых актов по организации профессиональных стажировок, что будет способствовать более пристальному изучению вопросов и практик;

- необходимо расширить изучение профессиональных направлений и также географию территорий.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

Общие документы субъектов Российской Федерации:

1. Концепция проекта «Золотое кольцо: экспресс профессионалов»;

2. План-график реализации проекта;

Владимирская область:

Постановление Администрации Владимирской области от 19 августа 2016 г. № 729 «Об утверждении государственной программы Владимирской области «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2017-2022 годы»;

Ивановская область: Нет.

Костромская область:

Постановление Губернатора Костромской области от 30 мая 2018 года № 124 «Об утверждении государственного заказа Костромской области на мероприятия по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Костромской области на 2018 год»;

Ярославская область:

1. Распоряжение Губернатора области от 29.10.2014 № 513-р «О Корпоративном университете Правительства Ярославской области»;

2. Указ Губернатора области от 22.12.2014 № 582 «Об утверждении положения о Корпоративном университете Правительства Ярославской области»;

3. Распоряжение Губернатора области от 27.03.2018 № 94-р «О проведении межрегиональной научно-практической конференции по вопросам кадровой политики».

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

«Золотое кольцо: экспресс профессионалов» (проект представлен Владимирской, Ивановской, Костромской и Ярославской областями) ★★

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

Владимирская область:

• <https://kgs.avо.ru/kadrovye-tehnologii>;

Ивановская область:

• <https://ivgazeta.ru/read/28522>;

• <http://ivzan.ru/News/Detail/d856298f-e9ca-4723-9ef1-138fdc70ac2f>;

Костромская область:

• <http://ruskostroma.ru/index.php?newsid=25463>;

• <http://smo.adm44.ru/news/index.aspx?id=c4b3cc1e-481b-4d25-9350-a0edcc387c3f>;

• <http://www.adm44.ru/news/2018/09/755b0b17-2fc8-41cb-9c6e-09f3d4003713.aspx>;

• <http://smo.adm44.ru/news/index.aspx?id=9dff9d8-3cd8-4fea-b3f5-733384ce353f>;

• <http://smo.adm44.ru/news/index.aspx?id=3a7748d2-a071-4542-acfd-1361556aa3be>;

Ярославская область:

• <http://smo.yarregion.ru/index.php/izdaniya/vestnik-smo>;

<http://www.yarregion.ru/index.php/izdaniya/vestnik-smo>.

Оценка временных затрат:

1. на разработку мероприятий проекта: от 5 рабочих дней до 3 недель в зависимости от объема,

сложности и количества участников мероприятия.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики: от 2 рабочих дней до 2 месяцев в зависимости от объема, сложности и количества участников мероприятия.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики:

Основные виды расходов: оплата услуг экспертов, аренда помещений и оборудования, печать методических и информационных материалов, экскурсионное обслуживание, питание, сувениры.

Владимирская область: 50000 рублей;

Ивановская область: 233685 рублей;

Костромская область: 297240 рублей;

Ярославская область: 470000 рублей (Без учета командировочных и транспортных расходов).

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

Образованы специальные Советы по кадровой практике: Совет Корпоративного университета, Совет Независимых экспертов, Совет муниципальных образований и др.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.

★★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Практико-ориентированный подход к развитию компетенций управления изменениями и формированию команды лидеров изменений для решения задач реформы современного государственного управления☆☆

Правительство Воронежской области, Администрация городского округа город Воронеж

Описание кадровой практики:

Кадровая практика представляет собой уникальный синтез трех ключевых процессов: профессионального развития государственных и муниципальных служащих в сфере проектного управления, стратегического планирования, а также управления проектами, направленными на решение ключевых задач социально-экономического развития Воронежской области.

В рамках программы, обучающиеся работают в составе смешанных межведомственных команд с участием служащих, представляющих как региональные органы исполнительной власти, так и органы местного самоуправления.

Практика предусматривает отбор и обучение по программе дополнительно профессионального образования в сфере проектного управления государственных гражданских и муниципальных служащих, с использованием подхода "обучение действием". Подход предполагает, что освоение обучающимися необходимых навыков происходит посредством подготовки в ходе обучения реальных проектов, ориентированных на решение прикладных задач социально-экономического развития, с применением знаний о современных управленческих методиках, полученных ими в рамках теоретических блоков образовательной программы.

Цель кадровой практики:

Подготовка лидеров изменений органов исполнительной власти на региональном и муниципальном уровнях, об-

ладающих навыками управления проектами, управления изменениями, готовности к эффективной командной работе и способными реализовывать важнейшие задачи развития региона с применением современных методов управления.

Новизна кадровой практики:

Условие дальнейшей практической реализации проектов командой (при участии команды) обучающихся, а также выбор направлений проектов для проработки и реализации по технологии, используемой в регионе в рамках пилотного проекта «Современное государственное управление», реализуемого правительством Воронежской области совместно с РАНХиГС. Технология предполагает регулярную ежегодную актуализацию ключевых задач в рамках регионального стратегического цикла, с учетом происходящих изменений, включая общероссийские и мировые тенденции, изменение приоритетов (майские указы Президента Российской Федерации), с их последующим декомпозированием во все документы стратегического управления региона, включая региональные государственные программы и муниципальные программы. Для определения тем своих проектов, обучающиеся проводят анализ актуальных стратегических приоритетов социально-экономического развития региона и на основании проведенного анализа формулируют свои проектные инициативы, четко ориентируя их на реализацию ключевых задач, зафиксированных в региональных государственных и муниципальных программах. Такой

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Практико-ориентированный подход к развитию компетенций управления изменениями и формированию команды лидеров изменений для решения задач реформы современного государственного управления☆☆

подход делает учебные проекты участников максимально реалистичными и нацеленными на реализацию важнейших задач социально-экономического развития региона, что позволяет обеспечить административную и финансовую поддержку со стороны департаментов-кураторов выбранных проектов.

Это дает не только обучающий эффект для участников образовательной программы, но и приносит реальную практическую пользу региону.

Также важной особенностью практики является, что модель компетенций, используемая в отборочных мероприятиях, включает набор требований к лично-стно-профессиональным качествам служащих, необходимый для работы в проектах и состоит из 4 компетентностей: коммуникативная компетентность, способность и склонность к командной работе, экспертно-аналитическая компетентность, готовность к изменениям.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

По результатам реализации кадровой практики в 2017 году в портфель проектов администрации городского округа город Воронеж были включены все 6 проектных инициатив, успешно защищенных слушателями образовательной программы (всего в портфеле – 10 проектов). По состоянию на октябрь 2018 года 5 из них находятся в стадии реализации, один – на стадии подготовки (поиск финансовых ресурсов). Для двух проектов – «Создание и ввод в эксплуатацию системы управления платными парковками» и «Повышение качества услуг общественного транспорта за счет внедрения системы электронной оплаты проезда в го-

родском округе город Воронеж» были успешно привлечены средства инвесторов – ООО «Городские парковки» (город Белгород) и АО «Газпромбанк» соответственно. Оба проекта с приближаются к стадии завершения проекта.

Ключевым бонусом применения технологии являются проектные команды, состоящие из лидеров изменений, которые по завершению их первых проектов могут далее инициировать, запускать и реализовывать другие важные для региона проекты на базе полученных знаний и опыта. К началу 2019 года региональные органы власти и органы местного самоуправления будут располагать 72 специалистами в сфере реализации проектов социально-экономического развития. Также в 2019 году прогнозируется успешное завершение 2 результативных проектов, к 2020 году – от 6 до 8 проектов. Применение практики способствует ускорению движения по карьерным траекториям: так в 2018 году 6 муниципальных служащих, обучавшихся в первом потоке, получили новые назначения.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

Автоматизация кадровой практики базируется на использовании свободного программного обеспечения с открытым исходным кодом. Для коммуникации участников в процессе обучения используются общедоступные сервисы отправки быстрых сообщений (мессенджеры), а для контроля проектов используется

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Практико-ориентированный подход к развитию компетенций управления изменениями и формированию команды лидеров изменений для решения задач реформы современного государственного управления☆☆

система сопровождения проектной деятельности Trello.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Постановление правительства Воронежской области от 8.12.2016 г. № 925 «Об организации проектной деятельности в правительстве Воронежской области и исполнительных органах государственной власти Воронежской области»;

2. Распоряжение Администрации городского округа город Воронеж от 9.02.2018 г. № 97-р «О развитии системы управления проектной деятельностью в администрации городского округа город Воронеж»;

3. Распоряжение Администрации городского округа город Воронеж от 9.02.2018 г. № 98-р «О Комитете управления проектами при главе городского округа город Воронеж»;

4. Распоряжение правительства Воронежской обл. от 28.08. 2018 г. № 653-р «О направлении на профессиональную переподготовку».

Иные сведения:

Кадровая практика предполагает особые требования к программе дополнительного профессионального образования необходимой для инсайт-образования участников проектной деятельности:

- Наличие опыта в реализации аналогичных программ;
- Наличие отработанной мультифакторной системы отбора слушателей программы;
- Возможность проведения двух учебных модулей и стажировок за

пределами региона, где проводится обучение;

- Обеспечение участия в процессе реализации программы специалистов-практиков (бизнес-тренеров, модераторов, экспертов-консультантов) обладаю-

щих экспертными компетенциями как по системе управления проектами, так и по темам проектов.

Ссылки на размещенные документы и материалы по кадровой практике или инициативе в сети Интернет:

<http://www.voronezh-city.ru/communications/messages/detail/23856>
<http://runews24.ru/voronezh/14/09/2018/e184026d2920a997ac54d981e7e8a2db>

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: подготовительный этап занимает 3 - 4 месяца.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики: временные затраты на реализацию одной итерации кадровой практики состоят из двух этапов: отбор и начальная подготовка проектных команд по программе дополнительного профессионального образования занимает от 4, 5 до 6 месяцев, стадия практической реализации первых проектов - от одного до двух лет после завершения первой стадии.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: состоит из двух компонентов - стоимости обучения по образовательной программе. Затраты администрации городского округа город

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Практико-ориентированный подход к развитию компетенций управления изменениями и формированию команды лидеров изменений для решения задач реформы современного государственного управления☆☆

Воронеж на реализацию образовательной программы составили в 2017 г. - 11,0 миллионов рублей, затраты правительства Воронежской области - 10,2 миллионов рублей. Затраты на реализацию проектов оцениваются отдельно и учитываются в качестве результатов социально-экономического развития Воронежской области и муниципальных образований. В правительстве Воронежской области - создан экспертный совет по вопросам реализации пилотной программы «Современное государственное управление», также рассматривающий вопросы реализации кадровой практики.

Необходимость дополнительного специального обучения кадров по кадро-

вой практике или инициативе: неотъемлемой частью кадровой практики является обучение по программе дополнительного профессионального образования, связанной с применением методов проектного управления в социально-экономическом развитии региона.

Оценка возможности тиражирования: тиражирование кадровой практики возможно для федеральных органов государственной власти, исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, муниципальных образований и государственных корпораций, заинтересованных в интенсивном развитии проектной деятельности.

☆☆ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

Администрация Главы Республики Бурятия и Правительства Республики Бурятия

Описание кадровой практики:

В муниципальной службе существует проблема устаревших требований к профессиональным качествам служащих, высоко актуален запрос на новые методы обучения. В связи с этим Комитетом территориального развития было предложено сделать упор на дистанционное обучение муниципальных служащих через специализированный портал информационной и методической поддержки муниципальных служащих. Таким порталом стал интернет-ресурс Ассоциации «Совет муниципальных образований Республики Бурятия» асмо.рф и запуск в ноябре 2015 года проекта «Онлайн-университет муниципального управления».

На сайте Совета аккумулируется информация от органов исполнительной власти, общественных организаций, лучших практиков органов местного самоуправления. Темы формулируются исходя из запросов муниципалитетов, а также по предложению федеральных и республиканских министерств и ведомств. Формат видеоуроков представляет большую практическую ценность: информация доступна муниципальным служащим независимо от географического расположения в любое удобное время, можно в любой момент вернуться к интересующей теме, повторить изученное. Также используются другие форматы подачи информации: методические и графические материалы, записи семинаров и совещаний, сбор лучших муниципальных практик.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Записано более 120 видеоуроков, а также трансляций вебинаров, семинаров и тематических мероприятий. На сегодняшний день видеозаписи имеют более

160000 просмотров. Некоторые темы освещаются в виде информационно-методических материалов, размещаемых в одноименном разделе сайта. Например, авторский материал Министерства строительства Республики Бурятия на тему территориального планирования имеет свыше 8000 просмотров.

Вся информация оперативно размещается на сайте Совета асмо.рф с автоматической трансляцией в социальные сети и рассылкой в адрес 250-ти сельских поселений.

Также на сайте создается банк из лучших муниципальных практик, включая Атлас практик Агентства стратегических инициатив. О росте востребованности сайта асмо.рф и проекта свидетельствует тот факт, что министерства и ведомства начали выходить с инициативой по размещению своих материалов на сайте и записи видеоуроков (Управление федеральной налоговой службы по Республике Бурятия, Управление министерства юстиции Российской Федерации по Республике Бурятия, Кадастровая и Нотариальная палаты, Управление Росреестра и др.).

По инициативе УФНС по Республике Бурятия на сайте создан тематический раздел «Налоги».

В целях создания благоприятного информационного пространства на территории Республики Бурятия в 2018 году заключены соглашения о взаимодействии с Министерством имущественных и земельных отношений Республики Бурятия, Министерством транспорта Республики Бурятия, Республиканским агентством по закупкам, Нотариальной палатой Республики Бурятия, Государственной инспекцией труда Республики Бурятия.

Указанные министерства и ведомства смогут использовать возможности сайта Ассоциации «Совет муниципальных образований Республики Бурятия в части оперативного доведения информации о деятельности, касающейся муниципальных образований.

Предложение Совета муниципальных образований Республики Бурятия в части использования возможностей сайта асмо.рф по информированию и обучению муниципальных служащих вошло в резолюцию площадки Муниципального форума Республики Бурятия-2018 «Информационная политика муниципалитетов в современных условиях».

На обновленном портале органов государственной власти Республики Бурятия ссылка на сайт Совета размещена дважды – в разделах «Местное самоуправление» и «Обучение муниципальных служащих».

Иные сведения:

В 2016 году, по предложению Комитета территориального развития Администрации Главы Республики Бурятия и Правительства Республики Бурятия, Совет муниципальных образований Республики Бурятия обеспечивал информационно-техническое сопровождение конкурса «Лучший муниципальный служащий».

Впервые в истории конкурса члены экспертной комиссии смогли в режиме онлайн ознакомиться с документами участников и их проектами, проголосовать за каждый из проектов (в соответствии с установленными Положением конкурса критериями). Подсчет результатов был также автоматизирован. Это обеспечило открытость, эффективность и независимость оценки участников конкурса. По окончании конкурса лучшие проекты были размещены в разделе сайта «Лучшие муниципальные практики», а конкурсанты автоматически попали в специальную

структуру данных пользователей с условным названием «кадровый резерв». По мере наполнения возможно по заданным критериям (через фильтры по необходимым полям для выборки) получать «срезы» на уровне поселения, района, а при доработке структуры – в масштабе региона.

Функционал сайта позволяет проводить оценку мнений граждан по различным вопросам. Например, по просьбе Управления делами Президента Российской Федерации был проведен онлайн-опрос по теме формирования управленческого резерва (февраль 2017 г.).

Реализован грантовый информационный проект «Атлас лучших муниципальных практик России - для муниципалитетов Бурятии». Проект направлен на содействие внедрению на территории Республики Бурятия успешных практик, реализуемых, в свою очередь, в рамках проектов Агентства стратегических инициатив (АСИ).

Проводится автоматизация сбора и обработки данных от муниципалитетов Республики Бурятия по административной ответственности и взаимодействию с надзорными органами. Автоматизированный сбор данных позволит аккумулировать информацию и проводить сравнительный анализ в динамике по годам. Первые результаты автоматизации сбора и обработки данных по контрольно-надзорной деятельности были представлены на Муниципальном форуме Республики Бурятия в мае 2018 года.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

Обеспечена автоматическая трансляция информации, размещаемой на сайте, в социальные сети. Производится рассылка в адрес 247 городских и сельских поселений Республики Бурятия.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.асмо.рф;

<http://egovburyatia.ru/authorities/local%20government-authority/ucheba>

munitsipalnykh-sluzhashchikh;

<https://burunen.ru/site/news?id=8395>;

<http://okmo.news/new.php?221>.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: 3 месяца + 2 месяца (февраль-март 2016 г.) на техническое переоснащение после запуска.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики: техническая поддержка, поддержание контента в актуальном состоянии на постоянной основе.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: 330000 рублей.

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 90%.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Разработка видеокурсов для муниципальных служащих по вопросам местного значения☆☆

Управление инноваций в органах власти Правительства Ростовской области

Цель кадровой практики:

Целью является разработка видеокурсов и проведение на их основе дистанционного обучения для обеспечения непрерывного профессионального развития муниципальных служащих.

Задачами кадровой практики являются:

- стимулирование самостоятельного профессионального развития муниципальных служащих;

- приобретение муниципальными служащими необходимых практико-ориентированных знаний для эффективной работы в рамках своих должностных обязанностей;

- ретрансляция успешного опыта решения проблем или реализации проектов на местном уровне.

Видеокурсы разрабатываются экспертами из органов власти совместно со специалистами управления инноваций в органах власти Правительства Ростовской области по вопросам местного значения. Далее видеокурсы размещаются на Информационно-образовательном портале eduportal.donland.ru для непосредственного изучения учебного материала целевой аудиторией. На портале существует возможность обсудить на форуме проблемные точки темы видеокурса, задать возникшие вопросы эксперту. Через две недели после размещения видеокурсов на портале проводится видеосеминар (с использованием средств видеоконференцсвязи) в онлайн-режиме, в ходе которого эксперт, разработавший видеокурс, подробно разбирает ключевые аспекты учебного материала и отвечает на возникшие вопросы. Еще через две недели на этом же портале проводится тес-

тирование муниципальных служащих на предмет усвоения изученной темы.

Такой подход позволяет организовать процесс непрерывного практико-ориентированного профессионального развития служащих с использованием новых информационных технологий без нагрузки на бюджет.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

В результате реализации кадровой практики в 2017-2018 гг. разработаны 13 видеокурсов по отдельным вопросам местного значения, обучение в рамках которых прошли всего 10 622 муниципальных служащих. 86 % муниципальных служащих, принявших участие в обучении, отметили положительные изменения в своей работе по итогам изучения видеокурсов (в соответствии с результатами проведенного опроса).

Нормативная правовая база по практике:

1. План-график реализации мероприятий по профессиональному развитию кадров государственного и муниципального управления на 2017 год, утвержденный заместителем Губернатора Ростовской области 11.01.2017 г.;

2. План-график реализации мероприятий по профессиональному развитию кадров государственного и муниципального управления на 2018 год, утвержденный заместителем

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Разработка видеокурсов для муниципальных служащих по вопросам местного значения☆☆

Губернатора Ростовской области
10.01.2018 г.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

<http://www.eduportal.donland.ru> (для доступа на портал необходима авторизация);

<http://www.donland.ru/news/Na-Donu-zapushhena-novaya-programma-distancionnogo-obucheniya-dlya-municipalnykh-sluzhashhikh?pageid=92218&mid=83793&itemId=78881>;

<http://www.eduportal.donland.ru> (для доступа на портал необходима авторизация);

<http://www.donland.ru/news/Na-Donu-zapushhena-novaya-programma-distancionnogo-obucheniya-dlya-municipalnykh-sluzhashhikh?pageid=92218&mid=83793&itemId=78881>;

<http://www.donland.ru/news/Podvedeny-itogi-obucheniya-municipalnykh-sluzhashhikh-vformatevideokusov?pageid=92218&>

[mid=83793&itemId=80763;](http://www.donland.ru/news/Na-Donu-dan-start-novomu-ehtapu-obucheniya-sotrudnikov-municipalitetov?pageid=92218&mid=83793&itemId=85511)

[http://www.donland.ru/news/Na-Donu-dan-start-novomu-ehtapu-obucheniya-sotrudnikov-municipalitetov?pageid=92218&mid=83793&itemId=85511.](http://www.donland.ru/news/Na-Donu-dan-start-novomu-ehtapu-obucheniya-sotrudnikov-municipalitetov?pageid=92218&mid=83793&itemId=85511)

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: 1 месяц.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики: разработка одного видеокурса: 10 - 15 рабочих дней. Обучение слушателей в рамках одного видеокурса: 30 календарных дней. Мероприятия организационного характера: 10 рабочих дней.

Финансовые затраты на сопровождение и реализацию кадровой практики не производились.

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 80%.

Схема реализации практики



☆☆ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

НОМИНАЦИЯ «ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ»

Организация взаимодействия органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений с информационной системой в области противодействия коррупции, эксплуатируемой в Администрации Президента Российской Федерации ★★☆☆

Правительство Тульской области

Описание кадровой практики:

С января 2018 года орган Тульской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений – главное управление государственной службы и кадров аппарата правительства Тульской области (далее – Главное управление) является пилотной площадкой по отработке информационного взаимодействия Управления Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции с органами субъектов Российской Федерации по профилактике коррупционных и иных правонарушений в части подключения к информационной системе противодействия коррупции, используемой в Администрации Президента Российской Федерации (далее – АИС «Противодействие коррупции»).

Данная система позволяет проводить автоматическую сверку сведений, содержащихся в справке о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (далее – Справка, Сведения) проверяемого лица, с информацией, содержащейся в базах данных государственных органов и иных организаций, которые располагают соответствующими Сведениями (далее – проверка АКМ).

Цель кадровой практики:

Построение эффективной модели взаимодействия органа субъекта Российской Федерации по профилактике коррупционных правонарушений с АИС «Противодействие коррупции» (с исполь-

зованием средств автоматизации процессов).

Задачи кадровой практики:

- Организован защищенный канал обмена информацией в рамках пилотного проекта между Главным управлением и Управлением Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции;

- Произведены необходимые доработки АИС «1С: Справка о доходах и расходах» (программного комплекса, с 2013 года используемого в правительстве Тульской области для приема, учета и анализа Сведений;

- С учетом полученных в результате пилотного проекта возможностей скорректирована организация процесса подготовки и проведения декларационной кампании, анализа и проверки представляемых Сведений.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Подключение к информационной системе противодействия коррупции, используемой в Администрации Президента Российской Федерации, позволило значительно оптимизировать деятельность органа Тульской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений, существенным образом повысило качество и эффективность проводимого анализа Сведений. Выработанный в ходе реализации пилотного проекта алгоритм взаимодействия органа по

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Организация взаимодействия органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений с информационной системой в области противодействия коррупции, эксплуатируемой в Администрации Президента Российской Федерации ☆☆☆

профилактике коррупционных и иных правонарушений с АИС «Противодействие коррупции», в свою очередь, позволил использовать возможности данной системы «Противодействие коррупции», в свою очередь, позволил использовать возможности данной системы с максимальной оперативностью и эффективностью, наименьшими трудовыми затратами.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

Кадровая практика автоматизирована. В качестве базовой платформы выступила АИС «1С: Справка о доходах и расходах», используемая в правительстве Тульской области для работы со Сведениями. В программе произведены доработки по следующим основным направлениям:

- усовершенствован механизм выверки персональных данных декларанта (ошибки в ФИО, датах рождения, паспортных данных не позволяют идентифицировать лицо, а, следовательно, проверить достоверность представленных Сведений);
- разработаны механизмы формирования запроса на проведение анализа Сведений, отраженных в Справках, учета полученных результатов по запросу и их анализа;
- формирование различных отчетов по проверкам АКМ.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

Пункт 19 Национального плана противодействия коррупции на 2018 – 2020 годы, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 29.06.2018 г. № 378.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики или инициативы: 5 месяцев.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: сопровождение и реализация кадровой практики осуществляется в течение календарного года и включает в себя:

- выверку персональных данных декларантов, их супругов и несовершеннолетних детей (в том числе посредством взаимодействия с АИС «Противодействие коррупции»);
- прием Сведений от декларантов, внесение их в АИС «1С: Справка о доходах и расходах»;
- формирование запросов на проведение анализа Сведений, отраженных в справках о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера декларантов; - получение ответов из АИС «Противодействия коррупции», которые загружаются в АИС «1С: Справка о доходах и расходах»; - анализ ответов, полученных из АИС «Противодействие коррупции».

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: 570 000 руб. на доработку АИС «1С: Справка о доходах и расходах». Сопровождение в рабочем порядке.


Число государственных служащих, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году или на которых предполагается распространить кадровую инициативу:

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Организация взаимодействия органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений с информационной системой в области противодействия коррупции, эксплуатируемой в Администрации Президента Российской Федерации ★★

В 2018 году практика распространена на 2 тысячи декларантов, их супругов и несовершеннолетних детей, в отношении которых проводился анализ представленных Сведений за 2017 год.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики или реализации инициативы: 90%.



Правительство
Тульской области

Отчет по срокам действия ДУЛ

Учет сведений о доходах / Никольский Сергей Валериевич / Программа для автоматизации деятельности в сфере пр...

Рабочий стол | Справки | Справки БК | Администрирование

Рабочий стол | Физические лица | Сроки ДУЛ

Сроки ДУЛ

Отчетный период: 2018

МО: Главное управление государственной службы и кадров аппарата правительства Тульской области

Категория: Государственный гражданский служащий, Лицо замещающее муниципальную должность

Декларант: [Поиск]

Сформировать | Настройки... | Найти...

Параметры: Дата: 18.10.2018
Отчетный период: 2 018
МО: Главное управление государственной службы и кадров аппарата правительства Тульской области
Текущая дата: 18.10.2018 0:00:00

Отбор: Признак для справки Равно "План" И Категория в списке "Государственный гражданский служащий, Лицо замещающее муниципальную должность" Срок ДУЛ Менее или равно "18.10.2018 0:00:00"

№ п/п	Декларант	Должность	Подразделение
1	Сын	Член семьи	
8	Тюркина Наталья Владимировна	Тачаев Андрей Игоревич	Глава администрации муниципального образования
9	Алешина Наталья Николаевна	Депутат	
10	Загирова Лариса Раильевна	Депутат	
11	Матвеева Елизавета Хаматжановна	Депутат	
12	Павлов Игорь Викторович	Депутат	
13	Тест Иван Иванович	Глава администрации	Администрация муниципального образования

Учет сведений о доходах / Никольский Сергей Валериевич / Программа для автоматизации деятельности в сфере пр...

Рабочий стол | Справки | Справки БК | Администрирование

Рабочий стол | Физические лица | Сроки ДУЛ | Тест Сергей Иванович (Физическое лицо)

Тест Сергей Иванович (...)

Перейти | Справки | Запросы

Записать и закрыть

ФИО: Тест Сергей Иванович

Имя: Сергей

Дата рождения: 01.03.2004

Пол: Мужской

ИНН: 712306305577

СНИПС: 157-187-904 01

Место рождения: [Поиск]

Документ, удостоверяющий личность

Вид документа: Свидетельство о рождении

Серия: IEO

Номер: 121212

Кем выдан: Комитет ЗАГС города Тулы

Дата выдачи: 10.03.2004

Срок действия: 31.03.2018

Код подразделения: [Поиск]

Сведения о документе действуют с: 10.03.2004

История изменения документа, удостоверяющего личность | Все документы этого человека

Истек срок действия свидетельства о рождении (в 14 лет должен быть получен паспорт)

★★★ Кадровая практика является победителем конкурса и представляется для широкого тиражирования

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Применение информационных технологий в кадровой службе Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации (государственного учреждения) по Республике Бурятия ★★

Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации (государственное учреждение) по Республике Бурятия

Описание кадровой практики:

Сотрудниками кадровой службы совместно со специалистами отдела разработки информационных подсистем Отделения Пенсионного фонда России по Республике Бурятия в ПК 1С: ЗИКБУ разработаны внешние доработки. Необходимость в данных разработках возникает из-за специфики работы нашего учреждения, который данный комплекс, в своей исходной комплектации выполнить не может.

Цели кадровой практики:

- Создание единой базы кадрового делопроизводства;
- Подготовка методических материалов;
- Автоматизация производственных процессов в кадровой службе и доработка программных комплексов на базе платформы 1С «Зарплата и Кадры».

Задачи кадровой практики: оперативное обеспечение кадрового делопроизводства, сокращения времени для принятия кадровых решений, эффективное взаимодействие всех структурных подразделений Отделения и филиалов в связи с автоматизацией производственных процессов в кадровой службе.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Внедрение собственных разработок позволило достичь улучшения в части непрерывности, динамичности, многовариантности процессов.

Сведения об автоматизации кадровой практики: разработка подсистем и отчетов осуществлялась на базе платформы 1С: Предприятие 8.2 в Конфигура-

ции Зарплата и кадры бюджетного учреждения, редакция 1.0

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Разъяснения по вопросам проведения в территориальных органах Пенсионного фонда России процедуры адаптации вновь принятых работников от 26.01.2017 г. № КА-05-26/943;

2. Постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 15.01.2007 г. № 5п «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации»;

3. Положение о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики или инициативы: на каждую подсистему и обработку не более 2 месяцев x 5 месяцев = 10 месяцев.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики или инициативы: реализация подготовки: 2 рабочих дня, сопровождение программы - 5 рабочих дней.

Число государственных служащих / муниципальных служащих / сотрудников государственных корпораций и организаций, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году или на которых предполагается распространить кадровую инициативу: 955 человек.

Оценка возможности тиражирования: до 100% в любой аналогичной организации.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Применение информационных технологий в кадровой службе Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации (государственного учреждения) по Республике Бурятия ★★



ОТДЕЛЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ) ПО РЕСПУБЛИКЕ БУРЯТИЯ

Эффективность применения кадровой практики

№ п/п	Виды отчетов	До автоматизации			После автоматизации		
		Расчет эффективности	мин	час	Расчет эффективности	мин	час
1	Составление отчетов по адаптации в ПК 1С: ЗИКБУ	10 мин. * 60 вновь принятых сотрудников, подлежащих адаптации в год = 600	600	10		3	
2	Составление отчетов по аттестации в ПК 1С: ЗИКБУ	15 мин. * 150 аттестуемых работников в год = 2250	2250	38		3	
3	Составление отчетов по обучению в ПК 1С: ЗИКБУ	10 мин. * 110 работников, прошедших обучение в год = 1100	1100	19		3	
4	Составление отчетов по командировкам в ПК 1С: ЗИКБУ	8 мин. * 1500 командировок в год = 12000	12000	200		1	
5	Составление документа Соглашения кадры в ПК 1С:ЗИКБУ	10 мин. * 350 изменений условий труда работников в год = 3500	3500	59	2 мин. * 350 = 700	700	12
6	Формирование отчёта по приемам сотрудников	8 мин. * 211 приемов в год = 1688	1688	28		1	
7	Формирование отчёта по увольнениям сотрудников	8 мин. * 175 увольнений в год = 1400	1400	23		1	
8	Формирование отчёта по перемещениям сотрудников	8 мин. * 350 изменений условий труда работников в год = 2800	2800	46		1	

★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

Администрация Липецкой области

Описание кадровой практики:

Кадровая практика Липецкой области «Цифровизация кадровых процессов» представляет собой комплекс виртуальных инструментов, интеллектуальных, трудовых и материальных ресурсов, объединенных для эффективной реализации кадровой политики региона. Проект направлен на повышение качества отбора персонала для госслужбы путем обеспечения равного доступа широкого круга граждан на замещение вакантных должностей государственной службы, внедрение единого подхода к оценочным процедурам, основанного на принципах эффективности, прозрачности и объективности, а также оптимизацию ресурсов (временных, трудовых, финансовых) на ведение кадровой работы и проведение оценочных процедур.

Цель кадровой практики:

Целью является формирование профессионального кадрового состава на гражданской службе посредством внедрения автоматизированных информационных систем.

Задачи кадровой практики:

- повышение открытости и доступности информации о привлечении кадров на гражданскую службу;
- обеспечение равного доступа широкого круга граждан к замещению вакантных должностей государственной службы;
- привлечение молодых перспективных специалистов, имеющих творческий и инновационный потенциал;
- разработка и внедрение инструментария, обеспечивающего качественный, профессиональный подход к оценочным процедурам на основе инновационных методов;

- повышение прозрачности и объективности оценочных процедур;
- оптимизация ресурсов (временных, трудовых, финансовых) на проведение оценочных процедур.

Число сотрудников, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году, - 3100 человек.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Реализация проекта позволила значительно повысить уровень информированности граждан о возможностях работы в органах государственной службы, прозрачность и объективность оценочных процедур путем внедрения инструментария, обеспечивающего качественный, профессиональный подход к оценочным процедурам на основе инновационных методов. Существенно снизить временные, финансовые и трудовые затраты на проведение оценочных процедур. Обеспечение равного доступа широкого круга граждан на замещение вакантных должностей государственной службы, в том числе повышение информационной открытости, оказало значительное позитивное влияние на проведение конкурсных процедур.

В результате внедрения практики:

- 1) посещаемость сайтов и портала управления возросла в 4 раза;
- 2) количество претендентов на замещение вакантных должностей увеличилось в 2 раза (в 2018 - 9 чел. на место, в 2015 - 4 чел.);
- 3) увеличение количество претендентов, воспользовавшихся возможностью удаленного тестирования на базе многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг «Мои Документы» (2018 г.

- 17%, в 2016 -11% от общего количества соискателей);

4) удовлетворенность конкурсантов, членов комиссий и независимых экспертов от возможности визуализации основных и дополнительных данных на планшетах составила 98%;

5) уровень удовлетворенность кандидатов от возможности удаленного тестирования на базе центров «Мои Документы» составила 97%;

6) повысилось в 2 раза востребованность кадрового резерва (2018 г. назначено 237 чел., 2016 г. - 119 чел.);

7) существенная оптимизация временных, трудовых и финансовых ресурсов:

– снижение временных затрат в 2 раза;

– снижение трудовых затрат в 1,4 раза;

– снижение финансовых затрат;

– ежегодная экономия около 340 тысяч рублей.

Иные сведения:

Проект «Цифровизация кадровых процессов Липецкой области» способствует качественной реализации общей кадровой стратегии администрации Липецкой области, ориентированной на повышение эффективности, достижение общественно значимых целей и решение задач, направленных на устойчивое развитие региона. Благодаря внедрению в 2018 году автоматизированной информационной системы «Вакансии и конкурсы», процедуры оценки кандидатов и весь объем работы с кадровым резервом проводятся в цифровом формате. Программа предоставляет членам конкурсных комиссий исчерпывающую информацию о претендентах и результатах их оценки, повышает качество использования кадровых резервов области, уровень информационной безопасности, эффек-

тивность работы конкурсных и аттестационных комиссий, а также позволяет значительно экономит бюджетные средства. С начала 2018 года в администрации области все заседания конкурсных и аттестационных комиссий проходят с использованием планшетов, которые содержат огромный массив информации, который прежде предоставлялся членам комиссий на бумаге.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Закон Липецкой области от 30.12.2005 г. № 259-ОЗ «О государственной гражданской службе Липецкой области»;

2. Закон Липецкой области от 8.10.2008 г. № 189-ОЗ «О государственных информационных ресурсах Липецкой области»;

3. Постановление администрации Липецкой области от 31.10.2013 г. N 497;

4. «Об утверждении государственной программы Липецкой области «Эффективное государственное управление и развитие муниципальной службы в Липецкой области»;

5. Распоряжение администрации Липецкой области от 10.09.2008 г. № 380-р «О методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы липецкой области в администрации Липецкой области и исполнительных органах государственной власти Липецкой области»;

6. Распоряжение администрации Липецкой области от 15.10.2008 г. № 447-р «О мероприятиях

по формированию резерва управленческих кадров ЛО»;

7. Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров Липецкой области (утвержден решением Комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Липецкой области).

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

<http://gosservice48.ru/>;

<http://рук48.рф/>;

http://admlip.ru/news/rezerv_upravlentsev_regiona_popolnilsya_novymi_kadrami/?phrase_id=996455;

http://admlip.ru/authorities/gos_slujba/vakansii/;

http://admlip.ru/news/konkursnye_protседury_v_administratsii_regiona_prokhodyat_v_tsifrovom_formate;

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100012561076269>;

<https://twitter.com/>;

<http://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/rosijsko-kitajskaya-konferenciya-pogosudarstvennoj-kadrovoy-politike>;

<http://www.lpgzt.ru/aticle/54121.htm>.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики:

Используются Интернет-ресурсы:

1. Модернизация официального сайта – 3 месяца;

2. Модернизация Портала Резерва управленческих кадров Липецкой области – 4 месяца;

3. Создание страниц на Facebook.com - 5 дней;

4. Создание страницы на twitter.com - 5 дней;

Используются программы:

1. Приобретение системы оценки личностных качеств MainTest - 1 месяц;

2. Создание системы оценки управленческих качеств testingerПУК - 5 месяцев;

3. Создание автоматизированной системы «Кадровый потенциал» - 3 месяца;

4. Информационная автоматизированная система информирования конкурсантов и служащих websms -2 недели;

5. Создание и внедрение автоматизированной системы «Вакансии и конкурсы» - 4 месяца.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики: 247 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики:

Интернет-ресурсы:

1. Официальный сайт <http://www.gosservice48.ru/> (модернизация 50 тысяч рублей);

2. Портал Резерва управленческих кадров Липецкой области (<http://рук48.рф/>) (модернизация 68,3 тысяч рублей).

Программы:

1. Оценка личностных качеств MainTest (эксплуатация 39 тысяч рублей);

2. Оценка управленческих качеств testingerПУК (создание 72 тысяч рублей);

3. Автоматизированная система «Кадровый потенциал» (создание 47 тысяч рублей);

4. Информационная автоматизированная система информирования конкурсантов и служащих websms (эксплуатация 3 тысяч рублей).

5. Автоматизированная система «Вакансии и конкурсы» (создание 235 110 рублей).

Итого: 514 110 рублей.

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Цифровизация кадровых процессов Липецкой области ★

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.



★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

Администрация Липецкой области

Описание кадровой практики:

Проект «HR-диджитализация» представляет собой инновационную автоматизированную систему «Вакансии и конкурсы», которая разработана и внедрена в декабре 2017 года. Проект направлен на формирование профессионального кадрового состава на гражданской службе. В текущем году данная система введена в эксплуатацию и уже показала высокие результаты по степени удовлетворенности всех участников конкурсного производства. В целом система позволяет осуществлять конкурсные процедуры и весь объем работы с кадровым резервом в цифровом формате, а также предлагает удобные инструменты для планирования и анализа работы с кадровым резервом.

Задачи кадровой практики:

- разработка и внедрение инструментария, обеспечивающего качественный, профессиональный подход к конкурсным процедурам на основе инновационных методов;

-повышение прозрачности и объективности конкурсных процедур;

-оптимизация ресурсов (временных, трудовых, финансовых) на проведение конкурсных процедур.

В ходе реализации проекта удалось решить такие проблемы, как:

-обеспечение на заседаниях конкурсных и аттестационных комиссий независимых экспертов и членов комиссии детализированной, всесторонней информации по каждому претенденту (или госслужащему);

-увеличение востребованности кадрового резерва в качестве приоритетного источника специалистов для госслужбы;

-обеспечение руководителей исполнительных органов власти прямым доступом к интерактивному кадровому резерву;

-значительные временные, финансовые и трудовые затраты на проведение оценочных процедур.

Отличительной особенностью данной практики является возможность проведения в администрации области всех заседаний конкурсных и аттестационных комиссий с использованием планшетов.

Число сотрудников, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году, - 2470 государственных гражданских служащих.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

•Реализация проекта позволяет предоставлять членам конкурсных и аттестационных комиссий интерактивную исчерпывающую информацию о претендентах (гражданских служащих области) и результатах их оценки, повышает качество использования кадровых резервов области, эффективность работы конкурсных и аттестационных комиссий, уровень информационной безопасности, а также позволяет значительно экономить бюджетные средства;

Благодаря внедрению автоматизированной информационной системы «Вакансии и конкурсы», конкурсные процедуры (аттестации) и весь объем работы с кадровым резервом проводятся в цифровом формате. С начала 2018 года в администрации области все заседания конкурсных и аттестационных комиссий проходят с использованием планшетов, содержащих огромный массив информации, который прежде

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ HR-диджитализация Липецкой области ★

предоставлялся членам комиссий на бумаге.

Результаты реализации кадровой практики:

- разработана и введена в эксплуатацию инновационная система «Вакансии и конкурсы», обеспечивающая качественный, профессиональный и прогрессивный подход к конкурсным процедурам;

- обеспеченность независимых экспертов и членов конкурсных и аттестационных комиссии детализированной, всесторонней информации по каждому претенденту (или госслужащему);

- обеспечение равных возможностей каждому конкурсанту индивидуально и более полно выразить свои профессиональные и личностные качества в интерактивном формате; - вместо табличных данных – интерактивный кадровый резерв;

- обеспечение руководителей исполнительных органов власти прямым доступом к интерактивному кадровому резерву;

- увеличение роста эффективности использования кадрового резерва в качестве приоритетного источника кадров; - увеличение уровня удовлетворенности конкурсантов, членов комиссий и независимых экспертов новым форматом работы комиссий;

- расширение возможностей для профессионального развития и карьерного продвижения высококвалифицированных «резервистов», имеющих активную гражданскую позицию и высокий потенциал; - автоматизация управленческого учета в режиме «здесь и сейчас»: ошибки сведены к нулю;

- оптимизация временных, трудовых, финансовых ресурсов на проведение конкурсных процедур.

Кроме того, высокотехнологическая цифровая система минимизирует человеческий фактор, сопутствующие ему

ошибки и коррупционную емкость, автоматизирует сбор управленческой, статистической и иной отчетности, обеспечивает объективное принятие решений на основе анализа реальной ситуации.

Иные сведения:

Прогрессивные технологии в конкурсных процедурах позволили получить гибкий, объективный, быстрый механизм принятия стратегических решений, который позволяет повысить конкурентоспособность региона, создать благоприятные условия для развития личных способности, обеспечить комфортную среду для реализации компетенций, а также гарантировать безопасность в новой информационной реальности.

В результате внедрения практики:

1) двукратное увеличение востребованности кадрового резерва (в 2018 году из кадрового резерва назначено 237 чел, по сравнению с 2016 годом – 119 чел.);

2) удовлетворенность конкурсантов, членов комиссий и независимых экспертов от возможности визуализации основных и дополнительных данных на планшетах составила 98%;

3) привлечение молодых перспективных специалистов, имеющих творческий и инновационный потенциал (свыше 11% молодых (до 35 лет), компетентных «резервистов», положительно проявивших себя на занимаемых должностях, выявлено и назначено на руководящие должности (с должности консультанта до заместителя начальника управления);

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ HR-диджитализация Липецкой области ★

4) существенная оптимизация временных, трудовых и финансовых ресурсов: снижение временных затрат в 2 раза, снижение трудовых затрат в 1,4 раза и снижение финансовых затрат - ежегодная экономия около 340 тысяч рублей.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

Используются автоматизированная система «Вакансии и конкурсы», все необходимые данные для заседаний конкурсных и аттестационных комиссий конвертируются на планшеты членов комиссий.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Закон ЛО от 30.12.2005 г. № 259-ОЗ «О государственной гражданской службе Липецкой области»;
2. Закон Липецкой области от 08.10.2008 г. № 189-ОЗ «О государственных информационных ресурсах Липецкой области»;
3. Постановление администрации Липецкой области от 31.10.2013 г. № 497 «Об утверждении государственной программы Липецкой области «Эффективное государственное управление и

развитие муниципальной службы в Липецкой области»;

4. Распоряжение администрации ЛО от 10.09.2008 № 380-р «О методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы липецкой области в администрации ЛО и исполнительных органах государственной власти Липецкой области».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

http://admlip.ru/news/konkursnye_protseyury_v_administratsii_regiona_prokhodyat_v_tsifrovom_formatе.

Оценка временных затрат:

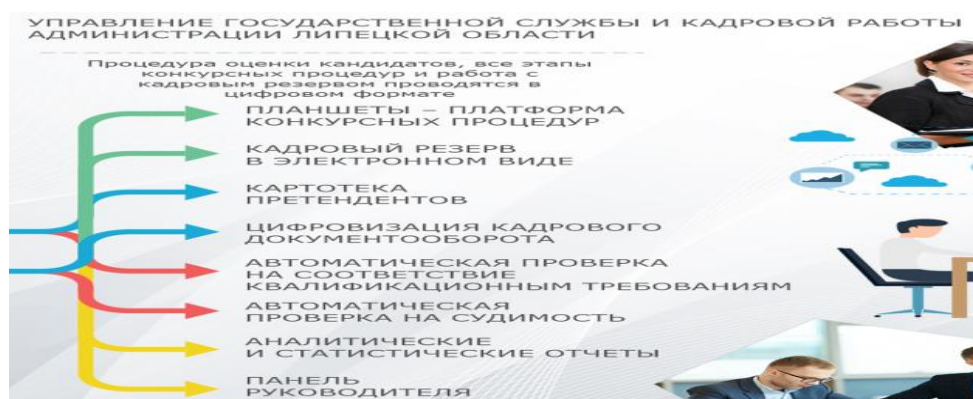
на сопровождение и реализацию кадровой практики: 247 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: автоматизированная система «Вакансии и конкурсы» (создание 235 110 рублей).

Итого: 235 110 рублей.

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.



★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

НОМИНАЦИЯ «АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»

Организация работы со сведениями о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих муниципальные должности, должность главы местной администрации по контракту, и граждан, претендующих на замещение таких должностей, в Волгоградской области★

Аппарат Губернатора Волгоградской области

Описание кадровой практики:

В целях реализации Федерального закона от 3 апреля 2017 г. № 64-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования государственной политики в области противодействия коррупции» (далее – Закон № 64-ФЗ) на территории Волгоградской области создана двухуровневая система работы со сведениями о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (далее – сведения о доходах) лиц, замещающих муниципальные должности, для которых иное не установлено федеральным законом, должности главы местной администрации по контракту, и граждан, претендующих на замещение таких должностей (далее – лица, замещающие должности, и граждане претендующие). В соответствии с такой системой сведения о доходах представляются Губернатору Волгоградской области (далее – Губернатор) посредством представления в управление по вопросам государственной службы и кадров аппарата Губернатора (далее – управление) лицами, замещающими должности, и гражданами претендующими в городских округах и муниципальных районах Волгоградской области, в соответствующую комиссию по контролю за достоверностью сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение отдельных муниципальных должностей, должности главы

местной администрации по контракту, и лицами, замещающими такие должности (далее – комиссия по контролю), образованную распоряжением Губернатора в каждом муниципальном районе Волгоградской области, - лицами, замещающими должности, и гражданами претендующими в городских и сельских поселениях муниципальных районов Волгоградской области. Управление и комиссии по контролю осуществляют анализ представленных сведений о доходах. Решение о проведении проверки достоверности и полноты сведений о доходах принимает Губернатор, а саму проверку проводят управление или соответствующая комиссия по контролю. Результаты анализа и проверок управлением и комиссиями по контролю докладываются Губернатору для принятия соответствующих мер. Внедрение двухуровневой системы позволило при реализации Закона № 64-ФЗ рационально распределить работу со сведениями о доходах лиц, замещающих должности, и граждан претендующих, избежав при этом увеличения штатной численности и чрезмерной загруженности сотрудников управления, дополнительного финансирования из бюджета, сохранив качество проводимой работы в части анализа и проверок сведений о доходах. Число сотрудников, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году, - 4487 человек.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

Губернатору сведения о доходах за 2017 год всего представили 4306 лиц,

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Организация работы со сведениями о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих муниципальные должности, должность главы местной администрации по контракту, и граждан, претендующих на замещение таких должностей, в Волгоградской области ★

замещающих должности, из них: 285 – в управление, 4021 – в соответствующие комиссии. Расхождения и нарушения по заполнению выявлены в отношении 823 лиц, замещающих должности. С учетом предоставленных высшему должностному лицу субъекта полномочий в части привлечения лиц, замещающих муниципальные должности, к ответственности за предоставление недостоверных и неполных сведений о доходах (только досрочное прекращение полномочий), Губернатором приняты решения: в отношении 32 депутатов провести проверки достоверности и полноты представленных сведений о доходах за 2017 год, в отношении 2 депутатов осуществить контроль за расходами, остальным лицам, допустившим расхождения и нарушения по заполнению в представленных сведениях о доходах, направить письма с указанием фактов выявленных расхождений и нарушений и необходимых мер по недопущению их впредь. К депутатам, не представившим Губернатору сведения о доходах за 2017 год, применены следующие меры: 73 депутатам полномочия прекращены досрочно, 38 – объявлено замечание или указано на недопустимость нарушений законодательства, в отношении 7 депутатов факты нарушений рассмотрены на заседаниях представительных органов муниципальных образований, 59 – полномочия прекращены в связи с принятыми представительными органами решениями о самороспуске.

Иные сведения:

Управлением на постоянной основе осуществляется методическое обеспечение работы комиссий по контролю. За истекший период существования двухуровневой системы с кадровиками и юристами администраций, представительных органов городских округов и муниципальных районов Волгоградской области проведено 2 семинара-совещания; подготовлена брошюра примерных образцов документов, используемых в работе комиссий по контролю; определен механизм действий в случае невозможности лица, замещающего должность, по объективным причинам представить сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера членов своей семьи.

Управлением проанализирована нормативно-правовая база 84 субъектов Российской Федерации на предмет реализации Закона № 64-ФЗ в части организации работы со сведениями о доходах лиц, замещающих муниципальные должности, должность главы местной администрации по контракту, и граждан, претендующих на замещение таких должностей. Как показал проведенный анализ, ни в одном из субъектов Российской Федерации аналогичная система не создана.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Закон Волгоградской области от 28 июня 2017 г. № 55-ОД «О порядке представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами,

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Организация работы со сведениями о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих муниципальные должности, должность главы местной администрации по контракту, и граждан, претендующих на замещение таких должностей, в Волгоградской области ★

претендующими на замещение отдельных муниципальных должностей, должности главы местной администрации по контракту, и лицами, замещающими такие должности, и порядке проверки достоверности и полноты таких сведений";

2. Постановление Губернатора Волгоградской области от 13 июля 2017 г. № 424 «О комиссии по рассмотрению некоторых вопросов, связанных со сведениями о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных лицами, замещающими отдельные муниципальные должности, должность главы местной администрации по контракту»;

3. Постановление Губернатора Волгоградской области от 13 июля 2017 г. № 425 «Об утверждении Положения о комиссии по контролю за достоверностью сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение отдельных муниципальных должностей, должности главы местной администрации по контракту, и лицами, замещающими такие должности, в муниципальном районе Волгоградской области»;

4. Распоряжение Губернатора Волгоградской области от 19 июля 2017 г. № 191-р «Об образовании комиссий по контролю за достоверностью сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение отдельных муниципальных должностей, должности главы местной администрации по контракту, и лицами, замещающими такие

должности, в муниципальных районах Волгоградской области»;

5. Постановление Губернатора Волгоградской области от 31 июля 2017 г. № 470 «Об утверждении Положения об управлении по вопросам государственной службы и кадров аппарата Губернатора Волгоградской области»;

6. Примерные образцы документов по реализации Закона Волгоградской области от 28 июня 2017 г. № 55-ОД «О порядке представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение отдельных муниципальных должностей, должности главы местной администрации по контракту, и лицами, замещающими такие должности, и порядке проверки достоверности и полноты таких сведений».

Анализ сведений о доходах – 30 рабочих дней;

Проверка сведений о доходах – 60 календарных дней.

Нет финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики.

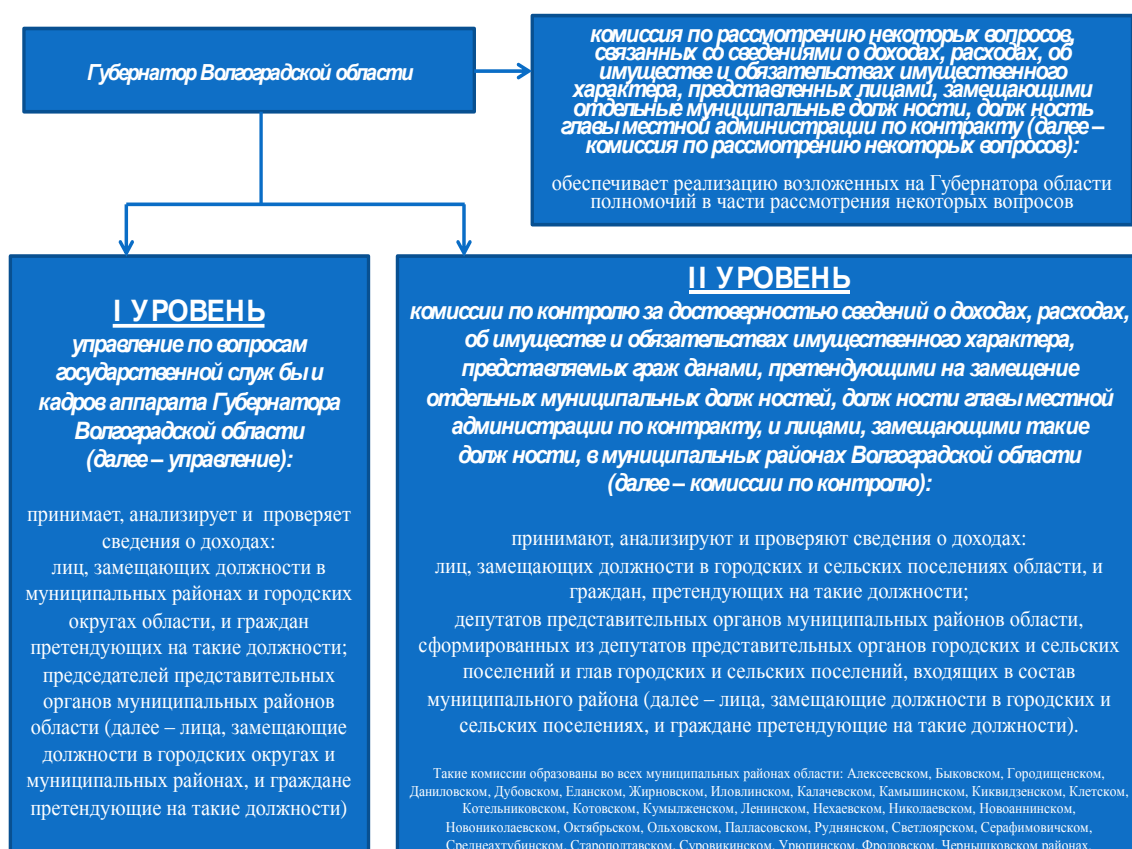
Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Организация работы со сведениями о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих муниципальные должности, должность главы местной администрации по контракту, и граждан, претендующих на замещение таких должностей, в Волгоградской области★

Двухуровневая система работы



★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Система взаимодействия между органами местного самоуправления и подведомственными муниципальными организациями городского округа ★

Администрация города Пензы Пензенской области

Описание кадровой практики:

С целью совершенствования мер по профилактике коррупционных правонарушений в муниципалитете города Пензы модернизирована система взаимодействия между органами местного самоуправления и подведомственными муниципальными организациями.

Модернизация системы заключается во внедрении облачной системы сбора данных, которая автоматизирует процесс мониторинга деятельности органов местного самоуправления и муниципальных организаций в сфере профилактики, предупреждения и противодействия коррупции, позволяет осуществлять сбор информации о проводимых мероприятиях, их результатах, дальнейшей классификации по определенным критериям и показателям эффективности. По средствам сайта «Муниципалитет города Пензы против коррупции» (corrupt.penzagorod.ru), публикуется информация обо всех проводимых в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях и предприятиях города Пензы антикоррупционных мероприятиях. Данные публикации дополнительно транслируются в социальных сетях и официальных сайтах органов местного самоуправления, муниципальных организациях города. С помощью корпоративного сайта и личных кабинетов сотрудникам предоставлен необходимый набор программных модулей для оперативной и качественной работы в антикоррупционной сфере. Работа системы и ее контроль регулируется рядом утвержденных нормативных правовых актов.

Принципиальные новшества модернизированной системы, это единый сайт с общей базой муниципалитета на антикоррупционную тематику; удаленный доступ работника к общей базе антикоррупционной информации, сервисам и корпоративным информационным системам; упрощение и повышение эффективности командной работы.

В целом данная система решает множество задач в направлении не только сферы противодействия коррупции, её открытости и прозрачности, но и в части кадрового менеджмента, мотивации и оценки кадров, документооборота.

Число сотрудников, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году:

Муниципальные служащие, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений в органах местного самоуправления города Пензы Пензенской области - 37 чел. Также задействовано 160 работников муниципальных организаций города Пензы Пензенской области

Описание результатов внедрения кадровой практики:

В результате модернизации системы взаимодействия между органами местного самоуправления и подведомственными муниципальными организациями решены следующие задачи:

- профилактике коррупционных и иных правонарушений;
- мотивация и нематериальное стимулирование работников.

Иные сведения:

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Система взаимодействия между органами местного самоуправления и подведомственными муниципальными организациями городского округа ☆

Внедрение системы позволило увеличить работоспособность ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений работников, о возможных фактах коррупции со стороны муниципальных служащих, уменьшить количество коррупционных нарушений со стороны муниципальных служащих.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

В процессе применения кадровой практики разработаны, внедрены и используются:

- Электронные формы отчетности по сбору количественных показателей антикоррупционной работы органов местного самоуправления и муниципальных организаций города;
- Облачная система сбора статистических данных;
- Интернет сайт «Муниципалитет города Пензы против коррупции» (corrupt.penza-gorod.ru);
- Корпоративный сайт с личными кабинетами пользователей;
- Модуль публикации информации на сайте «Муниципалитет города Пензы против коррупции»;
- Автоматизированная система оценки ключевых показателей эффективности деятельности работников, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- Тематические страницы (группы) в социальных сетях.

Нормативная правовая база по кадровой практике:

1. Постановление администрации города Пензы от 5.07.2018 г. № 1178 «Об утверждении порядка оценки деятельно-

сти ответственных работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений, предприятий и иных организаций города Пензы по профилактике коррупционных и иных правонарушений»;

2. Постановление администрации города Пензы от 25.04.2018 г. № 696 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации принципов и механизмов (инструментов) открытости деятельности администрации города Пензы» (ред. от 15.06.2018 г.);

3. Постановление администрации города Пензы от 15.03.2018 г. № 413 «Об утверждении Плана мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе в городе Пензе на 2018 год»;

4. Методика работы с электронными формами отчетной информации по профилактике коррупционных правонарушений от 26.02.2018 г. №2.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

<http://corrupt.penza-gorod.ru>;

<http://corrupt.penza-gorod.ru/zakonodatelstvo>;

Пример профиля сотрудника (личный кабинет (логин: test; пароль: 123456):

<http://corrupt.penza-gorod.ru/account>);

<https://vk-cc.ru/l3tNG>;

<https://vk-cc.ru/jwirQ>.

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: 6 месяцев.

на сопровождение и реализацию кадровой практики: сущность внедренной кадровой практики предполагает не столько ее сопровождение, сколько ее

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Система взаимодействия между органами местного самоуправления и подведомственными муниципальными организациями городского округа ☆

регулярное использование в работе сотрудников. Выделить отдельный временной промежуток исключительно на сопровождение не представляется возможным.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: 120000 рублей.

Нет необходимости дополнительного специального обучения кадров по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 70%.

Система ключевых показателей муниципальных служащих, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений

6

направлений
ключевой
ответственности

41

ключевой
показатель
результативности



☆ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

Правительство Москвы

Описание кадровой практики:

В проекте «Аудит рабочего дня сотрудников» основным инструментом является «фотография рабочего дня» - вид непрерывного наблюдения за рабочим процессом сотрудника для изучения использования его рабочего времени и измерения затрат на различные обязанности сотрудника. На основе полученных данных можно:

- значительно сократить потери рабочего времени;
- минимизировать переработки сотрудников;
- выявить и оптимизировать непрофильные и обеспечивающие функции;
- высвободить фонд оплаты труда за счет сокращения неэффективных сотрудников, увеличив премиальный фонд эффективным;
- повысить эффективность работы на 5–50%;
- получить дополнительную информацию для принятия управленческих решений.

По итогам реализации проекта заказчику предоставляется следующая информация:

- предложения по изменению структуры подразделения и нормативов труда;
- предложения по оптимизации рабочих процессов;
- перечень дублирующих функций в подразделении;
- оценку управленческих навыков и степени вовлеченности сотрудников;
- данные о временных потерях и резервах повышения производительности труда.

Число сотрудников, на которых была распространена кадровая практика в 2018 году, - 520 человек.

Описание результатов внедрения кадровой практики:

С 2012 года в проекте приняли участие:

- более 4000 сотрудников;
- более 50 органов исполнительной власти и бюджетных учреждений;
- подготовлено более 80 аналитических отчетов;

За 6 лет работы за счет повышения эффективности деятельности сотрудников и выведения непрофильных и дублирующих функций было предложено оптимизировать 550 сотрудников, также за счет выявления потерь времени и предложений по их устранению было высвобождено, как минимум, 4,5 тысячи часов под продуктивную деятельность сотрудников.

Сведения об автоматизации кадровой практики:

Разработано специализированное ПО для процесса фиксации деятельности сотрудников:

<http://teamproject.mguu.ru:8005/Home/LoginForm>.

Нормативная правовая база по кадровой практике не имеется.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

<https://mguu.ru/kadr-audit>;
<https://mguu.ru/tsentr-kadrovogo-auditaproanaliziroval-rabotu-bolee-1000-gossluzhashhih-i-sotrudnikov-byudzhethnyh-uchrezhdenij>;
<https://mguu.ru/w-time-komissii-po-delam-nesovershennoletnih>;
<https://mguu.ru/rek>;
<https://mguu.ru/2014-09-11-08-38-37>;
<https://mguu.ru/fotowday>

ИНЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Аудит рабочего дня сотрудников ★

Оценка временных затрат:

1. на разработку кадровой практики: 3 дня на подготовку + 5 дней на проведение + 5 дней на обработку результатов.

2. на сопровождение и реализацию кадровой практики:

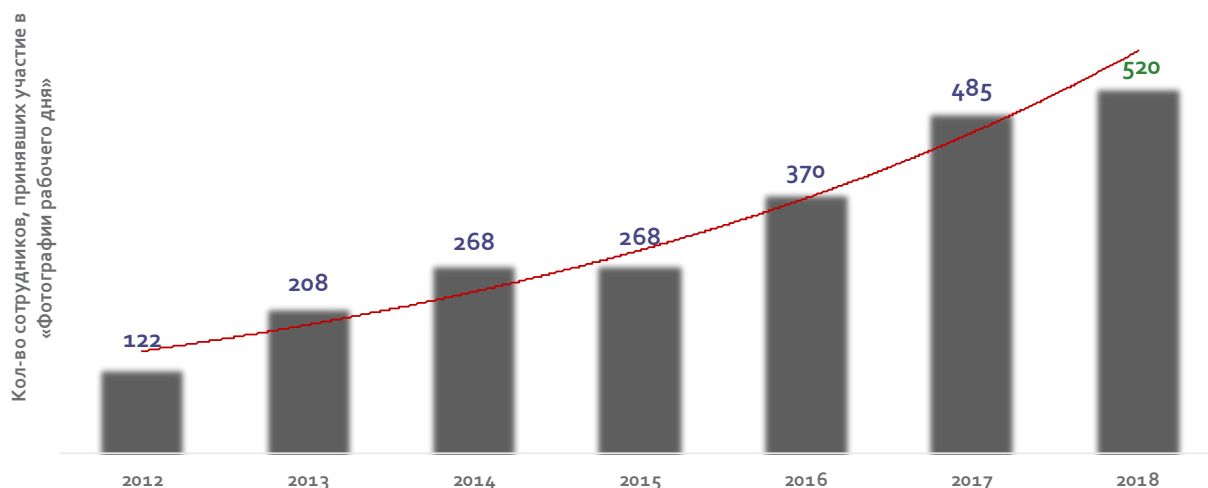
–реализация подготовки к 1 проекту - до 30 рабочих дней;

–реализация 1 проекта - до 90 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: 34 000 рублей на аудит 1 сотрудника в течение 5 рабочих дней и написание аналитического отчета (стоимость включает зарплата сотрудников).

Оценка возможности тиражирования кадровой практики: 100%.

Объемы работы Центра по основному показателю



★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

СБОРНИК ЛУЧШИХ КАДРОВЫХ ПРАКТИК ПОДГОТОВЛЕН
МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ИТОГАМ ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА
«ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ И ИНИЦИАТИВЫ
В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ»,
ПРОВЕДЕННОГО В 2018 ГОДУ

Москва, 2019