



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



СБОРНИК ЛУЧШИХ КАДРОВЫХ ПРАКТИК НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

Москва, 2017

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА по материалам Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые стратегии и практики на государственной гражданской и муниципальной службе» (2016 г.)



База данных лучших практик применения кадровых технологий на государственной гражданской и муниципальной службе размещена на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу:
<http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/2016>

Москва
2017

Оглавление

ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА	6
НОМИНАЦИЯ «КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ»	10
Единая кадровая служба органов исполнительной власти Ленинградской области*	10
Проект «Стратегия развития инновационных технологий управления кадровыми процессами в органах государственной и муниципальной власти в Ульяновской области до 2030 года».....	13
Формирование и развитие кадрового потенциала Министерства финансов Чувашской Республики	16
Сетевой Институт в сфере противодействия отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма.....	18
НОМИНАЦИЯ «ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ».....	22
Реализация проекта «Команда Губернатора: Ваше будущее»*	22
Республиканская деловая игра «Молодежь - инновационно-стратегический ресурс развития Республики Саха (Якутия)»*	28
Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области*	32
Молодежный кадровый резерв Санкт-Петербурга.....	35
Привлечение молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новгородской области.....	37
Комплексная оценка государственных гражданских служащих, кандидатов на замещение вакантных должностей в центральном аппарате и заграничном аппарате Минэкономразвития России, а также вакантных должностей руководителя территориального органа в подведомственных федеральных службах и агентствах.....	40
Оценка уровня базовых знаний государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа - Югры посредством тестирования на знание государственного языка Российской Федерации, психологии общения и законодательства о противодействии коррупции на государственной гражданской службе	44
Комплексная оценка персонала в системе государственного и муниципального управления.....	47
НОМИНАЦИЯ «ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ»	52
Внедрение системы детализированных квалификационных требований	52
НОМИНАЦИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ».....	56
Региональный кадровый проект Ивановской области «Команда Губернатора: Будущее за нами!»*	56
Создание Молодежного совета в центральном аппарате и территориальных органах Росреestra.....	60
Наставничество и адаптация на государственной гражданской службе Пензенской области	62
Организация наставничества в органах исполнительной власти Хабаровского края	64
Институт наставничества в Ярославской области	68
Система адаптации и наставничества в Мэрии г. Казани	70
НОМИНАЦИЯ «ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ»	71
Ключевые показатели результативности государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга*	71
Оценка эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти Челябинской области*	74
Внедрение системы управления эффективностью деятельности исполнительных органов	

государственной власти: комплексный подход и ориентация на результат для групп должностей государственной гражданской службы *	77	Премирование государственных гражданских служащих Пензенской области	116
Оценка эффективности и результативности органов Администрации города Вологды, профессиональной служебной деятельности работников Администрации города Вологды *	83	Премирование членов конкурсных и аукционных комиссий.....	117
НОМИНАЦИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»	84	Ежегодный конкурс «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».....	119
Школа мэров *	84	НОМИНАЦИЯ «ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНАЯ КУЛЬТУРА»	123
Развитие кадрового потенциала государственных служащих Липецкой области	88	Развитие культуры коммуникаций с населением *	123
Система подготовки и оценки профессионального мастерства кадровых работников исполнительных органов государственной власти Мурманской области	90	НОМИНАЦИЯ «АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»	124
Смешанное обучение как объединение достоинств очного и электронного форматов.....	93	Мониторинг организации работы по противодействию коррупции *	124
Система тренингов и семинаров по развитию ключевых управленческих компетенций и навыков личной эффективности	95	Организация работы правового просвещения в сфере противодействия коррупции	127
Электронная корпоративная библиотека	97	Практика использования информационно-коммуникационных технологий в сфере профилактики коррупции.....	129
Модульная практико-ориентированная программа «Золотая миля лидера»	100	Внедрение антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.....	131
Применение социально-психологических технологий для развития кадрового потенциала	102	Наглядный материал «Сказка о Коррупции».....	139
Видеопродакшн как технология обучения и коммуникации	104	Противодействие коррупции как основная составляющая кадровой стратегии в администрации города Симферополя	140
НОМИНАЦИЯ «МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ»	105	НОМИНАЦИЯ «КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ»	143
Конкурсы профессионального мастерства на государственной и муниципальной службе.....	105	Эффективный кадровый резерв ФАС России *	143
Мотивация государственных гражданских служащих при исполнении служебных обязанностей путем внедрения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности ...	109	Механизмы эффективного подбора кадрового состава государственных гражданских служащих, формирования кадрового резерва и работы с ним	145
		Организация и проведение ежегодного конкурса среди выпускников образовательных организаций высшего образования на включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых	

судей Ленинградской области для замещения типовой должности государственной гражданской службы Ленинградской области специалиста первой категории.....	147	Автоматизированная система кадрового учета гражданских служащих (граждан) Республики Коми.....	171
Конкурсы на включение в резерв управленческих кадров Ленинградской области для замещения вакантных должностей руководителей органов исполнительной власти Ленинградской области.....	151	Региональный электронный сервис «Кадровый лифт».....	173
Система кадровых резервов в Хабаровском крае: технологии формирования и использования	155	Корпоративный портал государственных и муниципальных служащих Ульяновской области	183
Новые кадровые технологии: «Кадровый резерв Липецкой области - команда будущего»	162	Обязательное ежедневное экспресс-тестирование государственных гражданских служащих Санкт- Петербурга.....	187
НОМИНАЦИЯ «ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ»..	169	НОМИНАЦИЯ «ИНЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»	189
Программный комплекс планирования и анализа в системе федерального государственного органа деятельности по организации дополнительного профессионального образования его работников	169	Проведение квалификационного экзамена с учетом всесторонней оценки гражданских служащих.....	189
		Технология высвобождения персонала	191
		Система управления персоналом.....	194

* Кадровые практики, победившие во Всероссийском конкурсе «Лучшие кадровые стратегии и практики на государственной гражданской и муниципальной службе» в 2016 г.

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

В соответствии с пунктом 6 части 2 статьи 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава на государственной гражданской службе Российской Федерации (далее - гражданская служба) является применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

В рамках исполнения положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации реализуются меры, направленные на внедрение новых принципов кадровой политики на гражданской и муниципальной службе.

В 2015 году Минтрудом России проведен конкурс лучших кадровых практик на гражданской и муниципальной службе (для федеральных государственных органов конкурс проводится ежегодно с 2013 года), который позволил выявить ряд федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, активно внедряющих кадровые технологии. По итогам конкурса на сайте Минтруда России размещены 55 наиболее востребованных и эффективных кадровых практик.

В целях дальнейшей популяризации применения современных кадровых технологий на гражданской и муниципальной службе Минтрудом России в 2016 году объявлен Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые стратегии и практики на государственной гражданской и муниципальной службе» (далее - конкурс).

Участниками конкурса являются федеральные государственные органы, государственные органы субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления (далее - государственные органы и органы местного самоуправления).

На конкурс поступило 153 заявки государственных органов и органов местного самоуправления по участию в конкурсе, в том числе 12 заявок по кадровым практикам федеральных государственных органов, 104 заявки по кадровым практикам государственных органов субъектов Российской Федерации и 37 заявок по кадровым практикам органов местного самоуправления.

Конкурс проведен по различным номинациям - направлениям и технологиям кадровой работы на гражданской и муниципальной службе.

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

ЦЕЛИ КОНКУРСА

Конкурс проводится с целью определения лучших кадровых стратегий и выявления лучших кадровых практик (технологий), применяемых на государственной гражданской и муниципальной службе.

ЗАДАЧИ КОНКУРСА

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

Содействие обмену опытом между государственными органами и органами местного самоуправления, сформировавшими лучшие кадровые стратегии и применяющими лучшие кадровые практики; стимулирование интереса государственных органов и органов местного самоуправления к внедрению новых кадровых подходов на государственной гражданской и муниципальной службе;

Повышение доступности информации о механизмах и достигнутых результатах применения лучших кадровых стратегий и практик на государственной гражданской и муниципальной службе.

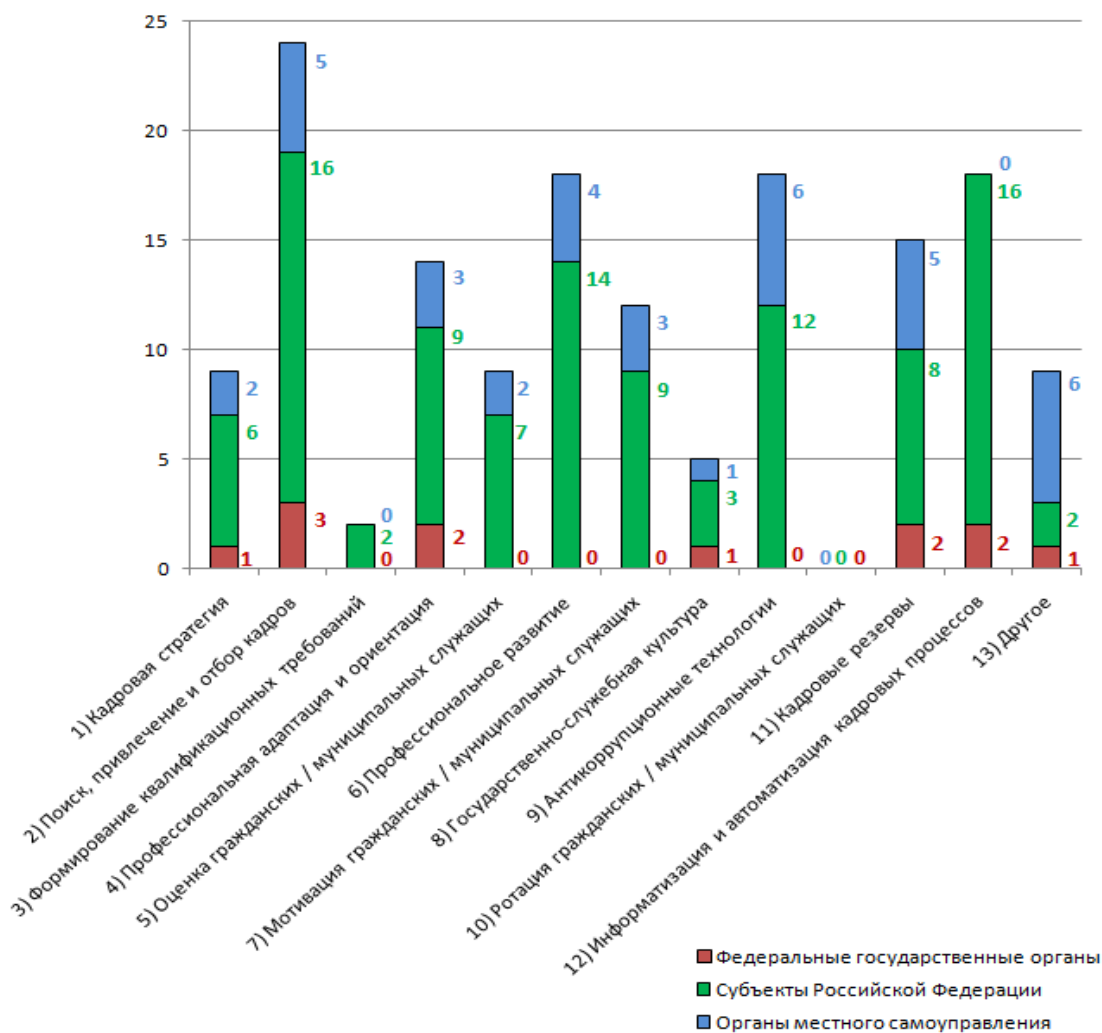
НОМИНАЦИИ КОНКУРСА

1. КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ
2. ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ
3. ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ
4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ
5. ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
6. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
7. МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
8. ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНАЯ КУЛЬТУРА
9. АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
10. РОТАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
11. КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ
12. ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ
13. ИНЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

Количество поступивших в рамках проведения конкурса заявок
государственных органов и органов местного самоуправления
(в разрезе номинаций)



ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

Минтрудом России организована работа конкурсной комиссии и экспертной группы по определению лучших кадровых стратегий и практик на государственной гражданской и муниципальной службе. По результатам рассмотрения поступивших заявок определен перечень лучших кадровых практик.

В целях обеспечения доступности информации о механизмах и достигнутых результатах применения лучших кадровых практик по итогам конкурса 2016 года Минтрудом России сформирована и размещена на своем официальном сайте (www.rosmintrud.ru) база данных лучших практик применения кадровых технологий на государственной гражданской и муниципальной службе 2016 г.

По итогам конкурса на основании информации, представленной государственными органами и органами местного самоуправления, Минтрудом России подготовлен настоящий Сборник лучших кадровых практик на государственной гражданской службе и муниципальной службе 2016 года (далее - Сборник).

В Сборнике описаны лучшие кадровые практики государственных органов и органов местного самоуправления - победителей и номинантов конкурса, получивших дипломы победителей конкурса или благодарности Минтруда России за участие в конкурсе.

Проделанная совместная работа направлена на обеспечение обмена опытом государственных органов и органов местного самоуправления, в целях эффективного внедрения и развития передовых кадровых технологий на гражданской и муниципальной службе.

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

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ»

Единая кадровая служба органов исполнительной власти
Ленинградской области ★★

Администрация Губернатора Ульяновской области

Цель создания: единообразная реализация полномочий по управлению государственной службой Ленинградской области.

Единая кадровая служба (ЕКС) создана в виде структурного подразделения аппарата Губернатора и Правительства Ленинградской области - Управления государственной службы и кадров, которое ведет кадровую работу всех органов исполнительной власти Ленинградской области.

Создание ЕКС привело к оптимизации штатной численности, сокращению работников отделов кадров отраслевых органов и позволило решить следующие **задачи** во всех органах исполнительной власти единообразно:

1) повысить эффективность защиты персональных данных;

2) обеспечить единообразие и точность соблюдения требований законодательства о государственной гражданской службе;

3) обеспечить единый государственный заказ на обучение;

4) повысить открытость конкурсных процедур на замещение должностей;

5) разработать и внедрить единые требования к должностным регламентам и их типовые формы;

6) повысить качество работы с кадровым резервом и резервом управленческих кадров.

Количественные характеристики: в ЕКС ведется кадровая работа в отношении более 2000 работников (государственных служащих, лиц, замещающих государственные должности, лиц, замещающих должности негосударственной службы) 47 органов исполнительной власти Ленинградской области и 85 аппаратов мировых судей Ленинградской области.

В результате обеспечена централизация кадровой работы в 100% органов исполнительной власти и аппаратов мировых судей Ленинградской области и 89% штатного состава государственных органов Ленинградской области. Также обеспечено отсутствие нарушений законодательства о государственной гражданской службе в кадровой работе органов исполнительной власти Ленинградской области (актов прокурорского реагирования и вступивших в законную силу решений суда о признании незаконными действий (бездействия) аппарата).

Опыт создания и функционирования единой кадровой службы в Ленинградской области показал высокую эффективность данной модели управления государственной гражданской службой и кадрами.

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ

Единая кадровая служба органов исполнительной власти Ленинградской области ☆☆☆

Нормативная правовая база по практике:

- Областной закон Ленинградской области от 25 февраля 2005 г. № 11-оз (ред. от 6 мая 2016 г.) «О правовом регулировании государственной гражданской службы Ленинградской области» (принят ЗС ЛО 22 февраля 2005 г.);

- Постановление Губернатора Ленинградской области от 19 июля 2010 г. № 57-пг (ред. от 21 марта 2016 г.) «О делегировании полномочий представителя нанимателя и осуществлении функций работодателя в органах исполнительной власти Ленинградской области и в аппаратах мировых судей Ленинградской области»;

- Постановление Правительства Ленинградской области от 10 сентября 2012 г. № 282 (ред. от 18 июля 2016 г.) «Об утверждении Положения об аппарате Губернатора и Правительства Ленинградской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Ленинградской области»;

- Постановление Губернатора Ленинградской области от 17 января 2014 г. № 1-пг (ред. от 26 декабря 2015 г.) «О разработке и утверждении положений о структурных подразделениях органов исполнительной власти Ленинградской области, должностных регламентов государственных гражданских служащих Ленинградской области и должностных инструкций работников органов

исполнительной власти Ленинградской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, и о внесении изменений в постановление Губернатора Ленинградской области от 19 июля 2010 г. № 57-пг «О делегировании полномочий представителя нанимателя и осуществлении функций работодателя в органах исполнительной власти Ленинградской области и в аппаратах мировых судей Ленинградской области».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.apparat.lenobl.ru/law/zakon

www.apparat.lenobl.ru/about/function

www.lenobl.ru/authorities/npa_s/pub_electron

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

Оценка временных и финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 0.

Необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике нет.

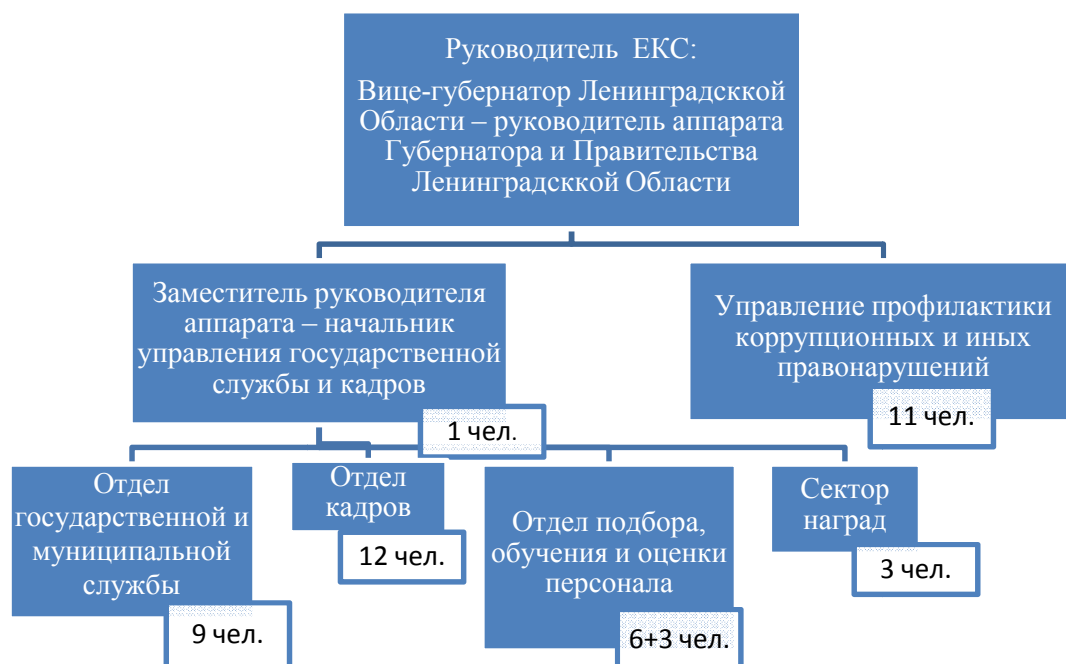
Совет по кадровой стратегии утвержден распоряжением Губернатора Ленинградской области от 20 ноября 2012 г. № 734-рп (ред. от 28 марта 2016 г.) «О кадровом совете при Губернаторе Ленинградской области».

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ

Единая кадровая служба органов исполнительной власти
Ленинградской области ☆☆☆

Организационная структура ЕКС



Всего ЕКС – 34 чел., сопровождает ОИВ – 9 чел.,
аттестация и классные чины – 2 чел.

☆☆☆ Кадровая практика является победителем конкурса и может рассматриваться для
частичного внедрения или широкого тиражирования

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ

Проект «Стратегия развития инновационных технологий управления кадровыми процессами в органах государственной и муниципальной власти в Ульяновской области до 2030 года» ★

Администрация Губернатора Ульяновской области

В целях повышения профессионализма государственных гражданских служащих в Ульяновской области реализуется целый комплекс проектов: институт советников-наставников, «Курс молодого бойца», «Школа кадровика», «Школа внутренних тренеров», практико-ориентированные модульные программы, внедряется электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, проводятся тренинги, направленные на развитие управленческих компетенций, и в конечном итоге - Корпоративный университет, призванный решать задачи стратегического обучения государственных гражданских и муниципальных служащих и являющийся центром корпоративного обучения.

Таким образом, проводимая комплексная работа, направленная на развитие кадрового потенциала в государственном и муниципальном управлении и вместе с тем, отсутствие межотраслевого документа, последовательно объединяющего в себе совокупность мероприятий, направленных на формирование профессионального состава гражданских и муниципальных служащих, стало основанием для разработки документа по стратегическому планированию развития инновационных кадровых технологий.

Целью стратегии является формирование на основе принципа меритократии качественно нового типа государственных и муниципальных служащих - сотрудников с проектным мышлением, людей, способных генерировать новые идеи, привлекать необходимые ресурсы, намечать и осуществлять план действий для

достижения конкретного результата, как одного из факторов, с одной стороны, повышения результативности деятельности органов государственного и муниципального управления, а с другой стороны, - реализации стратегии социально-экономического развития России.

Базовые и целевые индикаторы реализации Стратегии разработаны на период с 2017 года по 2030 год.

Базовыми индикаторами достижения указанной цели в 2030 году выступают:

- снижение уровня текучести кадров в исполнительных органах государственной власти до 5%;
- доведение доли лиц, назначенных на должности государственной гражданской службы из кадрового резерва, в общем числе лиц, назначенных на должности государственной гражданской службы, до 50%;
- повышения образовательного и профессионального уровня государственных гражданских и муниципальных служащих: наличие высшего образования - 100%, количество лиц, ежегодно получавших дополнительное профессиональное образование - 35%.

Для каждого способа и механизма достижения цели стратегии разработаны целевые индикаторы, а также комплекс мероприятий, направленных на их достижение.

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ

Проект «Стратегия развития инновационных технологий управления кадровыми процессами в органах государственной и муниципальной власти в Ульяновской области до 2030 года» ★

Мероприятия направлены на:

- совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы;
- расширение нормативно-правовой базы регулирования кадровых процессов и отношений;
- создание единого информационно-коммуникационного пространства в системе гражданской службы;
- усовершенствование процедуры привлечения персонала на гражданскую службу;
- создание эффективного механизма формирования профессионального кадрового состава;
- повышение престижа службы;
- совершенствование антикоррупционных механизмов.

Управление реализацией Стратегии будет осуществлять Управление по вопросам государственной службы и кадров администрации Губернатора Ульяновской области совместно с АНО ОДПО «Корпоративный университет Ульяновской области». Достижение цели стратегии возможно лишь при условии многостороннего взаимодействия между исполнительными органами государственной власти, органами местного самоуправления, научными и образовательными организациями.

Во исполнение и достижение целей Стратегии разрабатывается план реализации, содержащий в себе конкретные мероприятия, целевые показатели, сроки исполнения и лиц,

ответственных за реализацию мероприятий.

Проект Стратегии в настоящее время проходит стадию согласования со всеми заинтересованными структурными подразделениями администрации Губернатора Ульяновской области, с независимыми экспертами: представителями научных сообществ, Палатой справедливости и общественного контроля в Ульяновской области, кадровыми службами крупных коммерческих компаний, уделяющими должное внимание подготовке управленцев.

Нормативная правовая база по практике:

Проект Плана реализации Указа Президента Российской Федерации «Об основных направлениях развития государственной гражданской и муниципальной службы на 2016-2018 годы» и Стратегии развития инновационных технологий управления кадровыми процессами в Правительстве Ульяновской области, исполнительных органах государственной власти Ульяновской области и органах местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области до 2030 года.

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.kadr.ulgov.ru/news/1363.html

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики: разработка проекта - 2 месяца, экспертная оценка - 3 месяца.

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ

Проект «Стратегия развития инновационных технологий управления кадровыми процессами в органах государственной и муниципальной власти в Ульяновской области до 2030 года» ★

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 247 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 2 700 000 руб.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 95%.

Ожидаемые результаты

Стратегия социально-экономического развития Ульяновской области



★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ

Формирование и развитие кадрового потенциала Министерства финансов Чувашской Республики ★★

Министерство финансов Чувашской Республики

Основными разработчиками Программы Министерства финансов Чувашской Республики «Формирование и развитие кадрового потенциала Министерства финансов Чувашской Республики на 2014-2016 годы» являются: отдел кадровой политики и безопасности Минфина Чувашии; организационный отдел Минфина Чувашии; Управление государственной гражданской службы, кадровой политики и государственных наград Администрации Главы Чувашской Республики.

Соисполнители Программы - структурные подразделения Минфина Чувашии.

Цели Программы: обеспечение эффективности деятельности Минфина Чувашии посредством формирования высококвалифицированного кадрового состава, повышение бюджетного потенциала, устойчивости и сбалансированности системы общественных финансов в Чувашской Республике.

Задачи Программы:

1) обеспечение открытости деятельности Минфина Чувашии;

2) совершенствование работы по формированию и эффективному использованию кадрового резерва Минфина Чувашии;

3) внедрение программ адаптации государственных гражданских служащих Чувашской Республики в Минфине Чувашии (далее также - гражданские служащие) к условиям осуществления профессиональной служебной деятельности;

4) обеспечение взаимозаменяемости гражданских служащих в структурных подразделениях Минфина Чувашии;

5) обеспечение стабильности кадрового состава в Минфине Чувашии.

Целевыми индикаторами и показателями Программы являются:

- повышение профессионального уровня работников финансовых служб в органах местного самоуправления в Чувашской Республике;

- формирование и сохранение благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

- стимулирование творческой активности гражданских служащих предоставление гражданским служащим возможности развития и профессионального роста;

- повышение престижа государственной гражданской службы Чувашской Республики в Минфине Чувашии (далее также - гражданская служба), формирование у гражданских служащих антикоррупционного сознания, нетерпимости по отношению к коррупционным проявлениям.

Проект направлен на повышение эффективности государственного управления Чувашской Республики посредством комплексного применения кадровых технологий для развития кадрового потенциала органов власти. Реализован в Министерстве финансов Чувашской Республики.

В рамках проекта с 2014 г. в Минфине Чувашии проводится комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа гражданской службы, формирование и эффективное использование кадрового резерва, внедрение института наставничества, обучение гражданских служащих, формирование и поддержание положительного социально-психологического климата среди

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ

Формирование и развитие кадрового потенциала Министерства финансов Чувашской Республики ★★

работников, формирование системы мотивации гражданских служащих.

В рамках реализации кадровой стратегии особое внимание уделялось адаптации гражданских служащих Минфина Чувашии к условиям осуществления служебной деятельности и формированию положительного социально-психологического климата в коллективе.

Реализация программы позволила повысить эффективность принимаемых управленческих решений в сфере управления бюджетом. Опыт комплексного применения кадровых технологий в Минфине Чувашии для развития кадрового потенциала ведомства планируется распространить на другие органы власти Чувашской Республики.

Нормативная правовая база по практике:

1) подпрограмма «Совершенствование кадровой политики и развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы Чувашской Республики» государственной программы Чувашской Республики «Развитие потенциала государственного управления», утвержденная постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 ноября 2011 г. № 501;

2) Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2014 г. № 375 «О проведении эксперимента по внедрению института наставничества для государственных гражданских служащих Чувашской Республики, впервые принятых на

государственную гражданскую службу Чувашской Республики, в одном из государственных органов Чувашской Республики»;

3) программа Министерства финансов Чувашской Республики «Формирование и развитие кадрового потенциала Министерства финансов Чувашской Республики на 2014-2016 годы»;

4) проект Указа Главы Чувашской Республики «О внедрении института наставничества в органах исполнительной власти Чувашской Республики».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

[www.gov.cap.ru/sitemap.aspx?gov_id=49&id=2293377;](http://www.gov.cap.ru/sitemap.aspx?gov_id=49&id=2293377)

www.gov.cap.ru/Default.aspx?gov_id=22;

[www.budget.cap.ru/Menu/Page/176;](http://www.budget.cap.ru/Menu/Page/176)

www.budget.cap.ru/Menu/Page/1

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: реализация подготовки - 25 рабочих дней, сопровождение - 3 года.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - в пределах текущего финансирования Минфина Чувашии.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 90%.

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ

Сетевой Институт в сфере противодействия отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма ★★

Федеральная служба по финансовому мониторингу

Наименование кадровой стратегии - «Создание системы подготовки кадров в сфере противодействия отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма (далее - ПОД/ФТ), а также финансированию распространения оружия массового уничтожения (далее - ФРОМУ) - сетевого Института в сфере противодействия отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма)».

Применение кадровой стратегии - с 2013 года по настоящее время.

Основными источниками специалистов для Финансовой разведки с 2006 г. являлись НИЯУ «МИФИ» и Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации.

В 2012 году Указом Президента Российской Федерации от 13 июня 2012 г. № 808 «Вопросы Федеральной службы по финансовому мониторингу» Росфинмониторингу была значительно увеличена штатная численность в связи с комплексными изменениями и реформированием деятельности Службы. При постановке новых задач и расширении функционала Росфинмониторинг столкнулся с проблемой отсутствия на рынке труда специалистов, компетентных в области ПОД/ФТ.

Было принято решение о масштабировании сложившейся практики - создании сетевого Института в сфере противодействия отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма (далее - сетевой Институт). В 2013 году сетевой Институт был создан и объединял 16 образовательных и научных организаций, в том числе зарубежных.

Основными целями стали:

- подготовка кадров в сфере ПОД/ФТ по форме полного образовательного цикла;
- создание единого формата обучения специалистов, способных качественно исполнять требования действующего антиотмывочного законодательства, своевременно реагировать на новые глобальные вызовы и угрозы, эффективно оценивать возникающие риски и управлять ими.

Для достижения поставленных целей необходимо было решить следующие **задачи:**

- 1) Создание системы подготовки кадров для сферы ПОД/ФТ - сетевого Института (создание базовых подразделений, проведение научных исследований по актуальной тематике, разработка и апробация новых учебных планов, программ, профилей, учебно-методических материалов и комплексов).
- 2) Разработка и утверждение профессионального стандарта «Специалист по финансовому мониторингу в сфере ПОД/ФТ», который определяет единые требования к компетенциям специалистов, систематизирует трудовые функции работников, ответственных за организацию внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 512н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по финансовому мониторингу (в сфере ПОД/ФТ)»).
- 3) Формирование профессорско-преподавательского состава для обучения в рамках учебного плана по тематике ПОД/ФТ.

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ

Сетевой Институт в сфере противодействия отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма ★★

При реализации данных задач возникли проблемы, связанные с:

- координацией деятельности образовательных и научных организаций сетевого Института (к взаимодействию был привлечен Международный учебно-методический центр финансового мониторинга (МУМЦФМ), учредителем которого является Росфинмониторинг);
- формированием профессорско-преподавательского состава (в настоящее время преподавательской деятельностью в соответствии с учебными планами по тематике ПОД/ФТ занимаются 58 сотрудников Росфинмониторинга, подготавливая кадры для Службы, поднадзорных организаций Финансовой разведки и системы ПОД/ФТ в целом).

Решение о привлечении сотрудников Финансовой разведки, компетентных в сфере проведения финансовых расследований, к образовательному процессу не требует специального обучения служащих по вопросам реализации кадровой стратегии и дополнительных финансовых затрат.

В 2016 году количество человек, к которым применялась кадровая стратегия, составило:

✓ 109 студентов, принятых на практику в Росфинмониторинг, которые являются кадровым резервом для дальнейшего трудоустройства в зависимости от результатов прохождения практики;

✓ 200 студентов, с которыми сотрудники, занимающиеся преподавательской деятельностью, провели обучающие мероприятия в рамках учебного плана.

В результате внедрения Росфинмониторингом кадровой стратегии:

1) Службой определен круг задач для образовательных и научных организаций по формированию системы подготовки специалистов в сфере ПОД/ФТ, в силу востребованности специалистов данного направления подготовка стратегия была поддержана и реализована в образовательных учреждениях;

2) МУМЦФМ был признан базовой организацией государств-участников СНГ по образованию в сфере ПОД/ФТ;

3) в 2016 году сетевой Институт объединяет 20 учебных организаций, включая зарубежные. Подготовка кадров проводится по форме полного образовательного цикла, создан единый формат обучения специалистов в сфере ПОД/ФТ;

4) в ВУЗах сетевого Института подготовка кадров ведется не только для формирования кадрового состава Финансовой разведки, но для поднадзорных организаций и системы ПОД/ФТ в целом;

5) разработка стратегии по подготовке специалистов обеспечила создание единого комплекса знаний и понятийной базы применения законодательства при проведении финансовых расследований.

В 2016 году удалось расширить партнерские союзнические связи по вопросам обучения с новыми странами - Сирией, Монголией, Сербией, Молдовой, Бразилией, Азербайджаном, Китаем, Вьетнамом и другими. Так, в 2015 году для обучения в ВУЗах сетевого Института подали документы 71, а в 2016 году - 212 иностранных студентов.

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ

Сетевой Институт в сфере противодействия отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма ★★

Такой подход к решению задач, стоящих перед Росфинмониторингом, определяет новизну и уникальность кадровой стратегии, ее соответствие целям и задачам Росфинмониторинга, системность и использование комплексного подхода при ее формировании.

Данная стратегия может быть использована для подготовки специалистов по направлениям деятельности в других государственных органах и органах местного самоуправления.

Нормативная правовая база по практике:

Соглашение о сотрудничестве и совместной деятельности в области формирования современной эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышении квалификации кадров для системы противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных

преступным путем, и финансированию терроризма.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.fedsfm.ru/career/institute

www.new.mumcfm.ru/deatelnost/ucebnaa/setevoj-institut-podft

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 11 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 1 месяц.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 70%.

Направления деятельности СЕТЕВОГО ИНСТИТУТА в сфере ПОД/ФТ

разработка и апробация новых учебных планов, программ и профилей, учебно-методических материалов и комплексов

практика студентов

проведение научных исследований по актуальной тематике в области ПОД/ФТ

подготовка профильных специалистов для национальных систем ПОД/ФТ государств-партнеров России

обучение российских студентов для нужд национальной антиотмывочной системы, пополнения и воспроизводства кадрового потенциала

организация и участие в мероприятиях по вопросам ПОД/ФТ, обмен опытом и сетевое взаимодействие его участников

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ»

Реализация проекта «Команда Губернатора: Ваше будущее» ★★★

Департамент государственной службы и кадровой политики Вологодской области

Проект «Команда Губернатора: Ваше будущее» реализуется по инициативе Губернатора Вологодской области с сентября 2012 года.

Новизна и уникальность его разработки и внедрения заключаются в том, что он представляет собой многоступенчатый профориентационный проект, включающий в себя различные механизмы привлечения молодых специалистов в систему государственного и муниципального управления, которые представлены в виде кадровых проектов, инициатором которых является Департамент государственной службы и кадровой политики области. К указанным проектам относятся: областной факультатив «Я выбираю профессию государственного служащего», областная олимпиада по основам знаний о государственном управлении, государственной гражданской и муниципальной службе, проведение «Дней открытых дверей», организация целевой подготовки.

Системная и целенаправленная работа, проводимая Департаментом государственной службы и кадровой политики области в рамках данного проекта, позволила решить актуальные задачи по формированию нового для органов исполнительной государственной власти области источника подбора персонала из молодежной среды (школьники и студенты) и внедрению действенных механизмов реализации целевой подготовки и продвижения института наставничества в системе государственной

и муниципальной службы.

Для студентов и школьников участие в проекте является возможностью проявить себя в сфере государственного управления и развить профессиональные и личностные компетенции. Проект получил высокую оценку на федеральном и региональном уровнях. Основным трендом проекта является его постоянное развитие. Как и все проекты системы «Команда Губернатора» его отличает публичность, медийность и интерактивность.

Цель проекта: создание условий для выявления и продвижения талантливой молодежи и ее инновационной деятельности в органы исполнительной государственной власти и местного самоуправления области.

Основные задачи проекта:

- 1) организация качественной подготовки талантливой молодежи для прохождения государственной гражданской службы и муниципальной службы области;
- 2) материальная поддержка и стимулирование студенческой молодежи в период обучения;
- 3) формирование положительного имиджа государственной гражданской службы;
- 4) сокращение периода адаптации молодежи при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу;
- 5) обеспечение открытости и публичности власти для населения.

Проект «Команда Губернатора: Ваше будущее» объединяет молодежные проекты, востребованные данной целевой аудиторией, а именно:

Областной факультатив «Я выбираю профессию государственного служащего». Это первый в Вологодской области образовательный проект, направленный на привлечение молодых людей на государственную гражданскую службу.

Участниками проекта являются учащиеся 10-11 классов. Первоначально такая возможность была предоставлена только учащимся города Вологды, а с 2012 года факультатив перешел в формат областного.

Специальная образовательная программа факультатива направлена на ознакомление с основами профессии государственного служащего, приобретение и повышение знаний о современном государственном управлении, о системе управления государством, областью, муниципальным образованием, развитие лидерских и нравственных качеств, которые могут помочь в реализации себя на государственной гражданской и муниципальной службе.

Областной факультатив реализуется с использованием технологий дистанционного обучения. С 2012 года общегородской факультатив приобрел формат областного. За время реализации проекта в нем приняли участие: около 500 школьников области из 22 муниципальных районов и городских округов области (80% от общего числа муниципалитетов).

Вторым образовательным проектом является **областная олимпиада по основам знаний о государственном управлении, государственной гражданской и муниципальной службе, цель которой** - повышение престижа государственной гражданской и муниципальной службы области и формирование интереса школьников к сфере государственного управления.

Олимпиада проводится в два этапа: заочный и очный. Заочный этап проводится в виде конкурса письменных творческих работ (по определенным номинациям), по итогам которого отбираются участники на очный этап. Очный этап олимпиады проводится в виде тестирования, включающего в себя задания, составленные на основе общеобразовательных программ по истории, обществознанию, праву. Итоги олимпиады традиционно подводятся в Правительстве Вологодской области. За период реализации проекта в областной олимпиаде приняли участие около 150 школьников области. Победители и призеры олимпиады имеют преимущественное право на заключение договоров о целевом обучении при поступлении в образовательные организации по целевым направлениям Департамента государственной службы и кадровой политики области.

На повышение открытости деятельности органов исполнительной государственной власти и местного самоуправления и информированности населения области нацелено проведение

«Дней открытых дверей».

В рамках мероприятий, которые предлагают органы власти, все желающие имеют возможность пообщаться с руководством органов власти области, получить дополнительную информацию о развитии отрасли, консультации по вопросам поступления на государственную гражданскую и муниципальную службу, реализации кадровых проектов, исполнения отраслевых и ведомственных программ. Ежегодно органы власти предлагают различные программы проведения: интеллектуальные игры, круглые столы, работа по секциям, тестирование, презентация проектов, экскурсии, открытые лекции, тренинги, викторины на знание законодательства и отраслевой специфики и многое другое.

Ежегодно в подобных мероприятиях принимают участие около 700 человек.

Организация целевой подготовки. В этой части проект ориентирован на студентов 1-3 курсов образовательных организаций. Идея получила широкий общественный резонанс. Проект стал очень востребованным, с каждым годом растет количество образовательных организаций, принимающих участие в конкурсе, расширяется перечень направлений подготовки, ужесточаются и усложняются оценочные процедуры, увеличивается конкурс на каждое место в проекте.

За время реализации проекта участие в оценочных процедурах приняли более 100 студентов 6 образовательных организаций области, конкурс на одно место составлял от 3 до 7 человек.

Каждый участник проходит серьезный отбор. Разнообразные оценочные процедуры (предоставление портфолио, эссе «Профессиональный выбор», тестирование на знание отраслевого законодательства и информационно - компьютерных технологий, разработка идеи (инициативы), которые дают возможность конкурсантам продемонстрировать все свои способности: знания, творчество, лидерские качества, умение убеждать, красноречие, выдержку и волю. В состав конкурсной комиссии входят профессионалы различных отраслей, представители общественных организаций, независимые эксперты.

За период реализации проекта участниками было разработано и предложено 105 инициатив, направленных на развитие и совершенствование всех сфер жизни нашего общества. Все они были опубликованы на сайте Губернатора области, прошли через экспертную и общественную оценку, проекты, получившие наиболее высокую оценку населения, были реализованы (среди них: создание экологических троп в лесопарке «Зеленая Роща», развитие досуга детей и молодежи через открытие «Скейтпарка» в поселке Кадуй, разработка и внедрение QR-кода для достопримечательностей города Вологда, разработка проекта по созданию многофункционального памятника животному, проект по организации специальной образовательной смены для ребят с ограниченными возможностями здоровья «УМКА» и другие).

Традиционно подводят итоги отборочных этапов Губернатор области и его заместители.

Далее каждый участник проекта заключает договор с конкретным органом власти, для него разрабатывается индивидуальный план развития, закрепляется наставник и определяется график прохождения еженедельной стажировки (2-3 часа). За период стажировки в органах власти, предусмотренной договором о целевом обучении, участник проекта под руководством наставника получает непосредственный опыт по своей профессиональной специализации. В период обучения каждый участник проекта получает стимулирующую выплату в размере 5005 рублей.

Специально для участников Департаментом государственной службы и кадровой политики области разработан практический курс - **Успешная адаптация к профессиональной деятельности**, где они изучают основы государственного управления и государственной службы, учатся думать, принимать управленческие решения, постигают основы служебной дисциплины, развивают необходимые компетенции.

Среди основных **итогов и результатов** проекта можно выделить следующие:

1) всего в 2015-2016 годах приступили к профессиональной служебной деятельности на государственной гражданской службе области 18 выпускников проекта (заключены срочные служебные контракты на период прохождения государственной гражданской службы области от 1 года до 3,5 лет);

2) в период с 2013-2016 годы в проекте приняли участие 15 органов исполнительной государственной власти области (порядка 50% от общего числа);

3) в деятельность органов исполнительной государственной власти области внедрен институт наставничества, в рамках образовательной программы «Внедрение института наставничества» повысили свой профессиональный уровень 25 специалистов;

4) разработан и успешно внедрен практикоориентированный обучающий курс «Успешная адаптация к профессиональной служебной деятельности», в рамках которого прошли обучение 23 участника проекта;

5) широкая целевая аудитория проекта - студенты и школьники. За время реализации проекта в нем приняли участие: около 500 школьников области (в рамках факультатива), 150 школьников (в рамках областной олимпиады), более 100 студентов 1-3 курсов, 55 государственных гражданских служащих (наставники и члены конкурсных комиссий);

6) учитывая положительный опыт реализации проекта, с 2016 года он тиражирован на муниципальный уровень.

Нормативная правовая база по практике:

1) Постановление Губернатора Вологодской области от 4 октября 2010 г. № 494 (в ред. от 21 июля 2015 г.) «О порядке заключения договоров о целевом обучении с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы области после окончания обучения» (вместе с «Положением о порядке заключения договоров о целевом обучении с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы области после окончания обучения и о порядке предоставления и размере

дополнительной выплаты гражданину, заключившему договор о целевом обучении»).

2) Приказ Департамента государственной службы и кадровой политики области от 26 сентября 2013 г. № 131 «О проведении конкурса на заключение договоров о целевом обучении»;

3) Приказ Департамента государственной службы и кадровой политики области от 9 апреля 2013 г. № 34 «Об областной олимпиаде по основам знаний о государственном управлении, государственной гражданской и муниципальной службе для учащихся 10-11 классов общеобразовательных организаций области»;

4) Приказ Департамента государственной службы и кадровой политики области от 25 июля 2013 г. № 93 «Об утверждении Методики проведения конкурсных процедур на заключение договоров о целевом обучении с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы области после окончания обучения»;

5) Положение о проекте «Команда Губернатора: Ваше будущее».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.okuvshinnikov.ru/proekty/komanda_gubernatora/obrawenie_gubernatora

www.youtube.com/watch?v=3fld6_ePdKc

www.youtube.com/watch?v=zOTgYGid_aQ0

www.youtube.com/watch?v=OZ7peuM5ZPs

www.youtube.com/watch?v=EjbBLg_CGAY

www.youtube.com/watch?v=HRgyfq8R0Ww

www.youtube.com/watch?time_continue=21&v=IABurTZu_AM

www.youtube.com/watch?v=odAvsryLGrU

www.youtube.com/watch?v=WJlwpTzS_jU

www.youtube.com/watch?v=kyJi9yFcRxM

www.okuvshinnikov.ru/proekty/komanda_gubernatora/obrawenie_gubernatora

www.dgs35.ru/61-proforientationnaya-rabota-i-rabota-smolodymi-spetsialistami/60-oblastnoj-fakultativ-ya-vybirayu-professiyu-gosudarstvennogo-sluzhashchego

www.premier.region35.ru/gazeta/np736/s36.html

www.zvezda.net/category

www.volbusiness.ru/icheatpeople.html

www.kichgorod.ru/inova_block_media_set/733/2014/4/15/novosti-administratsii-s-7-aprelya-po-11-aprelya

www.premier.region35.ru/gazeta/np759/s44.html

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: организация и проведения конкурсного отбора (объявление о конкурсе, проведение оценочных процедур) - 60 рабочих дней; организация обучающих семинаров в зависимости от продолжительности обучения.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: при заключении договора о целевом обучении предусмотрена ежемесячная

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Реализация проекта «Команда Губернатора: Ваше будущее» ★★★

стимулирующая выплата - 5005 рублей (в течение всего периода действия договора о целевом обучении).

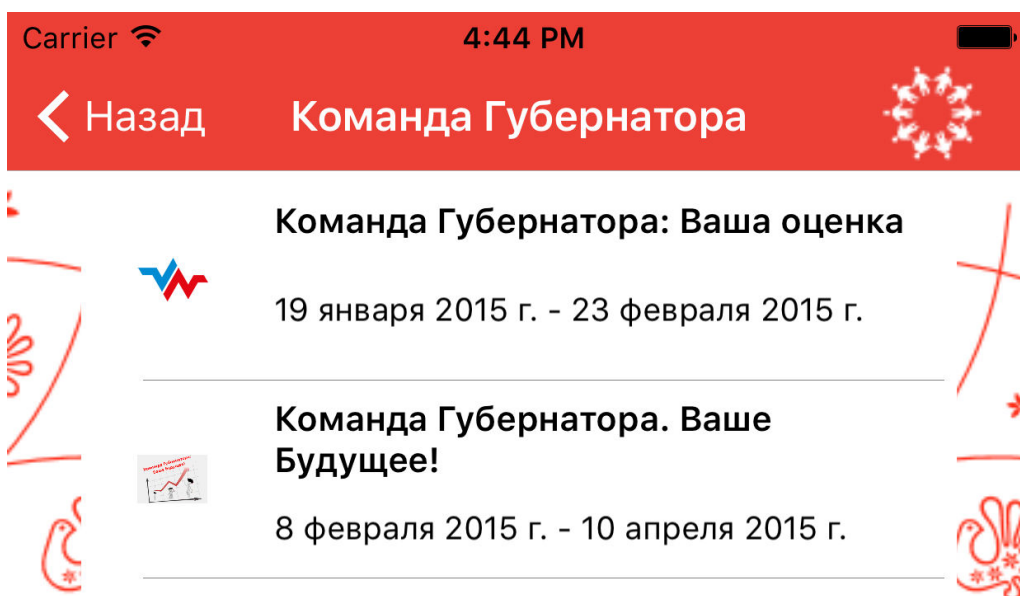
Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Для проведения отборочного этапа ежегодно приказом Департамента

государственной службы и кадровой политики области утверждается конкурсная комиссия, в состав которой входят независимые эксперты и представители органов власти, по ходатайству которых проводится конкурс на заключение договоров о целевом обучении.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Мобильное приложение «Команда Губернатора»



В 2016 году будет расширена интерактивность проекта за счет использования мобильного приложения, что позволит в рамках отборочного этапа привлечь высокомобильное население к общественной оценке представленных конкурсантами проектов

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

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Республиканская деловая игра «Молодежь - инновационно-стратегический ресурс развития Республики Саха (Якутия)» ★★

Министерство по делам молодежи и семейной политики Республики Саха (Якутия)

В Республике Саха (Якутия) с 2009 года проводится Республиканская деловая игра «Молодежь инновационно-стратегический ресурс развития Республики Саха (Якутия) (МИНИСТР)».

Организаторами деловой игры выступают Глава Республики Саха (Якутия) и Правительство Республики Саха (Якутия).

Деловая игра проводится в целях создания условий эффективного использования научного и творческого потенциала молодежи для реализации инновационных проектов, направленных на решение практических задач социально-экономического развития Республики Саха (Якутия), подбора и расстановки кадров в республике.

Проект представляет собой следующую ситуацию: 7 команд по 16 человек в каждой исполняют функции Правительства Республики Саха (Якутия).

Тема Деловой игры объявляется Главой Республики Саха (Якутия) в первый день Деловой игры. Задача команды: на основе информационных, аналитических и финансовых материалов подготовить проект по заданной теме и представить его для оценки членам жюри. Состав жюри возглавляет Глава Республики Саха (Якутия), в состав жюри входят члены Правительства Республики Саха (Якутия), руководители ведущих промышленных компаний, представители органов государственной власти и местного самоуправления.

Всего за 8 лет в Деловой игре приняло участие 55 команд, 844 человека с различных отраслей экономики республики, студенты ВУЗов, ССУЗов, школьники, молодые предприниматели,

молодые ученые и другие. 11,7% - специалисты органов исполнительной власти, 8,6% - муниципальные образования, 13,2% - коммерческий сектор, 24,8% - предприятия и организации, 20,6% - студенты, 7% - школьники.

За годы проведения Деловая игра показала, что является реальной площадкой по формированию резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия). Участники Деловых игр в дальнейшем получают возможность проявить себя на управленческом уровне. Всего за 8 прошедших игр назначения в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления получили 129 участников Деловых игр.

В настоящее время членами Правительства Республики Саха (Якутия), являются участники Деловой игры - Первый заместитель Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) - Министр сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия), Министр транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия), Председатель Государственного комитета Республики Саха (Якутия) по обеспечению безопасности жизнедеятельности населения, ряд заместителей министров и руководителей ведомств.

Участниками деловых игр являются генеральный директор АО «Республиканская инвестиционная компания», генеральный директор АО «Алмазы Анабара», генеральный директор АО «Якутский хлебокомбинат Республики Саха (Якутия)».

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Республиканская деловая игра «Молодежь - инновационно-стратегический ресурс развития Республики Саха (Якутия)»☆☆☆

Руководители, назначенные непосредственно Главой Республики Саха (Якутия), - 28 человек. Главы, заместители глав муниципальных образований Республики Саха (Якутия) - 11 человек.

По итогам Деловых игр «МИНИСТР» в 2010 году Указом Главы Республики Саха (Якутия) создано Молодежное Правительство Республики Саха (Якутия), состав которого полностью состоял из участников Деловых игр.

Формат проведения Деловых игр стал эффективным инструментом формирования резерва кадров и был позитивно воспринят среди молодежи.

В дальнейшем в 2012 году впервые была проведена Деловая игра «Молодой фермер», направленная на поиск и отбор талантливой молодежи и перспективных проектов в сельскохозяйственной отрасли. Деловая игра «Молодежь - энергия развития (МЭР)» является отборочным этапом Республиканской деловой игры в городе Якутске.

Для профессиональной оценки деловых и управленческих качеств участников Деловой игры ежегодно формируются группа психологов и группа экспертов, которые ведут постоянное наблюдение за участниками во время игры.

Еще одна цель Деловой игры - это молодежный, инновационный взгляд на социально-экономическое развитие Республики Саха (Якутия). За годы проведения игры, в особом синергетическом пространстве, родилось много интересных идей и проектов, многие из которых были реализованы на уровне республики и на уровне отдельных муниципальных образований.

На сегодня, это одно из наиболее востребованных мероприятий, организованных по формированию кадрового резерва Республики Саха (Якутия).

Восьмилетний опыт проведения Игры собрал порядка тысяча молодых людей, заряженных единой идеей под патронатом высшего руководства республики. Подготовлена особая площадка для выявления молодежи с активной жизненной позицией и высоким потенциалом, так называемого креативного класса.

Деловая игра вышла за пределы Якутии и на данный опыт с интересом смотрят другие субъекты Российской Федерации как на рациональную форму работы с кадровым резервом. В 2016 году, в рамках обмена опытом, Деловую игру посетили заместитель Министра по молодежной политике и спорту Республики Бурятия и руководитель отдела социальных проектов АНО «Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке».

Успешной реализацией системы по подготовке кадров для Республики, повышения эффективности института резерва управленческих кадров, эффективного использования профессионального и творческого потенциала молодежи стало принятие Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 3 ноября 2015 г. «О молодежном кадровом резерве Республики Саха (Якутия)». Молодежный кадровый резерв - республиканская база данных перспективных специалистов, прошедших определенную площадку подготовки и переподготовки квалификации.

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Республиканская деловая игра «Молодежь - инновационно-стратегический ресурс развития Республики Саха (Якутия)» ★★

Молодежный кадровый резерв формируется в целях совершенствования деятельности по подготовке кадров для исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия), подведомственных учреждений, в том числе в целях использования в полной мере профессиональных, личностных и деловых качеств молодых специалистов.

Нормативная правовая база по практике:

- Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 6 марта 2015 г. № 346 «Об организации и проведении Республиканской деловой игры «Молодежь - инновационно-стратегический ресурс развития Республики Саха (Якутия)»;

- Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 3 ноября 2015 г. № 768 «О Молодежном кадровом резерве».

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.minmol.sakha.gov.ru/dokumenty

На разработку кадровой практики ушло 3 месяца. Отборочные деловые игры проходят в 7 дней, а Республиканская деловая игра - в 4 дня.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 1 500 000 руб.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 90%.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ УЧАСТНИКОВ ИГРЫ



ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Республиканская деловая игра «Молодежь - инновационно-стратегический ресурс развития Республики Саха (Якутия)» ★★★

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ УЧАСТНИКОВ ИГРЫ



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

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ в
Правительстве Ростовской области ★★

Правительство Ростовской области

По решению Главы Администрации (Губернатора) Ростовской области в целях разработки эффективных механизмов проведения кадровой политики в Ростовской области и привлечения наиболее талантливых аспирантов и выпускников ВУЗов в органах исполнительной власти Ростовской области с 2009 года реализуется кадровая стратегия «Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области».

Организация работы по реализации кадровой стратегии осуществляется комиссией по проведению отбора исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области и включает в себя несколько последовательных этапов.

1 этап «Подготовительный (предварительный)»:

1.1. Выявление потребности органов исполнительной власти Ростовской области в привлечении молодых специалистов для выполнения исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области.

На данном этапе формируется перечень актуальных для органов власти направлений работы, проблем и тем, требующих изучения в ходе выполнения исследовательских и аналитических работ. Также определяется возможность потенциального трудоустройства исследователей, успешно выполнивших и защитивших свои работы.

1.2. Информирование о конкурсном отборе потенциальных кандидатов на выполнение исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области.

Информация о новом наборе размещается на официальном портале Правительства Ростовской области, в областных средствах массовой информации, на сайтах и информационных стендах высших учебных заведений области.

Право на участие в конкурсном отборе имеют граждане Российской Федерации не старше 30 лет, окончившие высшее учебное заведение, являющиеся аспирантами или студентами последнего года обучения.

В течение 21 дня с даты объявления о конкурсном отборе претендентам на участие в проекте необходимо предоставить в комиссию следующие документы:

- личное заявление;
- собственноручно заполненную и подписанную анкету с приложением фотографии размером 3х4;
- копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- копии документов о высшем образовании (при наличии), а также по желанию кандидата - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания;
- иные документы, дополняющие информацию о профессиональных и личностных качествах кандидата.

2 этап «Отбор исследователей»:

2.1. Предварительный отбор осуществляется на основе предоставленных заявок на участие в конкурсном отборе и встреч работников Правительства Ростовской области с выпускниками и аспирантами ВУЗов, проходящих в период приема

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ в
Правительстве Ростовской области ☆☆☆

документов на базе высших учебных заведений.

2.2. Конкурсный отбор исследователей (собеседование) проводится на заседании комиссии по отбору исполнителей аналитических и исследовательских работ в Правительстве Ростовской области. При проведении отбора основными критериями являются:

- соответствие научного и творческого потенциала претендента потребностям областных органов исполнительной власти;

- учеба преимущественно на «отлично»;

- оценка личностных качеств претендента, его мотивации и знания нормативных правовых актов;

- наличие одного из поощрений: стипендий Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, независимых общественных организаций, стипендий (премий) Губернатора Ростовской области, персональных стипендий ректора.

По итогам работы комиссии отбираются 15 человек:

- 10 победителей;

- 5 резервистов.

С победителями конкурсного отбора заключаются гражданско-правовые договоры на выполнение исследовательских и аналитических работ в течение 3 месяцев на базе органов власти области, предусматривающие оплату в случае успешной защиты работы на заседании комиссии.

С резервистами договоры не заключаются, однако они имеют возможность выполнять

исследовательские и аналитические работы на базе органов власти.

3 этап «Организация и сопровождение проведения исследования»:

На данном этапе осуществляются следующие процедуры:

- распределение исполнителей в органы власти;

- согласование индивидуальных планов проведения исследований;

- координация и контроль проведения исследований.

Координация и контроль осуществляются путем предоставления исследователями ежемесячных отчетов о ходе выполнения исследовательской и аналитической работы в соответствии с индивидуальным планом.

В процессе выполнения исследовательских и аналитических работ у исследователей есть возможность участвовать в текущих вопросах реализации полномочий органа исполнительной власти, непосредственно включаться в разрабатываемые и реализуемые органами власти проекты и программы, тем самым создаются условия для реализации творческого потенциала, а также практического применения профессиональных знаний, умений и навыков.

4 этап «Подведение итогов, оценка результатов»:

После выполнения исследовательских и аналитических работ исполнители защищают свои работы на заседании комиссии.

Основными критериями результативности работ являются:

- наличие проекта, возможность практического использования результатов работы;

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области ☆☆☆

- подготовленные документы, в решении которых исследователь принимал участие;

- сбалансированность целей и задач работы исполнителя и принимающего органа.

По итогам заседания комиссией принимается одно из следующих решений:

- принять работу;
- принять работу с доработкой в течение 7 дней;
- не принимать работу.

После принятия работ подписываются акты сдачи-приемки работ и осуществляется оплата в соответствии с условиями договора.

Результаты применения кадровой стратегии.

Применение кадровой технологии не ограничивается выполнением исследовательских работ. Еще одним направлением становится формирование базы данных лучших аспирантов и выпускников ВУЗов Ростовской области. То есть фактически создание своего рода аналога перспективного кадрового резерва для органов государственной власти.

В реализации этой задачи на первый план выходит эффективное взаимодействие с высшими учебными заведениями Ростовской области, активный поиск наиболее перспективных аспирантов и выпускников ВУЗов.

В результате реализации института исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области с 2009 года из 81 участника и победителя конкурсного отбора 34 человека были приняты на должности государственной гражданской

и муниципальной службы, четверо – в подведомственные учреждения.

Таким образом, кадровая стратегия «Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области» - это новая форма взаимовыгодного сотрудничества между органами государственной власти и талантливой молодежью.

Нормативная правовая база по практике:

- Распоряжение Правительства Ростовской области от 13 февраля 2012 г. № 50 «О мероприятиях, направленных на выполнение исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области»;

- Распоряжение Правительства Ростовской области

(по аппарату) от 2 июля 2012 г. № 207 «О комиссии по приемке выполненных работ исполнителями исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области»

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.donland.ru/Default.aspx?pageid=89345

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: реализация подготовки - 46 рабочих дней, сопровождение стажировки - 76 рабочих дней.

Необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике нет.

Образован совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 90%.

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

Администрация Губернатора Санкт-Петербурга

Проект «Молодежный кадровый резерв Санкт-Петербурга» реализуется с 2012 года в целях привлечения и отбора наиболее перспективных представителей молодежи (студенты выпускного курса и молодые специалисты с высшим образованием) для трудоустройства в исполнительные органы государственной власти Санкт-Петербурга» (далее - резерв). Проект состоит из трех основных частей:

1. Оценка кандидатов в резерв (интегральный показатель общих способностей и личностный потенциал);

2. Обучение участников резерва в очно-заочном формате (тренинги, деловые игры, семинары, дистанционное обучение);

3. Назначение участников резерва на должности государственной гражданской службы Санкт-Петербурга.

В результате работы проекта:

- Было оценено более 5700 кандидатов в резерв;

- Более 300 человек назначено на должности;

- Участники резерва работают в 95% исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга;

- 25% трудоустроенных участников резерва получили повышение по должности;

- Снижился средний возраст государственного гражданского служащего Санкт-Петербурга.

Реализация данной кадровой практики позволила создать действенный, современный и максимально открытый механизм поступления кандидатов из числа

молодежи на младшие должности государственной гражданской службы Санкт-Петербурга.

Нормативная правовая база по практике:

1) Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 14 января 2015 г. №3 «О Молодежном кадровом резерве Санкт-Петербурга»;

2) Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 9 сентября 2014 г. № 838 «О кадровой политике в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга»;

3) Приказ Администрации Губернатора Санкт-Петербурга от 29 апреля 2016 г. № 31-пв «О формировании и подготовке Молодежного кадрового резерва Санкт-Петербурга».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.mkr.gov.spb.ru

www.gov.spb.ru/gov/admgub/u_kadr/molodezhnyj-kadrovyy-rezerv

www.vk.com/mkr2012

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики: первоначальная разработка - 3 месяца; модернизация раз в год (при необходимости).

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - постоянно. На протяжении всего времени работы проекта (в день не более 3 часов рабочего времени задействованного в проекте государственного гражданского служащего и 16 часов на двух специалистов бюджетного учреждения).

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Молодежный кадровый резерв Санкт-Петербурга ★

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - без специальных затрат из бюджета, кроме оплаты труда одного государственного гражданского служащего (600 тыс. руб) и двух специалистов бюджетного учреждения (1 млн. руб).

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Молодежный кадровый резерв в цифрах

✓ прошло оценку более **5700** кандидатов

✓ более **300** человек назначено на должности госслужбы

✓ резервисты работают в **95%** исполнительных органов государственной власти города

✓ **25%** резервистов получили повышение

★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Привлечение молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новгородской области ★

Департамент государственного управления Новгородской области

Привлечение молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новгородской области - актуальная задача, решить которую позволяет разработанная кадровая практика «Привлечение молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новгородской области».

Был разработан комплекс мер по привлечению на государственную службу молодых квалифицированных специалистов:

1. Организована практика студентов в органах государственной власти Новгородской области;

2. Создана «Малая академия государственного управления»;

3. Проведено мероприятие «День открытых дверей в департаменте государственного управления Новгородской области».

Малая академия государственного управления была создана при поддержке Правительства Новгородской области.

Цели организации и деятельности Малой академии:

1. Совершенствование подготовки молодежи к управленческой деятельности;

2. Создание условий для формирования кадрового резерва органов местного самоуправления, органов государственной власти, профсоюзных органов;

3. Подготовка лидеров из числа студентов ВУЗов Новгородской области, обладающих определенным набором знаний, навыков и компетенций в общественно-политической сфере, ответственностью и устойчивой гражданской позицией.

Основные задачи Малой академии:

1) Выявление среди студентов ВУЗов Новгородской области наиболее инициативных молодых людей, стремящихся к работе в органах власти, государственных и муниципальных организациях Новгородской области;

2) Развитие лидерских качеств у молодых людей, их адаптация к работе в органах власти;

3) Удовлетворение потребностей органов власти в специалистах, обладающих лидерским потенциалом и навыками.

По результатам первой приемной компании в 2015 году в Малую академию зачислены студенты, активно участвующие в общественной и научной жизни области, демонстрирующие инициативные, организаторские, лидерские способности и рекомендованные своими институтами. В числе слушателей академии: будущие специалисты - инженеры, экономисты, страноведы, финансисты, юристы, управленцы, менеджеры и т.д. Общее количество зачисленных слушателей I потока - 48 человек.

Основная форма обучения в академии - открытые лекции (встречи) с руководителями органов власти, депутатами, общественными и политическими деятелями, руководителями предприятий по тематикам, обеспечивающим компетентность в сфере управленческой деятельности.

Обучение в академии осуществляется на безвозмездной основе. По итогам обучения в 2015-2016 году (I поток) 26 лучших слушателей академии рекомендованы для зачисления в

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Привлечение молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новгородской области ★

кадровые резервы органов государственной власти и органов местного самоуправления Новгородской области.

День открытых дверей в Департаменте государственного управления Новгородской области. В ходе проведения мероприятия студенты встретились с возможными работодателями, увидели рабочий процесс в органах власти, напрямую пообщались с молодыми гражданскими служащими, которые недавно пришли в органы власти, но уже смогли поделиться своим опытом и рассказать о своих успехах.

На завершающем этапе студенты прошли практику в органах государственной власти Новгородской области. Во время ее прохождения студенты получили первичные профессиональные знания о деятельности органов государственной власти Новгородской области.

Результаты внедрения кадровой практики:

1) 7 человек включены в кадровые резервы органов государственной власти Новгородской области;

2) Из них 4 человека в настоящее время заместили вакантные должности государственной гражданской службы Новгородской области;

3) 12 человек приняли участие в конкурсных процедурах на замещение вакантных должностей или на включение в кадровый резерв;

4) Из 40 слушателей, получивших сертификаты об обучении: 26 рекомендованы для включения в кадровые резервы органов власти

(получили соответствующие сертификаты);

5) Из 48 слушателей 40-получили сертификаты об окончании обучения.

Нормативная правовая база по практике:

1) Положение о Малой академии государственного управления в Новгородской области;

2) Памятка «Как поступить на государственную гражданскую службу? (10 шагов)»;

3) Письмо Департамента государственного управления от 12 апреля 2016 г. № ГС-898-И «О проведении Дня открытых дверей в департаменте»;

4) Основная программа Малой академии государственного управления в Новгородской области;

5) Список участников проведения мероприятия «День открытых дверей Департамента государственного управления Новгородской области»;

6) План проведения мероприятия «День открытых дверей в Департаменте государственного управления Новгородской области».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.novreg.ru/press/news/press/77842/?sphrase_id=200877

www.novsu.ru/dept/21574005

www.novsu.ru/news/76343

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - около 6 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 1 год 3 месяца.

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Привлечение молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новгородской области ★

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - финансовых затрат не требуется.

Нет необходимости дополнительного специального обучения

государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Результаты внедрения кадровой практики



12 человек приняли участие в конкурсных процедурах на замещение вакантных должностей или на включение в кадровый резерв



Из 40 слушателей, получивших сертификаты об обучении: 26 рекомендованы для включения в кадровые резервы органов власти (получили соответствующие сертификаты)



Из 48 слушателей 40-получили сертификаты об окончании обучения

★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Комплексная оценка государственных гражданских служащих, кандидатов на замещение вакантных должностей в центральном аппарате и заграничном аппарате Минэкономразвития России, а также вакантных должностей руководителя территориального органа в подведомственных федеральных службах и агентствах ☆☆☆

Министерство экономического развития Российской Федерации

Комплексная оценка государственных гражданских служащих, кандидатов на замещение вакантных должностей в центральном аппарате и заграничном аппарате Министерства, а также вакантных должностей руководителя территориального органа в подведомственных федеральных службах и агентствах - это набор оценочных процедур, технологий и методов, позволяющих получить интегральную оценку компетентности государственного гражданского служащего (кандидата), включая соответствие квалификационным требованиям к должностям государственной гражданской службы, а также личных качеств государственных гражданских служащих, кандидатов на замещение вакантных должностей в Министерстве, руководителя территориального органа в подведомственных федеральных службах и агентствах при подборе кадров, проведении конкурса на замещение вакантных должностей, аттестации, квалификационного экзамена и в рамках планирования развития государственного гражданского служащего.

С целью осуществления качественного отбора претендентов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Министерстве, выявления высокопотенциальных сотрудников, оценки соответствия замещаемой должности государственных гражданских служащих, эффективного планирования

развития государственного гражданского служащего в 2011 году Минэкономразвития России была разработана и распоряжением Министра экономического развития Российской Федерации Э.С. Набиуллиной от 22 сентября 2011 г. № 106Р-ЭН «О внедрении моделей профессиональной компетентности для различных категорий и групп должностей государственной службы» внедрена Модель профессиональной компетентности.

В целях проведения процедуры комплексной оценки подготовлена Матрица компетентностей и методов их оценки. В качестве методов оценки используются экспертные и статистические методы.

По результатам внедрения кадровой практики можно сделать вывод, что комплексная оценка с использованием Модели профессиональной компетентности позволяет оценить помимо уровня профессиональных знаний и навыков государственного гражданского служащего (кандидата), его личностные характеристики, выявить психологические риски, а также получить более полную характеристику кандидата путем сравнения его выявленных компетентностей с компетентностями, необходимыми для замещения вакантной должности гражданской службы.

При проведении аттестации государственных гражданских служащих использование Модели профессиональной компетентности

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Комплексная оценка государственных гражданских служащих, кандидатов на замещение вакантных должностей в центральном аппарате и заграничном аппарате Минэкономразвития России, а также вакантных должностей руководителя территориального органа в подведомственных федеральных службах и агентствах ★★★

позволяет эффективно развивать государственного гражданского служащего, посредством выявления у государственного гражданского служащего недостающих компетентностей, необходимых для замещения должности и направления его на дополнительное профессиональное образование с выбором оптимальной для него программы обучения.

Так, с 2012 года по 2016 год комплексную оценку прошли:

- конкурс на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв Министерства - 205 человек;
- подбор кадров в центральный аппарат Министерства - 235 человек;
- подбор кадров в заграничный аппарат Министерства - 1008 человек;
- оценка кандидатов на вакантные должности руководителя территориального органа в подведомственных федеральных службах и агентствах - 103 человека;
- аттестация государственных гражданских служащих - 460 человек.

Нормативная правовая база по практике:

1) Распоряжение Министра экономического развития Российской Федерации от 22 сентября 2011 г. № 106Р-ЭН «О внедрении моделей профессиональной компетентности для

различных категорий и групп должностей государственной службы»;

2) Распоряжение Министра экономического развития Российской Федерации от 22 сентября 2011 г. № 107Р-ЭН «О внедрении тестов и методик для проведения психологического тестирования федеральных государственных гражданских служащих»;

3) Распоряжение Департамента управления делами Минэкономразвития России от 14 февраля 2012 г. № 2Р-Д01 «О регламенте организации проведения психологического тестирования в Министерстве экономического развития Российской Федерации».

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 12 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 247 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 85 000 руб.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 90%.

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Комплексная оценка государственных гражданских служащих, кандидатов на замещение вакантных должностей в центральном аппарате и заграничном аппарате Минэкономразвития России, а также вакантных должностей руководителя территориального органа в подведомственных федеральных службах и агентствах ★★★

Карта кадрового потенциала Шкала уровней развития компетентности

Уровни (баллы)	Поведенческие проявления (индикаторы)
3 уровень мастерства	Компетентность ярко выражена, степень развития компетентности позволяет обеспечивать высокий уровень выполнения должностных обязанностей как в обычных, стандартных, так и в новых, сложных, нестандартных рабочих ситуациях.
2 уровень опыта	Компетентность хорошо развита, степень развития компетентности обычно позволяет обеспечивать требуемый уровень выполнения должностных обязанностей в стандартных рабочих ситуациях.
1 уровень развития	Компетентность проявляется слабо, степень развития компетентности не всегда (<i>эпизодически</i>) позволяет обеспечивать выполнение должностных обязанностей.
0 уровень некомпетентности	Компетентность не развита и не позволяет обеспечивать выполнение должностных обязанностей.

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Комплексная оценка государственных гражданских служащих, кандидатов на замещение вакантных должностей в центральном аппарате и заграничном аппарате Минэкономразвития России, а также вакантных должностей руководителя территориального органа в подведомственных федеральных службах и агентствах ★★★

Матрица компетентностей и методов их оценки

Методы	Статистические							Экспертные					
	ММРГ	Кеттелл	Оргтест	Тест на грамотность	ТАРТ	Тест на интеллектуальные способности	Профессиональные тесты	CASE-интервью	Групповая конкурентная дискуссия	360 градусов	Интервью по компетенциям	Собеседование	Ассесмент-центр
Ответственность	+	+	+		+			+	+	+	+	+	+
Отношение к власти	+	+						+	+		+	+	+
Стрессоустойчивость	+	+			+			+	+		+	+	+
Нормативность	+	+	+		+			+	+	+	+	+	+
Устная и письменная коммуникация			+	+				+	+	+			+
Лидерство	+	+	+		+			+	+	+	+	+	+
Интеллектуальные способности	+	+	+			+			+		+	+	+
Коммуникация	+	+			+			+	+	+	+	+	+
Профессиональные знания, навыки							+	+	+			+	+

★★★ Кадровая практика может рассматриваться для частичного внедрения или широкого тиражирования

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Оценка уровня базовых знаний государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа - Югры посредством тестирования на знание государственного языка Российской Федерации, психологии общения и законодательства о противодействии коррупции на государственной гражданской службе ★

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

Кадровая практика «Оценка уровня базовых знаний государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа - Югры посредством тестирования на знание государственного языка Российской Федерации, психологии общения и законодательства о противодействии коррупции на государственной гражданской службе» (далее - кадровая практика) разработана и реализуется в целях поддержания и повышения профессиональной квалификации государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее также - автономный округ, Югра).

Основными задачами кадровой практики являются:

1) определение уровня знаний гражданских служащих автономного округа в области государственного языка Российской Федерации, психологии общения и законодательства о противодействии коррупции на государственной гражданской службе;

2) содействие гражданским служащим автономного округа в поддержании профессиональной квалификации и обучении с учетом результатов проведенного тестирования.

Отправной точкой для разработки кадровой практики явилась инициатива представителей общественности Югры, закрепленная решением Совета по вопросам государственной и муниципальной службы при Губернаторе

автономного округа от 12 ноября 2015 г. № 2.

В качестве основы для разработки тестовых заданий на знание государственного языка Российской Федерации, законодательства о противодействии коррупции использован комплекс тестовых вопросов на соответствие базовым квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, подготовленный Минтрудом России.

Вопросы по психологии общения разработаны специалистами Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики автономного округа, имеющими соответствующее образование и знания в данной области.

В целях реализации принятого решения издан приказ уполномоченного органа государственной власти автономного округа по вопросам государственной гражданской службы автономного округа - Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 30 мая 2016 г. № 52 «О проведении сплошного тестирования государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на знание государственного языка Российской Федерации, психологии общения и законодательства о

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Оценка уровня базовых знаний государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа - Югры посредством тестирования на знание государственного языка Российской Федерации, психологии общения и законодательства о противодействии коррупции на государственной гражданской службе ★

противодействию коррупции на государственной гражданской службе в 2016 году». Данным приказом утвержден График проведения сплошного тестирования государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, проходящих государственную гражданскую службу в органах государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (с местом работы в г. Ханты-Мансийске).

В период с июня по октябрь 2016 года гражданские служащие автономного округа участвовали в реализации данной кадровой практики.

В целях успешного прохождения тестирования большинство гражданских служащих автономного округа изучали нормативную правовую базу, тренировались на вопросах, размещенных в разделе «Тесты для самопроверки» в федеральной государственной информационной системе «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» (www.gossluzhba.gov.ru).

Для тестирования государственных гражданских служащих территориальных подразделений органов государственной власти автономного округа (в том числе города Москва, Тюмень, Екатеринбург и другие) использовалась автоматизированная программа тестирования (www.do.uriit.ru/enrol/index.php?id=57), разработанная Югорским научно-

исследовательским институтом информационных технологий.

При реализации кадровой практики использовался порядок, рекомендованный Минтрудом России в методических инструментариях и инструкции по проведению в государственном органе тестирования в целях определения соответствия гражданина Российской Федерации базовым квалификационным требованиям.

В ходе реализации кадровой практики в июне-октябре 2016 года:

- 3312 государственных гражданских служащих из 36 органов государственной власти автономного округа прошли тестирование;
- 58% гражданских служащих показали среднее знание русского языка, 18% - ниже среднего, 24% - выше среднего;
- 76% гражданских служащих показали среднее знание законодательства о противодействии коррупции, 4% - ниже среднего, 20% - выше среднего;
- 34% гражданских служащих показали среднее знание психологии общения, 29% - ниже среднего, 37% - выше среднего.

Анализ, проведенный на основании результатов тестирования, показал, что наибольшие трудности в разделе на знание государственного языка Российской Федерации вызвали вопросы,

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Оценка уровня базовых знаний государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа - Югры посредством тестирования на знание государственного языка Российской Федерации, психологии общения и законодательства о противодействии коррупции на государственной гражданской службе ★

связанные с правилами пунктуации и постановки ударения в словах, выявлением речевых ошибок в тексте, в разделе на знание законодательства о противодействии коррупции на государственной гражданской службе вызвали вопросы, касающиеся взаимосвязи нормы и конкретного нормативного правового акта.

С учетом результатов проведенного тестирования и уровня подготовки гражданских служащих сформированы 3 группы обучения (в зависимости от категории и группы должностей) для проведения семинаров по каждому направлению с привлечением специалистов подведомственного учреждения Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

В настоящее время сформирован план-график обучающих семинаров гражданских служащих автономного округа, которым необходимо повысить уровень квалификации по указанным направлениям, на ноябрь-декабрь 2016 года.

Нормативная правовая база по практике:

1) Протокол № 2 заседания Совета по вопросам государственной и муниципальной службы автономного округа при Губернаторе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 12 ноября 2015 г.;

2) Приказ Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры от 30 мая 2016 г. № 52 «О проведении сплошного тестирования государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на знание государственного языка Российской Федерации, психологии общения и законодательства о противодействии коррупции на государственной гражданской службе в 2016 году».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.dep.gs.admh.mao.ru/vse-novosti/462620
www.dep.gs.admh.mao.ru/dokumenty/rf/462814

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 130 дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 300 000 рублей (на разработку и сопровождение автоматизированной программы тестирования).

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Комплексная оценка персонала в системе государственного и муниципального управления ★★

Управление государственной гражданской службы Республики Коми

В последнее время в сфере управления персоналом все большее внимание уделяется не уровню знаний кандидата в той или иной сфере деятельности, а оценке его личностных характеристик. Особенно важным это является при принятии решения о назначении кандидата на руководящие должности. Психологические особенности личности в большей степени, чем профессиональные, начинают определять роль человека в коллективе.

Основанием для разработки практики послужили следующие предпосылки:

- снижение эффективности традиционных оценочных процедур;
- необходимость повышения эффективности работы управленческих команд и принимаемых решений;
- необходимость снижения коррупционных рисков при принятии решений о назначении на должности в системе государственного и муниципального управления. Для решения указанных задач был выбран путь внедрения в практику комплексной оценки персонала, в которой акцент делается на неразрывность профессиональных знаний, профессионально-важных качеств, компетенций.

Для решения поставленной задачи была проведена следующая работа:

- создано структурное подразделение в Управлении государственной службы и кадров Республики Коми;
- приобретено оборудование для проведения оценочных процедур;
- подобраны и апробированы методики оценки;

- определен алгоритм проведения оценочных процедур.

С 2014 года проводится комплексная оценка государственных и муниципальных служащих с целью привлечения и отбора высококвалифицированных специалистов, включающая:

1) тестирование, направленное на выявление профессионально важных знаний (тестирование на знание законодательства посредством автоматизированного программного комплекса «Тестирование-Кадр», выполнение практических кейсовых заданий по специфике работы);

2) психологическое тестирование, включающее ряд кейсовых заданий, направленное на оценку личностного потенциала, способностей, на выявление уровня развития управленческих навыков руководителей, профессионально-важных качеств, на выявление сильных сторон сотрудников и их зон развития.

Это дает возможность спрогнозировать успешность их деятельности в той или иной должности, провести рациональную расстановку кадров, сформировать индивидуальный план развития западающих компетенций, сформировать кадровый резерв, отобрать кандидатов для участия в проектах и т.д. (тестирование проводится при помощи автоматизированного программного комплекса), также используются различные методы оценки:

- собеседование, интервьюирование по компетенциям, выполнение кейсовых заданий);

- специальное психофизиологическое исследование с применением полиграфа с целью выявления в прошлом фактов

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Комплексная оценка персонала в системе государственного и муниципального управления ★★

злоупотребления служебным положением, фактов коррупционного характера, выявление преступного прошлого, выявление игровой, алкогольной и наркотической зависимости.

Кадровая практика ставит своей целью широкий круг задач:

1) получение достоверной и объективной информации о кандидатах для замещения должностей в системе государственного и муниципального управления.

В рамках реализации указанной задачи проведена оценка потенциала кандидатов в системе государственной и муниципальной службы: при формировании кадрового состава государственных органов и государственных учреждений и формировании резервов;

2) выявление причин снижения эффективности выполняемых кадровым составом функций и подготовка рекомендаций по снижению их негативного влияния. В рамках задачи проводится оценка специалистов органов опеки, руководителей учреждений социальной защиты, служащих, реализующих свои полномочия в сфере жилищно-коммунального хозяйства и дорожного строительства, а также текущая оценка кадрового состава;

3) оценка персонала, включающая в себя адаптацию персонала, и оценка персонала по специфическим запросам руководителей органов исполнительной власти, так как решающее значение приобретают вопросы выявления и оценки психологических, профессиональных особенностей и качеств личности, необходимых для

эффективного исполнения должностных обязанностей в органах государственной власти.

Практика успешно реализуется с 2014 года и направлена на внедрение эффективных механизмов обеспечения системы государственного и муниципального управления высококвалифицированными специалистами, способными решать сложные задачи, поставленные перед государством и органами местного самоуправления.

В рамках реализации практики в 2016 году была разработана модель профессиональных компетенций для руководителей в системе государственной и муниципальной службы. Были разработаны модели профессиональных компетенций для лиц, замещающих руководящие должности государственных учреждений социальной защиты Республики Коми, для государственных гражданских служащих Республики Коми и муниципальных служащих в Республике Коми, реализующих свои полномочия в сфере жилищно-коммунального хозяйства и дорожного строительства.

Практика получила высокую оценку как со стороны государственных органов Республики Коми и органов местного самоуправления в Республике Коми, так и со стороны «внешних» участников процесса: средств массовой информации, высших учебных заведений, представителей общественных и других заинтересованных организаций и частных лиц.

В перспективе использование данной кадровой практики окажет положительное влияние на эффективность работы государственных

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Комплексная оценка персонала в системе государственного и муниципального управления ★★

органов Республики Коми и органов местного самоуправления в Республике Коми и органов местного самоуправления в Республике Коми за счет повышения качества их кадрового состава.

Нормативная правовая база по практике:

1) Указ Главы Республики Коми от 30 апреля 2014 г. № 64 «О Порядке осуществления специального психофизиологического исследования с применением полиграфа»;

2) Постановление Правительства Республики Коми от 3 декабря 2014 г. № 486 «Об утверждении Государственной программы Республики Коми «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления»;

3) Приказ Управления государственной гражданской службы Республики Коми «Об утверждении методики проведения оценки лиц, замещающих руководящие должности государственных учреждений социальной защиты Республики Коми». Во исполнения распоряжения Временно исполняющего обязанности Главы Республики Коми от 26 мая 2016 г. № 160-р;

4) Постановление Правительства Республики Коми от 11 августа 2014 г. № 328 «О стажировке молодых специалистов в органах в системе исполнительной власти Республики Коми»;

5) Указ Главы Республики Коми от 22 августа 2012 г. № 103 «О порядке формирования резерва управленческих

кадров Республики Коми» (в ред. от 26 мая 2016 г.);

6) Распоряжение Главы Республики Коми от 21 апреля 2016 г. № 132-р «Об образовании Молодежного правительства Республики Коми»;

7) План мероприятий по созданию и поддержанию системы кадрового обеспечения механизма противодействия коррупционным проявлениям в деятельности государственных гражданских служащих Республики Коми и муниципальных служащих в Республики Коми, реализующих свои полномочия в сфере жилищно-коммунального хозяйства и дорожного строительства;

8) Поручение Правительства Республики Коми «Оценка работников органов опеки и попечительства»;

9) Запрос об участии в формировании резерва по отрасли «Физическая культура и спорт»;

10) Поручение Правительства Республики Коми «Оценка кандидатов на должность директора Театра оперы и балета».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.komiiinform.ru/news/137455
www.bnkomi.ru/data/news/48733
www.bnkomi.ru/data/news/46803
www.law.rkomi.ru/files/39/15348.pdf
www.bnkomi.ru/data/news/52504
www.uggs.rkomi.ru/left/news/23061
www.uggs.rkomi.ru/left/news/23333
www.uggs.rkomi.ru/left/news/23143

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - в течение всего года.

ПОИСК, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОТБОР КАДРОВ

Комплексная оценка персонала в системе государственного и муниципального управления ★★

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Разнообразие объектов оценки и применяемых методов



Разнообразие круга оцениваемых лиц



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ»

Внедрение системы детализированных квалификационных требований ★★

Правительство Пензенской области

В Пензенской области с 2016 года действует подпрограмма 1 «Развитие государственной гражданской службы Пензенской области на 2016-2020 годы» государственной программы Пензенской области «Развитие государственной гражданской службы Пензенской области и муниципальной службы в Пензенской области на 2016-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Пензенской области от 25 декабря 2015 г. № 745-пП.

Целью подпрограммы является комплексное развитие института гражданской службы, внедрение единой кадровой политики на государственной гражданской службе Пензенской области. Внедрение системы детализированных квалификационных требований - одно из ключевых мероприятий подпрограммы, направленных на ее достижение.

Детализация квалификационных требований в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в дальнейшем должна способствовать созданию единой системы оценки соответствия кандидатов на замещение должностей гражданской службы, основанной на обязательном тестировании. Результаты прохождения тестов (в процессе конкурсного отбора, в случаях назначений без конкурса, при проведении аттестации) должны стать основой оценки соответствия кандидатов

и гражданских служащих базовым и функциональным квалификационным требованиям.

В 2015 году в государственных органах Пензенской области была проведена следующая предварительная работа:

- анализ функций государственных органов для выделения направлений профессиональной служебной деятельности и специализаций по ним;
- согласование Перечня направлений профессиональной служебной деятельности, в соответствии с которыми государственные гражданские служащие Пензенской области исполняют должностные обязанности.

В первом полугодии 2016 года в рамках реализации государственной программы в исполнительных органах региона: утверждены классификаторы должностей гражданской службы по направлениям и специализациям, разработаны функциональные квалификационные требования по направлениям и специализациям с учетом категорий и групп должностей.

С апреля 2016 года ведется работа по переработке должностных регламентов в части определения новых квалификационных требований.

С 1 июля 2016 г. проводимая работа скорректирована с учетом внесенных изменений в статью 12 Федерального

ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Внедрение системы детализированных квалификационных требований ★★

закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»:

- актуализирован Перечень областей и видов профессиональной служебной деятельности, в соответствии с которыми государственные гражданские служащие Пензенской области исполняют должностные обязанности;

- утверждены классификаторы должностей гражданской службы по областям и видам профессиональной служебной деятельности;

- ведется работа по внесению соответствующих изменений в формы «Функциональные квалификационные требования» и должностные регламенты.

Совершенствование системы квалификационных требований и модернизация оценочных процедур при поступлении на гражданскую службу обеспечат высококвалифицированный кадровый состав гражданской службы Пензенской области.

Нормативная правовая база по практике:

1) Постановление Правительства Пензенской области от 25 декабря 2015 г. № 745-пП «Об утверждении государственной программы Пензенской области «Развитие государственной гражданской службы Пензенской области и муниципальной службы в Пензенской области на 2016 - 2020 годы»;

2) Перечень областей и видов профессиональной служебной деятельности, в соответствии с которыми государственные гражданские служащие Пензенской области исполняют должностные обязанности (в редакции от 1 августа 2016 г.);

3) Классификатор должностей государственной гражданской службы Пензенской области, замещаемых в государственном органе Пензенской области, по областям и видам профессиональной служебной деятельности, в соответствии с которыми государственные гражданские служащие Пензенской области исполняют должностные обязанности (во всех исполнительных органах);

4) Примерные должностные регламенты государственных гражданских служащих Пензенской области (в редакции распоряжения Правительства Пензенской области от 25 августа 2016 г. № 357-рП);

5) Должностные регламенты государственных гражданских служащих Пензенской области (изменения в части квалификационных требований).

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.pnzreg.ru/gov_service/Kvalifikaciionnye_trebovaniya

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 6 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: разработка, согласование и утверждение должностных регламентов - от 2 до 6 месяцев в зависимости от штатной численности государственного органа; соблюдение процедуры уведомления об изменении существенных условий служебного контракта, заключение дополнительных соглашений - от 2-х месяцев.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Внедрение системы детализированных квалификационных требований ★★

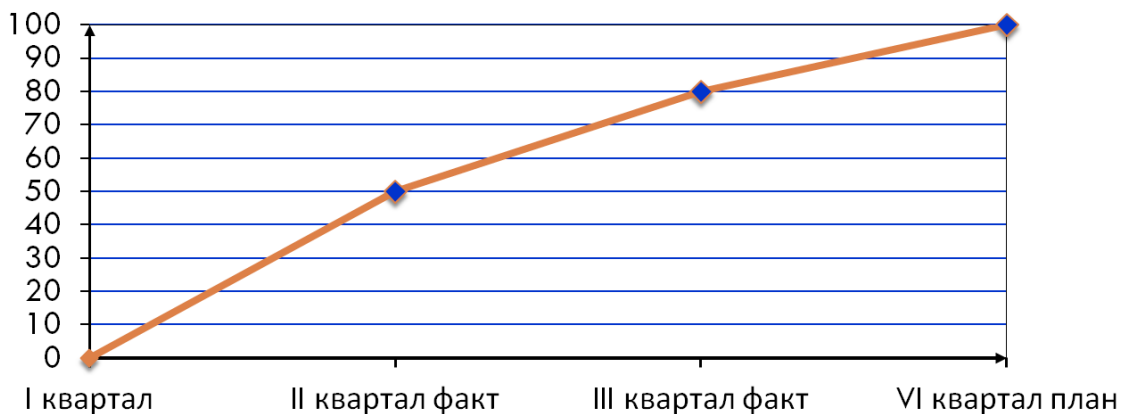
Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Статистика внедрения (2016 год)

Разработка должностных регламентов в исполнительных органах региона, %



ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Внедрение системы детализированных квалификационных требований ★★

Функционально-квалификационные требования

Область профессиональной служебной деятельности:
указывается область деятельности согласно Перечню

Вид профессиональной служебной деятельности:
указывается вид деятельности согласно Перечню

Наименование государственного органа Пензенской области:
указывается полное наименование государственного органа

<p>указывается соответствующая категория и группа должностей, реализующих данный вид деятельности</p> <p><i>(категория и группа должностей государственной гражданской службы)</i></p>		
<p>I. Требования к направлению подготовки (специальности) профессионального образования</p>		<p>Необходимое направление подготовки (специальность) или укрупненная группа направлений подготовки (специальностей)</p>
<p>II. Требования к профессиональным знаниям</p>	<p>1. Профессиональные знания в области законодательства Российской Федерации</p>	<p>Из перечней НПА по области и виду деятельности</p>
	<p>2. Иные профессиональные знания</p>	<p>Из перечней иных профессиональных знаний по области и виду деятельности</p>
<p>III. Требования к профессиональным навыкам</p>		<p>Указываются необходимые профессиональные навыки в рамках области и вида деятельности</p>

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ»

Региональный кадровый проект Ивановской области «Команда
Губернатора: Будущее за нами! ★★★

Правительство Ивановской области

Региональный кадровый проект Ивановской области «Команда Губернатора: Будущее за нами!» направлен на подбор кадров для системы органов исполнительной власти Ивановской области, профессионально-ориентированную подготовку его участников, выработку механизмов привлечения интереса молодежи к вопросам государственного управления и гражданской службы.

В рамках проекта реализуется комплекс мер по профессиональной ориентации и подготовке его участников (молодежь в возрасте от 16 до 35 лет) на этапе выбора ими профессии, либо в процессе получения высшего образования, обучения в магистратуре, а также на этапе реализации уже имеющегося профессионального опыта. Указанные мероприятия имеют целью обеспечение свободного лифта молодым специалистам, впервые поступающим на государственную гражданскую службу.

Профессиональная подготовка направлена на формирование базовых знаний и навыков, культуры поведения, ценностных ориентиров, необходимых для решения задач государственного управления и построения карьеры в рамках профессиональной служебной деятельности на должностях гражданской службы, замещаемых в аппарате Правительства Ивановской

области и исполнительных органах власти.

Цели и задачи применения кадровой практики:

1) выработка новых кадровых механизмов по подготовке молодежи для работы в сфере государственного управления (2016г.);

2) формирование имиджевой составляющей Правительства Ивановской области, как открытой площадки для реализации молодежных инициатив, позиционирование Губернатора Ивановской области и руководителей высшего звена в системе исполнительных органов государственной власти Ивановской области, как лиц, открытых для обратной связи и конструктивному диалогу для работы с молодежью в ключевых вопросах управления регионом (2015 – 2017 годы);

3) выработка механизмов, предназначенных для формирования навыков молодых специалистов при проведении ими научных исследований для решения вопросов оптимизации процессов государственного управления (2016 – 2017 годы);

4) обеспечение профориентирования участников проекта для формирования эффективного кадрового состава государственной гражданской службы (2015 – 2020 годы);

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Региональный кадровый проект Ивановской области «Команда Губернатора: Будущее за нами!» ★★★

5) формирование из лиц, вовлеченных в проект, молодежного кадрового резерва, а также пула профессиональных наставников и экспертов для обучения специалистов в сфере государственного управления и обеспечения качественной оценки отбора персонала (2015 – 2020 годы).

Проблемы, которые удалось решить в результате применения кадровой практики:

1) Реализован способ эффективной адаптации и профессиональной ориентации молодых специалистов (их знаний и навыков) в условиях современных требований государственной гражданской службы;

2) В активной роли в реализацию проекта вовлечены ведущие образовательные организации высшего образования региона, сформирован профессиональный состав отборочной комиссии проекта и ее экспертной группы;

3) Сформирована практика замещения ведущих и руководящих должностей государственной гражданской службы Ивановской области молодыми перспективными специалистами, привлеченными на конкурсной основе;

4) Разработана правовая основа квотирования должностей государственной гражданской службы Ивановской области для лиц, проходящих целевое обучение, которая гарантирует поступление на гражданскую службу в конкретный исполнительный орган государственной власти Ивановской области.

Критерии оценки успешности проекта.

Оценка успешности проекта осуществляется путем определения менеджерами проекта степени

достижения поставленных целей с учетом целевых индикаторов (показателей), рассчитанных на 3 года и включенных в содержание соответствующей государственной программы (Государственная программа Ивановской области «Совершенствование институтов государственного управления и местного самоуправления Ивановской области» утверждена постановлением Правительства Ивановской области от 13 ноября 2013 г. № 454-п, Подпрограмма «Развитие государственной гражданской службы Ивановской области»).

Результаты применения кадровой практики.

В общей сложности за период реализации проекта в 2015 - 2016 годах посредством проведения трех отборочных кампаний по направлению «Молодые лидеры. Знания и опыт - здесь и сейчас» для различных органов исполнительной власти региона были отобраны и впоследствии назначены на должности гражданской службы 4 молодых специалиста (подтверждающие документы - правовые акты о назначении), имеющих опыт работы и достаточные навыки управления. Сформирован состав сообщества «Территория развития. Стремление и готовность» в количестве 13 человек. В рамках отбора по направлению «ПРОдвижение - Поколение 2020» сформирована команда участников проекта из 18 человек, проходящих целевое обучение в ВУЗах региона (протоколы от 24 июля 2015 г. № 57, от 19 июля 2016 г. № 1, договоры о целевом обучении). Они уже приступили к реализации собственного проекта, и

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Региональный кадровый проект Ивановской области «Команда Губернатора: Будущее за нами!» ★★★

впоследствии будут проходить профессиональную подготовку в профильных органах исполнительной власти Ивановской области по направлениям подготовки: юриспруденция, государственное и муниципальное управление, социология, строительство, прикладная информатика, землеустройство и кадастры, психология, филология, социальная работа.

Число подписчиков официальной группы проекта в социальной сети возросло на 160 человек, что обусловлено последовательным проведением отборочных кампаний, их открытостью и широким информационным освещением. Так в период с июля 2015 г. по июль 2016 г. участниками проведенных конкурсных отборов в общей сложности стали более 125 человек, информация о проведении отборов и содержании проекта была доведена (различными средствами) до аудитории, насчитывающей несколько десятков тысяч жителей региона.

Посредством проекта были эффективно замещены вакансии руководителей органов исполнительной власти, аппарата Правительства Ивановской области.

Отбор, проводившийся в июле 2016 года, привлек внимание свыше 10000 пользователей сети Интернет, которые приняли участие в голосовании за кандидатов отбора.

Новизна кадровой практики.

Проект характеризуют:

- выраженный системообразующий характер реализации, вбирающий широкий список вовлекаемых сторон и затрагивающий разнообразные направления реализации кадровой политики в регионе;

- двунаправленная работа, состоящая в поиске и привлечении талантливых представителей молодежи в сферу государственного управления и в обратном доведении достоверной информации о работе системы исполнительных органов государственной власти;

- охват различных возрастных категорий молодежи, находящихся на разных этапах профессиональной ориентации и уровнях развития профессиональных компетенций и деловых навыков;

- тиражируемость проекта, состоящая в возможности его развертывания в большинстве субъектов Российской Федерации, имеющих схожий способ организации системы органов исполнительной власти и гражданской службы;

- высокопродуктивное прикладное содержание проекта, состоящее в формировании и применении знаний по принципу «здесь и сейчас», его высокий модернизационный и инновационный потенциал;

- положительная имиджевая составляющая, укрепляющая бренд Правительства Ивановской области как привлекательного работодателя, выделяющая основные преимущества гражданской службы для построения профессиональной карьеры и реализации собственного потенциала;

- высокая прогнозируемая степень конверсии учебных проектов, реализуемых участниками проекта в качестве элемента профессиональной подготовки, в составные элементы проекта Команда Губернатора, которая дает возможности вовлечения в процессы его управления.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Региональный кадровый проект Ивановской области «Команда Губернатора: Будущее за нами!» ★★★

Нормативная правовая база по практике:

Указ Губернатора Ивановской области от 18 июля 2016 г. № 121-уг «О региональном кадровом проекте Ивановской области «Команда Губернатора: Будущее за нами!»

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.gossluzhba.ivanovoobl.ru/moy-region-moya-rabota/komanda-gubernatora-budushchee-za-nami-regionalnyy-kadrovyy-proekt

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 120 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 0 рублей.

Необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике нет.

Образована отборочная комиссия регионального кадрового проекта Ивановской области «Команда Губернатора: Будущее за нами!» и ее экспертная группа.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЕКТА



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

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Создание Молодежного совета в центральном аппарате и территориальных органах Росреестра ☆☆

Федеральная служба государственной регистрации кадастра и картографии

Молодежный совет является постоянно действующим совещательно-консультативным органом Росреестра и формируется на основе добровольного участия государственных гражданских служащих Росреестра, не достигших возраста 35 лет. Молодежный совет состоит из председателя, его заместителя, ответственного секретаря и членов Молодежного совета.

Целью создания Молодежного совета является объединение молодых специалистов центрального аппарата и территориальных органов Росреестра для участия в реализации мероприятий по созданию необходимых условий по решению задач профессионального, социального, бытового и досугового характера.

Основные задачи Молодежного совета направлены на содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию, воспитанию и образованию молодежи, реализации общественно значимых инициатив, использованию потенциальных возможностей молодежи в интересах развития профессиональных союзов и самой молодежи.

В 2015 году на первом заседании Молодежного совета центрального аппарата Росреестра под председательством заместителя руководителя Росреестра А.Г. Плитко был сформирован состав, избраны председатель и заместитель председателя, определен ответственный секретарь Молодежного совета, а также утвержден план работы Молодежного совета на 2015 - 2016 годы (далее - План работы).

В соответствии с Планом работы Молодежным советом центрального аппарата Росреестра проведен ряд особо значимых мероприятий.

В частности, Молодежными советами центрального аппарата и территориальных органов Росреестра с участием Профсоюзных комитетов проведен «День Донора».

Также совместно с Молодежными советами, созданными в Управлениях Росреестра по Москве и Московской области, в Международный день защиты детей проведена благотворительная акция помощи воспитанникам детского дома инвалидов с тяжелыми множественными нарушениями развития АНО «Православный Свято-Софийский детский дом (смешанный)», в рамках которой были переданы гигиенические средства по уходу за детьми, предметы одежды, продукты питания, а также средства на приобретение специального детского кресла, взамен вышедшего из строя.

Кроме того, Молодежные советы центрального аппарата и территориальных органов Росреестра приняли участие в выездном поздравлении ветеранов и тружеников тыла Великой отечественной войны.

Следует также отметить, что Молодежным советом центрального аппарата Росреестра организовано участие команды Росреестра в VII-ом открытом турнире Казначейства России по пейнтболу, в результате которого команда Росреестра заняла III-е место среди Федерального казначейства, ФНС России, ФАС России, МИД России, ФТС России, Банка России.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Создание Молодежного совета в центральном аппарате и территориальных органах Росреестра ★★

В дополнение следует отметить, что создание Молодежных советов в центральном аппарате и территориальных органах Росреестра благоприятно сказываются на самоорганизации молодежи, ее общественно-полезных инициатив и интересов, воспитание самостоятельности в решении жизненных вопросов.

Нормативная правовая база по практике:

Приказ Росреестра от 29 сентября 2015 г. № П/500 «О Молодежном совете центрального аппарата Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии».

Ссылка по кадровой практике в сети

Интернет:

www.rosreestr.ru/site/about/kolleg/molodezhnyy-sovet-rosreestra

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 6 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: реализация подготовки - 39 рабочих дней; сопровождение подготовки - 183 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 0.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Наставничество и адаптация на государственной гражданской службе Пензенской области ★

Правительство Пензенской области

В Пензенской области в целях развития института наставничества утверждено Положение о порядке и условиях наставничества на государственной гражданской службе Пензенской области (постановление Губернатора Пензенской области от 15 августа 2013 г. № 156).

Целью внедрения наставничества на гражданской службе Пензенской области является ускорение социально-психологической адаптации нового сотрудника посредством передачи знаний, навыков и установок более опытным сотрудником менее опытному.

Основными задачами наставничества являются:

1) Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений гражданских служащих;

2) Ускорение процесса профессионального становления и развития гражданских служащих, развитие их способностей самостоятельно;

3) Оказание помощи в адаптации гражданским служащим к условиям осуществления служебной деятельности;

4) Оказание моральной и психологической поддержки гражданским служащим в преодолении профессиональных трудностей;

5) Воспитание профессионально значимых качеств личности гражданских служащих;

6) Формирование активной гражданской и жизненной позиции гражданских служащих;

7) Развитие у гражданских служащих интереса к служебной деятельности.

Наставничество устанавливается над гражданскими служащими в возрасте до 30 лет:

1. Впервые назначенным на должность государственной гражданской службы Пензенской области и не имеющим стажа гражданской службы.

2. Вновь назначенным на вышестоящую либо равнозначную должность гражданской службы с изменением служебных обязанностей категории «специалисты» главной, ведущей и старшей групп должностей и категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей.

Наставники определяются из числа гражданских служащих, имеющих стаж гражданской службы не менее двух лет, обладающих высокими профессиональными качествами и навыками. Наставник осуществляет мероприятия наставнической деятельности в отношении одного или двух гражданских служащих одновременно.

Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года. Наставник совместно с гражданским служащим составляет индивидуальный план обучения и готовит отчет по итогам наставничества. С вновь принятыми сотрудниками проводится адаптационный курс продолжительностью 2 дня.

Первый день - краткий курс лекций по вопросам делопроизводства, прохождения гражданской службы. Второй день - психологический тренинг, направленный на наиболее безболезненное вхождение в новый коллектив.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Наставничество и адаптация на государственной гражданской службе Пензенской области ★

По результатам мониторинга внедрения новых кадровых технологий в исполнительных органах государственной власти Пензенской области в настоящее время наставничество внедрено в 50% исполнительных органах государственной власти Пензенской области.

В дальнейшем планируется развивать наставничество на государственной гражданской службе Пензенской области в следующих направлениях:

- внедрить формализованные отчеты наставника, лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, руководителя структурного подразделения;
- проводить оценку участников процесса наставничества;
- проводить конкурс «Лучший наставник государственного органа»;
- сформировать пул лучших наставников.

Нормативная правовая база по практике:

1) Постановление Губернатора Пензенской области от 15 августа 2013 г. № 156 «Об утверждении положения о порядке и условиях наставничества на государственной гражданской службе Пензенской области»;

2) Постановление Губернатора Пензенской области от 7 июня 2012 г. № 83 «Об утверждении положения о премировании лиц, замещающих государственные должности Пензенской области, государственных гражданских служащих Правительства Пензенской области и руководителей исполнительных органов

государственной власти Пензенской области»;

3) Регламент вступления в должность государственной гражданской службы Пензенской области в Правительстве Пензенской области с приложениями:

- а) пособие «Первые шаги в Правительстве Пензенской области»;
- б) «Памятка наставнику»;
- в) «Кодекс наставника».

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.pnzreg.ru/gov_service/gosslugba
Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики:

- выбор и назначение наставника - 7 дней;
- проведение работы с гражданским служащим, в отношении которого назначен наставник (от трех месяцев до одного года);
- проведение адаптационного курса - 2 дня в квартал.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - премирование по итогам работы наставников (около 10000 рублей).

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Организация наставничества в органах исполнительной власти Хабаровского края ☆☆

Главное управление государственной службы Губернатора и Правительства Хабаровского края

Кадровая практика «Организация наставничества в органах исполнительной власти Хабаровского края» внедряется в органах исполнительной власти края с 2014 года в целях оказания помощи государственным гражданским служащим (работникам) в их профессиональной адаптации к новым условиям труда (служебной деятельности).

Основными задачами наставничества являются:

1) сокращение временных затрат на адаптацию государственных гражданских служащих (работников);

2) освоение ценностей и норм организационной культуры и профессиональной этики;

3) снижение риска увольнения работников в период прохождения испытания или в первый год работы в органах исполнительной власти края по причине дезадаптации;

4) повышение качества работы наставников.

Организация наставничества осуществляется в соответствии с постановлением Губернатора Хабаровского края от 26 августа 2014 г. № 61 «Об утверждении Положения о наставничестве в органах исполнительной власти Хабаровского края, структурных подразделений аппарата Губернатора и Правительства края», разработанного на основе Методического инструментария по применению наставничества на государственной гражданской службе.

Институт наставничества внедрен для:

- государственных гражданских служащих, замещающих должности категории «руководители» ведущей

группы должностей, должности категории «специалисты», впервые поступающих на государственную гражданскую службу, которым установлено испытание;

- лиц, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы края, которым установлено испытание;

- лиц, проходящих стажировку в органах исполнительной власти края.

На роль наставников чаще всего назначаются лица, замещающие должности государственной гражданской службы категории «руководители» (85%).

Реже назначаются наставниками лица, замещающие должности гражданской службы категории «специалисты» (11%), или лица, замещающие должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы края (4%). Как правило, назначение наставников из числа равных по должности осуществляется при необходимости приобретения наставляемым лицом навыков исполнения типовых должностных процедур с устоявшимся порядком их осуществления.

При выборе наставника учитывается наличие у работников следующих компетенций:

- экспертное владение передаваемыми профессиональными умениями;

- коммуникативные навыки - умение находить общий язык с людьми, выстраивать вертикальные и горизонтальные связи;

- административные навыки - умение формулировать и ставить задачи, организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать результаты и проводить корректировку.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Организация наставничества в органах исполнительной власти Хабаровского края ☆☆

В целях развития данных компетенций, устранения формального подхода в осуществлении наставничества, в 2015 году (28-29 апреля, 5-6 ноября) для 60 государственных гражданских служащих категории «руководители», осуществляющих наставничество, были проведены курсы повышения квалификации в форме тренинга по программе «Эффективный руководитель» (18 часов). Тренинг был направлен на развитие коммуникативных и управленческих компетенций, умений мотивировать работников, контролировать условия, цели, процессы, время, качество результатов труда.

Организация наставничества в органах исполнительной власти края осуществляется на основе планов мероприятий по наставничеству, разрабатываемых индивидуально с учетом должностных обязанностей и профессиональных особенностей наставляемого. Планы предусматривают поэтапное овладение и формирование профессиональных умений, включают в себя знакомство с организационной структурой органа исполнительной власти края, изучение нормативных правовых актов, административных процедур и системы документооборота.

В целях объективной проверки знаний и результатов выполнения мероприятий плана по наставничеству внедрены процедуры промежуточного и итогового тестирования наставляемых лиц.

Внедрение практики тестирования позволяет оценить знание наставляемым лицом нормативных правовых актов по основам прохождения государственной

гражданской службы, антикоррупционного законодательства, общий уровень профессиональных знаний и умений и скорректировать с учетом данной оценки мероприятий по наставничеству.

Для лиц, проходящих годичную стажировку в органах исполнительной власти края на должностях старших инспекторов, в практику работы, помимо ежеквартальных отчетов, внедрена процедура публичного собеседования стажера, его наставника (руководителя) с руководителями органа исполнительной власти края, руководством главного управления государственной службы Губернатора и Правительства края по вопросам организации и прохождения стажировки.

С целью адаптации стажеров к новым условиям работы в органах исполнительной власти края, подготовки их к трудовой деятельности с 2016 года внедрено проведение информационных встреч вновь отобранных стажеров со стажерами, заканчивающими прохождение стажировки, и представителями кадровых подразделений органов исполнительной власти края, главного управления государственной службы Губернатора и Правительства края.

По окончании наставничества предоставляется отчет, который содержит описание результатов решения конкретных служебных задач, полученных знаний и умений, отзыв наставника о результатах работы лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, и рекомендации по повышению профессионального уровня наставляемого лица.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Организация наставничества в органах исполнительной власти Хабаровского края ★★

Оценка работы и потенциала лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, проводится по нескольким параметрам:

- оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности;
- оценка квалификации;
- оценка профессиональных и личностных качеств (компетенций).

При осуществлении оценки применяется методический инструментарий всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, разработанный Минтрудом России.

Внедрение института наставничества в органах исполнительной власти края позволило достичь следующих **результатов:**

- сократился период адаптации и профессионального становления гражданских служащих;
- повысился профессиональный уровень новых работников;
- с момента внедрения наставничества практически отсутствуют случаи увольнения работников по собственной инициативе в период испытания;
- сократился срок испытания, устанавливаемый для государственных гражданских служащих и лиц, впервые принятых на работу в органы исполнительной власти края;
- за 1 полугодие 2016 года 65 наставников получили премию за выполнение особо важных и сложных заданий в соответствии с распоряжением Губернатора края от 9 августа 2016 г. № 472-р «Об утверждении положения о порядке

выплаты премии государственным гражданским служащим Хабаровского края за выполнение особо важных и сложных заданий». За 2015 и 2016 годы девять наставников награждены благодарностями первого заместителя Председателя Правительства края - руководителя аппарата Губернатора и Правительства края за хорошую работу по подготовке молодых специалистов для работы в органах исполнительной власти края.

По итогам 2014 - 2016 годов наставничество применялось в отношении 396 государственных гражданских служащих и лиц, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы. Из них: в 2014 году - 65 человек, в 2015 году - 198 человек, по состоянию на 1 октября 2016 года - 133 государственных гражданских служащих (работников).

В настоящее время главным управлением государственной службы Губернатора и Правительства края проводится работа по совершенствованию и развитию кадровой практики. Разрабатывается электронный курс «Деловой русский язык», который с 2017 года войдет в перечень материалов, обязательных для изучения наставляемым лицом.

В целях активизации работы органов исполнительной власти края по внедрению института наставничества, развития новых эффективных форм и методов наставничества, а также обобщения и распространения лучшего опыта по внедрению института наставничества на государственной

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ

Организация наставничества в органах исполнительной власти Хабаровского края ★★

гражданской службе, в настоящее время в стадии согласования находится проект распоряжения Губернатора края «О проведении ежегодного конкурса на лучшую организацию работы по внедрению института наставничества среди органов исполнительной власти Хабаровского края».

Нормативная правовая база по практике:

Постановление Губернатора Хабаровского края от 26 августа 2014 г. № 61 «Об утверждении Положения о наставничестве в органах исполнительной власти Хабаровского края, структурных подразделениях аппарата Губернатора и Правительства Хабаровского края».

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.khabkrai.ru/Gossluzhba/Podgotovka-kadrov/Nastavnichestvo

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 2 дня в неделю.

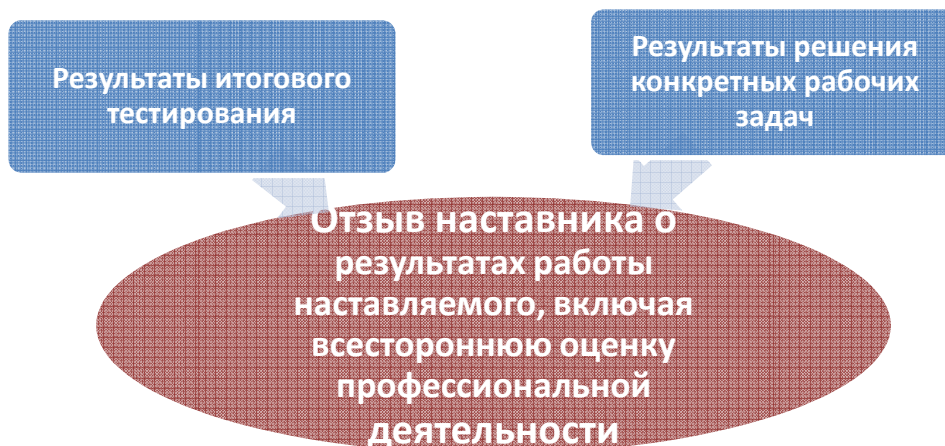
Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Не образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Отчет о результатах работы лица, в отношении которого осуществляется наставничество



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

Правительство Ярославской области

Региональный проект «Институт наставничества», который представляет собой систему профессиональной адаптации и ориентации кадров, имеющую единые подходы к реализации практики по направлениям:

- наставничество для лиц, впервые поступивших на гражданскую службу;
- наставничество в Корпоративном университете Правительства области;
- наставничество для лиц, включенных в молодежный кадровый резерв.

Целью проекта является формирование консолидированного сообщества из числа высококвалифицированных гражданских служащих, имеющих необходимый опыт, успехи в профессиональной сфере и способных передавать знания, умения, навыки посредством наставничества.

Задачи проекта:

- 1) создание централизованной системы наставничества;
- 2) создание единообразных подходов к наставничеству в органах исполнительной власти;
- 3) создание единой методической и информационной базы проекта;
- 4) формирование единых критериев оценки наставников;
- 5) обеспечение профессиональной подготовки наставников;
- 6) обеспечение профессионального развития кадров наставниками.

Основные проблемы, выявленные до старта проекта:

1. Недостаточный уровень удовлетворенности наставничеством в органах исполнительной власти;
2. Недостаточное качество сопровождения и организации наставничества;

3. Отсутствие единой информационно-методической базы для наставников и кадров;

4. Низкая заинтересованность служащих в осуществлении наставничества.

Решение проблем состояло из двух частей:

1. Разработка и внедрение новых методов и подходов к организации наставничества:

а) сформировали критерии отбора наставников и оценили уровень их подготовки;

б) обеспечили методическое сопровождение наставников;

в) разработали критерии оценки деятельности наставников по направлениям;

г) предоставили возможность каждому наставнику участвовать в процессе совершенствования системы наставничества;

2. Обеспечение оперативного взаимодействия наставников для обмена опытом и решения вопросов:

а) организовали открытые уроки;

б) обеспечили участие наставников в конференциях, стажировках, форумах, в том числе по вопросам кадровой политики;

в) организовали площадки для диалога (круглые столы, встречи, диспуты).

Основные результаты проекта по направлениям в 2016 году:

1) Повысился уровень информационной открытости органов государственной власти;

2) Повысился интерес со стороны молодежи к государственной гражданской службе;

3) Повысился уровень удовлетворенности лиц, включенных в резерв управленческих кадров,

профессиональной подготовкой практико-ориентированного характера;

4) Расширились возможности использования кадрового потенциала лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Нормативная правовая база по практике:

1) Распоряжение Губернатора области от 8 апреля 2011 г. № 134-р (в редакции распоряжения Губернатора области от 25 мая 2016 года № 176-р) «Об утверждении Положения об адаптации лиц, впервые поступивших на государственную гражданскую службу в органы исполнительной власти Ярославской области»;

2) Методические материалы для наставников;

3) Презентационные материалы для лиц, впервые поступивших на гражданскую службу;

4) План-график профессиональной подготовки лиц, впервые поступивших на гражданскую службу;

5) Оценка эффективности и результативности: формы анкет обратной связи наставника, лица, впервые поступившего на гражданскую службу;

6) Указ Губернатора области от 22 декабря 2014 г. № 582 «Об утверждении положения о Корпоративном университете Правительства области»;

7) План-график работы с наставниками;

8) Личные электронные кабинеты наставников;

9) Методические материалы о подготовке и проведении учебных занятий в Корпоративном университете;

10) Оценка эффективности и результативности: формы анкет обратной

связи слушателя, наставника, руководителя;

11) Указ Губернатора области от 30 декабря 2015 г. № 755 «О молодежном кадровом резерве Ярославской области»;

12) Формы индивидуального плана профессионального развития, отчета о выполнении индивидуального плана профессионального развития, заключения наставника;

13) Оценка эффективности и результативности: формы анкеты обратной связи наставника, лица, включенного в Молодежный кадровый резерв;

14) Указ Губернатора области от 26 июня 2015 г. № 358 «О резерве управленческих кадров Ярославской области»;

15) Программа работы органа исполнительной власти/структурного подразделения Правительства области с лицами, состоящими в резерве управленческих кадров, на год;

16) Форма отчета о закреплении наставника;

17) Методические рекомендации для наставников.

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.yarregion.ru/depts/upgs/Pages/nastavnichestvo.aspx

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 50 000 рублей.

Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет наставников.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Аппарат исполнительного комитета муниципального образования города Казани

Процесс адаптации и наставничества новых сотрудников в Мэрии г. Казани является продолжением процедуры отбора и оценки, а также учитывает уровень развития их компетенций. Система адаптации и наставничества включает в себя создание и реализацию индивидуальных программ обучения для сотрудников через наставничество, дистанционное обучение на рабочем месте с использованием программы «Эксперт», очное обучение на базе управления кадровой политики, оказание консультационной поддержки по вопросам социально-психологической адаптации, а также контроль результатов работы с использованием карточки мониторинга профессионального развития сотрудника, что позволяет достичь соответствия уровня компетенций сотрудников требованиям рабочего места в новых или изменившихся обстоятельствах социально-трудовой среды в оптимально короткий срок.

Краткое описание результатов внедрения кадровой стратегии или практики:

Снижение показателя текучести кадров среди сотрудников, находящихся на испытательном сроке более, чем в два раза.

Информация по всем сотрудникам, находящимся на испытательном сроке и проходящим мероприятия по адаптации и наставничеству вносится в программу 1С (специально адаптированную для работы управления кадровой политики), где отражаются все этапы прохождения адаптации.

★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

Нормативная правовая база по практике:

1. Распоряжение Руководителя Исполнительного комитета г. Казани от 28 марта 2008 г. № 615р «О наставничестве в Исполнительном комитете г.Казани»;

2. Распоряжение Руководителя Исполнительного комитета г. Казани от 15 мая 2008 г. № 982р «Об адаптации сотрудников Исполнительного комитета г.Казани».

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.kzn.ru/old/page349.htm

Оценка временных затрат на разработку кадровой стратегии или практики - 6 месяцев (от разработки до внедрения).

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой стратегии или практики - постоянно с 2008 года.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой стратегии или практики: затраты на реализацию и сопровождение - это фонд оплаты труда сотрудников управления кадровой политики и кадровых служб структурных подразделений Мэрии города Казани. Сопровождение и реализация за счет внутренних ресурсов без привлечения сторонних организаций, что позволяет существенно экономить бюджетные средства.

Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Не образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка эффективности использования кадровой практики - 100%.

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ»

Ключевые показатели результативности государственных
гражданских служащих Санкт-Петербурга ★★★

Администрация Губернатора Санкт-Петербурга

В настоящее время в Санкт-Петербурге разработаны две системы ключевых показателей результативности:

1. Система ключевых показателей результативности глав администраций районов Санкт-Петербурга утверждена в целях повышения эффективности деятельности глав администраций районов Санкт-Петербурга.

Методика расчета ключевых показателей результативности предполагает формирование ранжированного списка по балльной системе согласно определенному алгоритму. В 2015-2016 годах Система совершенствовалась, повышение ее эффективности продолжается постоянно, в настоящее время она включает в себя 33 ключевых показателя результативности (КПР), которые сгруппированы в 12 областей ключевой ответственности. Источниками сведений о величине КПР являются профильные отраслевые исполнительные органы государственной власти Санкт-Петербурга.

2. Система ключевых показателей результативности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга в реализации кадровой политики создана в целях повышения эффективности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга при реализации принципов кадровой политики, определенных

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», а также постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 сентября 2014 г. № 838 «О кадровой политике в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга».

Перечень ключевых показателей результативности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга в реализации кадровой политики включает в себя 17 показателей, которые сгруппированы в 8 критериев. Источниками сведений, используемых при расчете КПР, являются все исполнительные органы государственной власти Санкт-Петербурга, а также Комитет государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора Санкт-Петербурга.

Нормативная правовая база по практике:

1. Система ключевых показателей результативности глав администраций районов Санкт-Петербурга утверждена 17 мая 2016 г.;

2. Система ключевых показателей результативности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга в реализации кадровой политики утверждена 18 июля 2016 г.

ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ Ключевые показатели результативности государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга ★★★

**Ссылки по кадровой практике в сети
Интернет:**

www.hr.gov.spb.ru/news/70

www.topspb.tv/programs/v17860

www.gbuce.ru/media/files/20160725/reit.pdf

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 4 месяца.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Источники сведений



ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
Ключевые показатели результативности государственных
гражданских служащих Санкт-Петербурга ★★★

Система ключевых показателей результативности
глав администраций районов Санкт-Петербурга



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

ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Оценка эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти Челябинской области ★★★

Аппарат Губернатора и Правительства Челябинской области

Оценка эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти Челябинской области проводится по шести направлениям, выраженным в критериях:

1) качество работы по планированию и исполнению областного бюджета (качество финансового менеджмента, осуществляемого главными распорядителями средств областного бюджета и главными администраторами доходов областного бюджета);

2) выполнение индикативных показателей и эффективность использования бюджетных средств органом исполнительной власти;

3) эффективность исполнения органом исполнительной власти Челябинской области государственных функций по государственному контролю (надзору);

4) качество предоставления государственных услуг органом исполнительной власти Челябинской области;

5) качество исполнения поручений и указаний Президента Российской Федерации, контрольных поручений Губернатора Челябинской области;

6) эффективность реализации кадровой политики.

По результатам рассмотрения итогов оценки комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти Челябинской области под руководством Губернатора Челябинской области утвержден рейтинг руководителей, сформированы предложения и рекомендации руководителям органов исполнительной власти, у которых выявлены низкие показатели по отдельным критериям.

Результаты оценки по каждому критерию и сводный рейтинг размещены на официальном сайте Правительства Челябинской области в сети Интернет.

В феврале 2016 года на заседании Совета по реализации кадровой политики в Уральском федеральном округе был рассмотрен опыт Челябинской области по внедрению новых кадровых технологий и Управлением Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров данной Методике дана положительная оценка.

Нормативная правовая база по практике:

1. Распоряжение Губернатора Челябинской области от 9 апреля 2015 г. № 343-р «Об оценке эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти Челябинской области»;

2. Методика проведения оценки эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти Челябинской области, утвержденная Губернатором Челябинской области 8 июня 2016 г.;

3. Распоряжение Губернатора Челябинской области от 5 апреля 2016 г. № 287-р «О комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти Челябинской области»;

4. Распоряжение Губернатора Челябинской области от 25 декабря 2015 г. № 2316-р «О перспективных планах работы руководителей органов исполнительной власти Челябинской области на 2016 - 2019 годы»;

5. Постановление Правительства Челябинской области от 27 июля 2011 г. № 253-П «О Методике оценки и мониторинга качества финансового

ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Оценка эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти Челябинской области ★★

менеджмента, осуществляемого главными распорядителями средств областного бюджета и главными администраторами доходов областного бюджета»;

6. Распоряжения руководителя Аппарата Губернатора и Правительства Челябинской области от 12 октября 2015 г. № 11/6612 о графике проверок органов исполнительной власти Челябинской области в 2015 году (по отдельным показателям критерия «качество предоставления государственных услуг органом исполнительной власти Челябинской области») и от 22 декабря 2015 г. о проведении проверок органов исполнительной власти Челябинской области в 2016 году (по критерию «эффективность реализации кадровой политики»);

7. Протокол рассмотрения результатов оценки эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти Челябинской области по итогам 2015 года;

8. Информационно-аналитический материал (брошюра) с результатами оценки эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти Челябинской области (результаты оценки в разрезе критериев и итоговые показатели оценки по каждому руководителю).

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

1) Материалы оценки размещены на официальном сайте Управления государственной службы Правительства Челябинской области и официальном

сайте Правительства Челябинской области:

а) www.gosslujba.pravmin74.ru/documents/936

б) www.pravmin74.ru/novosti/poporucheniyu-gubernatora-v-chelyabinskoy-oblasti-ocenili-rabotu-rukovoditeley-organov

2) На сайтах крупнейших региональных информационных агентств с привлечением мнения экспертов:

а. www.ura.ru/articles/1036268263

б. www.dostup1.ru/society/Vlasti-Yuzhnogo-Urala-sostavili-reyting-effektivnosti-chinovnikov_87577.html

в. www.1obl.ru/news/olyudyakh/reiting_upravlentsev_chelobl_2015

д. www.chelyabinsk.bezformata.ru/listnews/rukovoditelej-organov-ispolnitelnoj/48165791

е. www.chelyabinsk-news.net/other/2016/06/29/136253.html

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 6 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 225 дней ежегодно.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Соотношение компонентов оценки



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

ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Внедрение системы управления эффективностью деятельности исполнительных органов государственной власти: комплексный подход и ориентация на результат для групп должностей государственной гражданской служб ★★★

Правительство Воронежской области

Кадровая стратегия «Внедрение системы управления эффективностью деятельности исполнительных органов государственной власти: комплексный подход и ориентация на результат» представляет собой многокомпонентную и полиструктурную систему с разнообразием составляющих элементов, направленную на повышение эффективности государственного управления в регионе в целом. Целью внедрения данной системы является внедрение в государственное управление региона проектно-ориентированной модели управления.

Данная система включает в себя следующие структурные компоненты:

1) 1 компонент - разработка, внедрение и реализация системы оценки эффективности и результативности руководителей исполнительных органов государственной власти Воронежской области (далее - ИОГВ);

2) 2 компонент - разработка и внедрение модели компетенций руководителей ИОГВ - входит в систему как объективное следствие необходимости реализации 1 компонента;

3) 3 компонент - разработка и внедрение системы управления проектами - также выступает как объективное следствие необходимости реализации 1 компонента;

4) 4 компонент - управление компетенциями участников данной системы - обеспечивает качественную реализацию первых трех структурных компонентов системы.

В основу системы оценки эффективности и результативности

руководителей ИОГВ заложена объектно-ориентированная модель, подразумевающая определение основных объектов, на улучшение состояния которых направлена деятельность каждого ИОГВ, и относительно данных объектов определение показателей. Показатели включают в себя индикаторы, отражающие деятельность в рамках национального инвестиционного рейтинга, а также «майских» Указов Президента страны. Показатели целевого состояния объектов сведены в персональную карту эффективности (далее - ПКЭ) руководителя каждого ИОГВ.

Карты эффективности и результативности деятельности формируются самостоятельно руководителем ИОГВ с учетом:

1) проблемных объектов управления;

2) показателей, предусмотренных правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, губернатора Воронежской области, правительства Воронежской области, которые относятся к выбранным объектам управления. Выбранные руководителем ИОГВ показатели подразделяются на две группы:

- показатели, характеризующие целевое конечное состояние объектов управления;

- показатели, характеризующие условия, которые необходимо создать

ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Внедрение системы управления эффективностью деятельности исполнительных органов государственной власти: комплексный подход и ориентация на результат для групп должностей государственной гражданской службы ★★

для достижения ИОГВ Воронежской области целевого конечного состояния объектов управления.

Показатели первой группы являются ключевыми. Общее количество ключевых показателей должно составлять не менее трех и не более пяти. В зависимости от достигнутого значения итогового индекса эффективности и результативности формируется рейтинг руководителей ИОГВ по каждой из следующих групп: эффективной; эффективной в допустимых пределах; эффективной ниже допустимых пределов.

Внедрение системы оценки эффективности и результативности руководителей ИОГВ сопровождалось одновременно процессом разработки и внедрения модели компетенций руководителей.

Актуальность внедрения данного компонента в систему была обусловлена необходимостью «измерения» соответствия руководителей заданной модели компетенций, готовности к нестандартному решению поставленных задач, созданию уникального результата и выявлению уровня готовности к принятию активного участия во внедрении принципиально иной системы государственного управления в регионе. Основным методом, используемым для создания Модели компетенций, стал метод интервью.

В ходе проведения интервью (персональные интервью были проведены с заместителями губернатора Воронежской области и заместителями председателя правительства Воронежской области) исследовались ключевые требования к лицам, замещающим государственные

должности, и государственным служащим и определялись факторы, с которыми связано предъявление данных требований.

В результате системного анализа информации по итогам интервьюирования сформирована модель компетенций, сведенная к четырем основным сферам:

- сфера мотивации;
- особенности личности;
- умения построения отношений с людьми;
- стремление к достижению результатов.

Требования к проявлениям этих качеств изменяются в первую очередь в зависимости от уровня, на котором находится руководитель. Уровень проявления компетенций соответствует масштабу задач руководителя. Для каждой компетенции разработаны поуровневые индикаторы.

Разработана Матрица целевых уровней развития компетенций, в которой выделены компетенции, обязательные к оценке, и компетенции, показывающие потенциальные возможности (оцениваются в особых случаях). Разработка и внедрение первых двух компонентов системы обеспечили в 2015 году возможность внедрения 3 компонента - системы управления проектами (далее - СУП). Внедрение в систему 3 компонента направлено на создание иного формата межфункционального взаимодействия с целью достижения ключевых показателей эффективности. В свою

ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Внедрение системы управления эффективностью деятельности исполнительных органов государственной власти: комплексный подход и ориентация на результат для групп должностей государственной гражданской службы ★★

очередь, модель компетенций позволяет правильно формировать команды проекта и распределять роли.

При разработке и внедрении системы управления проектами определены три ключевых элемента системы:

- понятие проекта (чем управлять);
- органы управления проектами (кто управляет);
- процессы управления проектами (как управлять).

Разработана модель оценки ранга проекта (МОРП), которая содержит 2 группы критериев, по которым оценивается каждый проект:

1. Критерии оценки сложности проекта;

2. Критерии важности проекта для реализации Стратегии социально-экономического развития Воронежской области. По каждому критерию разработана балльная шкала. В зависимости от суммы баллов, набранных мероприятием, претендующим называться проектом, мероприятие может быть отнесено к текущей деятельности или проекту 1 (2) ранга.

Важность определения органов управления проектами обусловлено необходимостью, с одной стороны, четко разграничить роли и полномочия каждого органа управления проектами (проектный комитет, офис управления проектами, руководитель проекта, куратор проекта), с другой стороны, вписать органы управления проектами в существующую структуру ИОГВ.

Связь системы управления проектами с системой оценки

эффективности и результативности руководителей ИОГВ обеспечивается тем, что проекты направлены на приведение подведомственных руководителю объектов управления в целевое состояние, в свою очередь, показатели эффективности проекта являются показателями конечного целевого состояния объекта управления, либо показателями, характеризующими условия, необходимые для достижения объектом целевого состояния.

Соответственно показатели эффективности проекта отражаются в карте эффективности и результативности руководителя ИОГВ, либо его подчиненных.

В настоящее время также прорабатываются:

- механизм мотивации участников проектной деятельности;
- система автоматизации процессов комплексной оценки руководителей и системы проектного управления;
- вопрос внедрения системы оценки государственных служащих на основе системы функциональных компетенций.

На протяжении всего периода работы внедрение данной системы сопровождалось управлением компетенциями участников, то есть обучением, направленным на формирование знаний и умений, направленных на решение нестандартных задач, навыков по разработке и заполнению карт эффективности деятельности руководителей ИОГВ, а также формирование необходимых знаний и

ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Внедрение системы управления эффективностью деятельности исполнительных органов государственной власти: комплексный подход и ориентация на результат для групп должностей государственной гражданской службы ★★

навыков в сфере проектного управления у руководящего состава органов исполнительной власти и участников проектов, а также создание проектной культуры в ИОГВ области. Формат обучения: тренинги, деловые игры, практические занятия и т. д. В 2016-2017 годах запланировано обучение по проектному управлению.

Нормативная правовая база по практике:

1. Указ Губернатора Воронежской области от 19 декабря 2008 г. № 179-у «О Совете по кадровой политике при губернаторе Воронежской области»;

2. Постановление Правительства Воронежской области от 26 мая 2015 г. № 439 «Об утверждении программы «Развитие государственной гражданской службы Воронежской области на 2015 - 2018 годы»;

3. Постановление Правительства Воронежской области от 31 августа 2016 г. № 612 «Об утверждении Положения о системе управления проектами и проектной деятельности в Правительстве Воронежской области и исполнительных органах государственной власти Воронежской области»;

4. Постановление Правительства Воронежской области от 30 июня 2016 г. № 444 «О создании комитета по внедрению системы управления проектами при Правительстве Воронежской области»;

5. Постановление Правительства Воронежской области от 11 ноября

2015 г. № 872 «Об утверждении Методики оценки эффективности и результативности деятельности руководителей исполнительных органов государственной власти Воронежской области»;

6. Распоряжение Правительства Воронежской области от 18 августа 2014 г. № 631-р «О плановых значениях показателей для оценки эффективности деятельности исполнительных органов государственной власти Воронежской области на 2014-2016 годы»;

7. Распоряжение Правительства Воронежской области от 22 августа 2014 г. № 640-р «О показателях по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности»;

8. Методические рекомендации по разработке и внедрению стандарта оценки эффективности и результативности исполнительных органов государственной власти Воронежской области, утвержденные приказом Департамента экономического развития Воронежской области от 8 октября 2013 г. № 144-о;

9. Методические рекомендации по формированию моделей факторного анализа показателей для оценки эффективности деятельности исполнительных органов государственной власти Воронежской области, разработанные Департаментом экономического развития Воронежской области;

ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Внедрение системы управления эффективностью деятельности исполнительных органов государственной власти: комплексный подход и ориентация на результат для групп должностей государственной гражданской службы ★★★

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.govvrn.ru

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - декабрь 2014 года по 2016 год.

Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

В соответствии с Указом Губернатора Воронежской области от 19 декабря 2008 г. № 179-у образован и успешно функционирует Совет по кадровой политике при губернаторе Воронежской области. В соответствии с Постановлением Правительства Воронежской области от 30 июня 2016 г. № 444 «О создании комитета по внедрению системы управления проектами при Правительстве Воронежской области» образован Комитет по внедрению системы

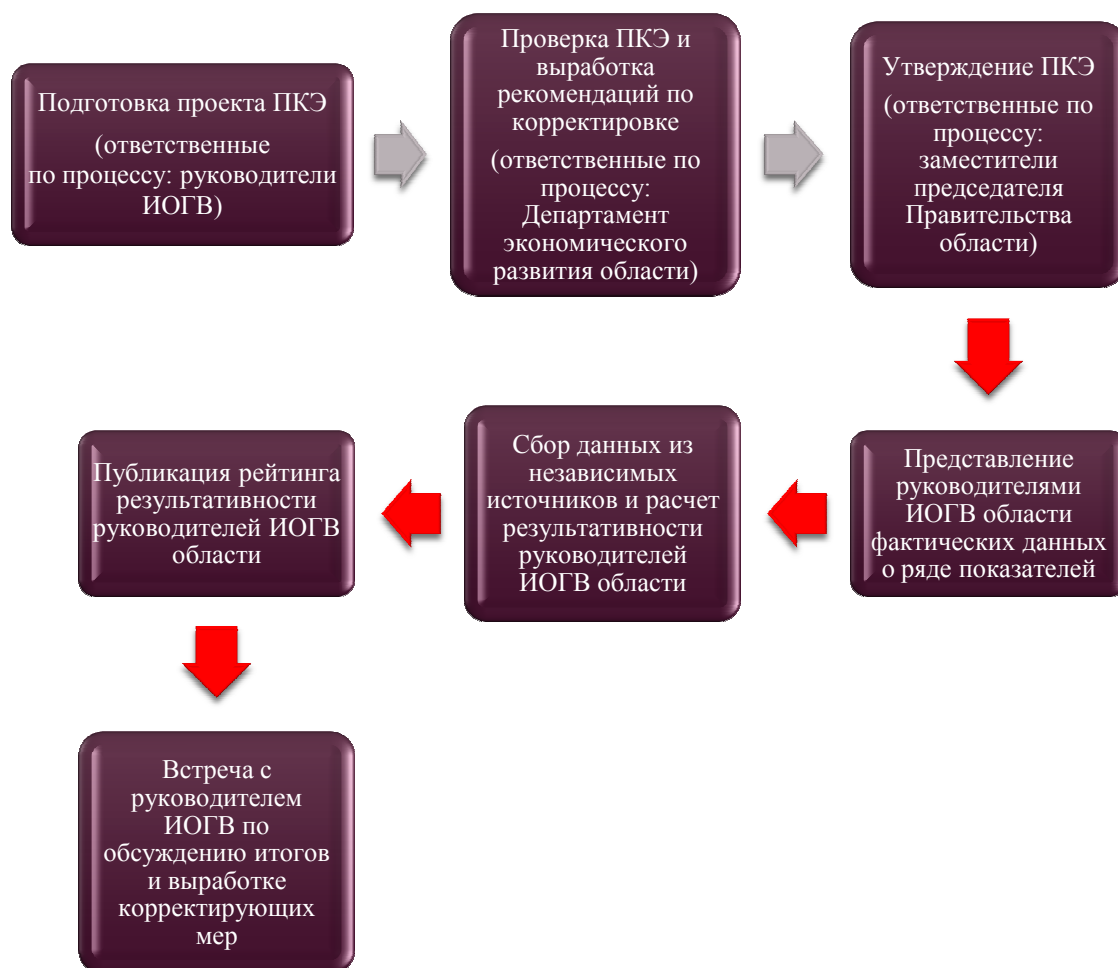
управления проектами при правительстве Воронежской области (далее - Комитет). Пилотная отработка заседания Комитета состоялась 7 октября 2016 г. На заседании Комитета были заслушаны 5 проектов, планируемых к реализации.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Внедрение системы управления эффективностью деятельности исполнительных органов государственной власти: комплексный подход и ориентация на результат для групп должностей государственной гражданской службы ★★★

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И РАЗРАБОТКИ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ИОГВ ОБЛАСТИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ КАРТ ЭФФЕКТИВНОСТЕЙ



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

ОЦЕНКА ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Оценка эффективности и результативности органов Администрации города Вологды, профессиональной служебной деятельности работников Администрации города Вологды ★★★

Администрация города Вологды

В целях повышения эффективности работы Администрации города Вологды и ее стратегического капитала - муниципальных служащих в Администрации города Вологды в 2013 году была внедрена система оценки эффективности и результативности. Внедрение системы проходило поэтапно. На 1 этапе была внедрена система оценки органов Администрации города Вологды (2013 год), на 2 этапе была внедрена система оценки эффективности и результативности муниципальных служащих Администрации города Вологды (2014 год) и на 3 этапе была внедрена общественная оценка органов Администрации города Вологды и муниципальных служащих (2015 год).

С помощью внедрения данной практики удалось создать открытую систему материального стимулирования, решить проблему недостаточной мотивации работников к эффективному исполнению должностных обязанностей, повысить эффективность работы Администрации города Вологды.

По результатам общественной оценки ежеквартально отмечается положительная динамика сокращения количества негативных отзывов о деятельности Администрации города Вологды и муниципальных служащих.

Нормативная правовая база по практике:

1) Распоряжение Администрации города Вологды от 27 мая 2013 г. № 226 «Об оценке эффективности и результативности деятельности органов Администрации города Вологды, профессиональной деятельности работников Администрации города Вологды»;

2) Распоряжение Администрации города Вологды от 2 июля 2014 г. № 248 «О внесении изменений в отдельные муниципальные правовые акты»;

3) Распоряжение Администрации города Вологды от 15 января 2015 г. № 7 «Об общественной оценке деятельности органов Администрации города Вологды и профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Администрации города Вологды и о внесении изменений в распоряжения Администрации города Вологды от 27 мая 2013 г. № 226, 10 декабря 2014 г. № 476, распоряжение Главы города Вологды от 31 декабря 2008 г. № 319-В».

Ссылки по кадровой практике в сети

Интернет:

www.vologda-portal.ru

www.vologda-portal.ru/oficialnaya_vologda/index.php?SECTION_ID=6459

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 6 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: 0,5 дня в год на 1 работника; 0,2 дня в год на 1 линейного руководителя; 16 дней в год на 2 кадровиков.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 0.

Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

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

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»

Школа мэров ★★★

Администрация Губернатора Свердловской области

Проект «Школа мэров» инициирован Губернатором Свердловской области в 2013 году для совершенствования профессионального уровня глав муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области (далее - муниципальные образования).

Разработка проекта «Школа мэров» была направлена на решение следующих задач:

1) создание системы непрерывного обучения для глав муниципальных образований по широкому кругу вопросов;

2) адаптация избранных глав муниципальных образований к профессиональной деятельности в качестве руководителя муниципалитета, содействие развитию межмуниципальных связей;

3) формирование площадки для совместного обсуждения вопросов стратегического развития муниципальных образований и Свердловской области, получение «обратной связи» от руководителей муниципалитетов по ключевым мероприятиям, реализуемым региональными органами власти;

4) распространение положительного опыта муниципальных образований в решении проблемных вопросов, связанных с реализацией вопросов местного значения, отдельных переданных полномочий.

В качестве формата мероприятия выбраны одно- или двухдневные сессии, каждая из которых включает

рассмотрение одного или нескольких связанных вопросов, стоящих перед органами местного самоуправления. Использование указанного формата предусматривает несколько особенностей. Во-первых, выступления представителей федеральных и региональных органов власти, научного и экспертного сообщества с обязательным последующим обсуждением вопросов с главами муниципальных образований. Во-вторых, представление докладов по широкой тематике, связанной с реализацией ключевых стратегических документов Российской Федерации и Свердловской области, демонстрирующие ключевые направления развития страны, региона и муниципалитетов. В-третьих, возможность каждого главы муниципального образования обсудить и рассмотреть конкретные проблемы своего муниципалитета в контексте заявленных на сессии вопросов с представителями областных и федеральных органов власти, а также экспертами.

На сегодняшний день проект «Школа мэров» также интегрирован в систему действующих механизмов работы с главами муниципальных образований, в частности, включающую: Совет глав муниципальных образований при Губернаторе Свердловской области, Ассоциацию глав муниципальных образований Свердловской области, работу в рамках различных совещательных и консультативных органов, гарантию на получение

дополнительного профессионального образования, предусмотренную областным законодательством, и другие. Большинство из указанных механизмов носят отраслевой и ситуационный характер, а по их итогам выносятся решения о конкретных поручениях.

Проект «Школа мэров» направлен на обсуждение стратегических вопросов развития муниципалитетов, а рекомендации, принятые по итогам «Школы мэров», прежде всего, выражаются в совершенствовании внутренней работы органов местного самоуправления муниципальных образований. Кроме того, формат «Школы мэров» сделал возможным приглашение для работы с главами муниципальных образований бизнес-тренеров (в целях совершенствования деловых и личностных качеств руководителей муниципальных образований).

Ежегодно распоряжениями Губернатора Свердловской области утверждаются Планы мероприятий проекта «Школа мэров» на соответствующий год.

С 2013 по 2016 год в рамках реализации проекта проведено 8 сессий:

1) «Развитие местного самоуправления в контексте федеральной и региональной политики»;

2) «Стратегический план развития муниципального образования: разработка, проблемы реализации, оценка эффективности»;

3) «Местный бюджет как инструмент развития муниципального образования: технологии формирования и исполнения бюджета, ориентированного на результат»;

4) «Инвестиционная политика в муниципальном образовании»;

5) «Муниципальная экономика: от реформ и кризисов - к перспективам и устойчивому росту»;

6) «Жилищно-коммунальное хозяйство и благоустройство. Энергосбережение и энергоэффективность. Развитие малого и среднего предпринимательства в муниципальном образовании»;

7) «Земельная и градостроительная политика муниципального образования. Реализация кадровой политики в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области»;

8) «Взаимодействие федеральных органов государственной власти с органами местного самоуправления в части реализации законодательства Российской Федерации».

Особый интерес у целевой аудитории проекта вызвала сессия 5, в ходе которой главы муниципальных образований совместно с руководителями отраслевых органов исполнительной власти Свердловской области, курирующих вопросы промышленности, сельского хозяйства, занятости населения обсудили проблемы развития местных предприятий, в том числе эффективность мер их государственной поддержки, направления межмуниципального сотрудничества, мероприятия по недопущению роста безработицы. Значительное внимание уделено развитию в муниципальных образованиях малого и среднего предпринимательства, в том числе содействие продвижению продукции малого и среднего бизнеса, создание благоприятных условий для местных производителей и др. В связи со значимостью вопроса принято решение о

его дальнейшем рассмотрении в рамках сессий «Школы мэров».

Реализация проекта «Школа мэров» позволила достигнуть положительных результатов:

1) В Свердловской области сформирована система непрерывных образовательных мероприятий для высших должностных лиц муниципальных образований;

2) Главы муниципальных образований на постоянной основе участвуют в обсуждении вопросов стратегического развития Свердловской области, получают актуальную информацию об отраслевом развитии, что положительно сказывается на реализации вопросов местного значения;

3) В Свердловской области создана площадка для обсуждения вопросов стратегического развития региона и его территорий со всеми заинтересованными лицами: представителями федеральных, областных и местных органов власти, независимых экспертов.

Дальнейшая реализация проекта «Школа мэров» будет способствовать повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления, реализации вопросов местного значения, достигаемых путем непрерывного образовательного сопровождения профессионального роста руководителей муниципальных образований и стратегического развития территорий.

В качестве **задач для дальнейшего развития** проекта «Школа мэров» выделяются следующие:

1) выработка главами муниципальных образований согласованных предложений для областных органов государственной власти, направленных на повышение эффективности работы местных органов власти;

2) переход к разработке типовых документов для глав муниципальных образований по вопросам стратегического развития и планирования (с целью обеспечения соответствия областных и местных программных документов);

3) усиление межмуниципального взаимодействия, проведение встреч глав соседних муниципальных образований с представителями областных исполнительных органов (с целью создания кластеров, развития совместной инфраструктуры).

Нормативная правовая база по практике:

1) Положение о «Школе мэров», утвержденное Вице-губернатором Свердловской области - Руководителем Администрации Губернатора Свердловской области 24 июня 2013 г.;

2) Распоряжения Губернатора Свердловской области «О проведении в Свердловской области мероприятий в рамках реализации проекта «Школа мэров» (с планами-графиками сессий проекта, ежегодно);

3) Презентационная брошюра о проекте.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.gubernator96.ru/news/show/id/3184/news_category/62

www.http://gubernator96.ru/news/show/id/2006/news_category/62

www.gubernator96.ru/news/show/id/2225

www.gubernator96.ru/news/show/id/2855/news_category/62

www.gubernator96.ru/news/show/id/2521

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 6 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: реализация - 10 рабочих дней; сопровождение - 60 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 200 тыс. рублей.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ

Ориентирование на возможность реализации конкретных проектов, с согласованием интересов органов государственной власти и местного самоуправления, с привлечением экспертов

Исключительно прикладное образование и нацеленность на результат в соответствии с актуальной ситуацией и приоритетами социально-экономического развития муниципальных образований Свердловской области

Проведение широкого спектра мероприятий с руководителями и сотрудниками органов местного самоуправления, в том числе с использованием IT-технологий, возможностей дистанционного взаимодействия. Актуализация программ под конкретные текущие задачи органов местного самоуправления, обеспечение их взаимосвязи с практической деятельностью

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Развитие кадрового потенциала государственных служащих Липецкой области ☆☆

Администрация Липецкой области

Проект «Развитие кадрового потенциала государственных служащих Липецкой области» реализован в администрации Липецкой области и исполнительных органах государственной власти области в 2016 году. Основы концепции развития разработаны в государственной программе «Эффективное государственное управление и развитие муниципальной службы в Липецкой области», утвержденной постановлением администрации области 31 октября 2013 г. № 497.

Основная цель проекта: совершенствование системы развития кадрового потенциала государственных служащих области, активное содействие росту профессионализма, компетентности специалистов и руководителей для их использования в выполнении функций государственных органов и служению обществу.

В ходе реализации проекта: расширен список ВУЗов из других городов, привлекаемых для оказания образовательных услуг государственным служащим, повышено качество обучения через применение новых дистанционных образовательных технологий, уменьшено количество государственных служащих, отвлекаемых с рабочих мест в рабочее время, улучшено качество контроля за процессом обучения через внедрение автоматизированной системы тестирования, произошел отбор оптимальных по стоимости программ, уменьшена себестоимость обучения одного слушателя за курс обучения.

Совершенствованию деятельности по профессиональному развитию государственных управленцев дало новый импульс принятие областных целевых программ в сфере государственного управления.

В связи с современными требованиями к государственному управлению государственной программой «Эффективное государственное управление и развитие муниципальной службы в Липецкой области» определены новые цели и задачи. Управление государственной службы и кадровой работы аккумулирует деятельность органов власти Липецкой области по кадровому развитию государственной службы, по внедрению новых, современных форм обучения, повышению квалификации государственных гражданских служащих и раскрытию их интеллектуального потенциала.

Управлением ведется поиск новых подходов и методов в решении задач, стоящих перед региональной властью. В условиях динамично меняющегося рынка информации и технологий способность органов управления инициировать и внедрять новые методы становится все более ценным конкурентным преимуществом. Экономическая ситуация вынуждает искать более бюджетно-сберегающие и при этом эффективные варианты образования.

При организации профессионального развития обучение планируется в зависимости от стажа работы на государственной службе, от специфики работы и уровня управления. Обобщая индивидуальные планы профессионального развития государственных служащих, управлением выделены приоритетные направления профессионального обучения:

- для вновь принятых на государственную службу - «Правовые основы государственной службы», «Проведение административной реформы», «Государственная политика по противодействию коррупции»;

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Развитие кадрового потенциала государственных служащих Липецкой области ★★

- для служащих со стажем - «Правовая культура»; «Повышение эффективности органов власти при осуществлении функций контроля (надзора)»;

- для служащих со стажем в сфере экономики и финансов - «Госзакупки», «Управление государственными финансами», «Государственно-частное партнерство», «Финансовая система и бюджетная политика».

Универсальными темами и наиболее востребованными для всех категорий государственных служащих являются: «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности государственного служащего» и «Деловой русский язык на государственной службе».

Нормативная правовая база по практике:

1. Закон Липецкой области от 30 декабря 2005 г. № 259-ОЗ «О государственной гражданской службе Липецкой области»;

2. Постановление администрации Липецкой области от 31 октября 2013 г. № 497 «Об утверждении государственной программы Липецкой области «Эффективное государственное управление и развитие муниципальной службы в Липецкой области»;

3. Постановление администрации Липецкой области от 13 марта 2013 г. № 118 «О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих администрации Липецкой области и исполнительных органов государственной власти Липецкой области»;

4. Распоряжение главы

администрации Липецкой области от 6 мая 2016 г. № 202-р «Об утверждении плана противодействия коррупции в Липецкой области на 2016-2017 гг.»;

5. Распоряжение главы администрации Липецкой области от 23 декабря 2014 г. «О плане мероприятий исполнительных органов государственной власти Липецкой области по антикоррупционному просвещению населения Липецкой области на 2015-2016гг.».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

1. www.gosservice48.ru;
2. Системы кадрового учета «Кадры 4.0»;
3. Автоматизированная система «Кадровый потенциал»;
4. Использование программы «VeralTest Professional»;
5. Информационная автоматизированная система информирования конкурсантов и служащих «websms»;
6. Портал Резерва управленческих кадров Липецкой области www.рук48.рф.
Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 247.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 2,5 миллиона рублей.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Система подготовки и оценки профессионального мастерства кадровых работников исполнительных органов государственной власти Мурманской области ★★

Аппарат правительства Мурманской области

Разработана и внедрена Управлением государственной службы и кадров Аппарата Правительства Мурманской области в период 2014 - 2016 годов система подготовки и оценки профессионального мастерства кадровых работников исполнительных органов государственной власти Мурманской области (далее - система подготовки и оценки).

Основными целями системы подготовки и оценки являются:

- профессиональное развитие должностных лиц, ответственных за организацию кадровой работы в исполнительных органах государственной власти Мурманской области (далее - ИОГВ Мурманской области);
- оценка уровня компетентности кадровых работников ИОГВ Мурманской области;
- укрепление профессиональных связей между сотрудниками, ответственными за кадровую работу в ИОГВ Мурманской области;
- определение лучшего кадрового работника ИОГВ Мурманской области в 2016 году;
- формирование корпоративной культуры как способа повышения эффективности деятельности кадровых подразделений.

В реализации системы подготовки и оценки задействованы сотрудники управления государственной службы и кадров Аппарата Правительства Мурманской области, кадровые работники ИОГВ Мурманской области, руководители ИОГВ Мурманской области.

Система подготовки и оценки состоит из следующих этапов, реализованных последовательно на протяжении трех лет:

2014 год

«Кадровый аудит» - система оценки состояния кадрового делопроизводства в ИОГВ Мурманской области. Данный этап - подготовительный, направлен на выявление объективной картины состояния кадрового делопроизводства в ИОГВ Мурманской области. Анализ результатов кадрового аудита позволил сформулировать актуальную тематику дальнейших учебных занятий.

«Модульная программа обучения» - тематика занятий данной программы объединена в группы (модули), исходя из результатов кадрового аудита. Выбор сделан в пользу тех направлений, по которым аудит выявил наибольшее количество недостатков.

2015 год

«Школа кадровика» и «Школа кадровика - работа над ошибками» - продолжение модульной программы с использованием таких форм обучения, как решение тестов, практических заданий, кейсов.

2016 год

«Методические дни» являются инструментом «тонкой» настройки и предлагают обучающимся самостоятельно выбрать те конкретные вопросы, решение которых вызывает затруднения. Данная форма работы характеризуется индивидуальным подходом к обучению.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Система подготовки и оценки профессионального мастерства кадровых работников исполнительных органов государственной власти Мурманской области ★★

«Модульная программа подготовки», «Школа кадровика», «Методические дни» являются обучающими этапами и направлены на повышение профессионального мастерства кадровых работников.

Конкурс «Ценный кадр-2016» - определение лучшего кадрового работника в системе ИОГВ Мурманской области.

Конкурс проводится по номинации «Лучший кадровый работник исполнительных органов государственной власти Мурманской области» и состоит из двух этапов:

- 1) выполнение конкурсного задания;
- 2) решение кейсов в ходе деловой игры «КАДРиль».

Конкурсное задание включает в себя:

- анализ текста, содержащего описание жизненных событий вымышленной героини;
- подготовку комплекта учебных документов, отражающих поступление героини на гражданскую службу, ее прохождение и увольнение с гражданской службы в связи с урегулированием конфликта интересов.

Деловая игра «КАДРиль» содержит 10 основных заданий, сформированных в три группы, и 1 дополнительное задание. Это и есть фигуры «КАДРили».

Конкурс «Ценный кадр-2016» является оценочным и завершающим этапом системы подготовки и оценки профессионального мастерства кадровых работников ИОГВ Мурманской области.

Таким образом, разработка и внедрение системы подготовки и оценки профессионального мастерства кадровых работников ориентирована на достижение долгосрочной цели по

созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива кадровых работников в исполнительных органах государственной власти.

Нормативная правовая база по практике:

1) Приказ Аппарата Правительства Мурманской области от 7 февраля 2014 г. № 31-ОД «О порядке проведения проверок кадрового делопроизводства в исполнительных органах государственной власти Мурманской области»;

2) Приказ Аппарата Правительства Мурманской области от 12 февраля 2014 г. № 34-ОД «Об утверждении Плана и состава комиссии по проведению проверок кадрового делопроизводства»;

3) Приказ Аппарата Правительства Мурманской области от 24 февраля 2016 г. № 40-ОД «Об утверждении Положения о конкурсе «Ценный кадр-2016».

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.apparat.gov-murman.ru/activities/gossluzhba/info

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 1 месяц.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 36 месяцев.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - финансовых затрат не потребовало.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Система подготовки и оценки профессионального мастерства кадровых работников исполнительных органов государственной власти Мурманской области ★★

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Смешанное обучение как объединение достоинств очного и электронного форматов ★★

Правительство Москвы

В целях оптимизации временных и финансовых затрат с 2014 года для государственных гражданских служащих Правительства Москвы успешно реализуется современный формат обучения - смешанное обучение.

Традиционная очная форма предполагает длительный отрыв от работы, необходимость тратить время на дорогу, привлечение большого количества преподавателей, учебных классов, административного персонала и т.д. «Смешанное» обучение представляет собой сочетание электронного и очного форматов. Такое смешение позволяет более эффективно использовать рабочее время слушателей программы. Знания, полученные при прохождении дистанционного модуля программы, используются на очном занятии. Сотрудник получает возможность самостоятельно распределять свое время в рамках работы с дистанционным курсом, изучать материал в индивидуальном темпе. Важно еще и то, что доступ к материалам дистанционного курса сохраняется у слушателя после окончания обучения и может использоваться как справочный материал. Однако многие темы невозможно освоить или даже раскрыть только при помощи электронных технологий, здесь помогает очная часть программ, в ходе которых слушатели могут ознакомиться с самыми последними кейсами от ведущих экспертов, задать сложные или уникальные вопросы, а также отработать навыки и получить обратную связь от преподавателя и группы.

Обучение в смешанном формате включает в себя следующие этапы:

Электронный модуль:

- назначение электронного курса до начала очной части;
- промежуточная оценка обучения каждого участника;
- прохождение тестирования по завершению электронного модуля.

Очный модуль:

- отработка полученных знаний на примерах рабочих ситуаций участников;
- возможность задать важные и сложные вопросы преподавателю.

Подведение итогов:

- оценка знаний путем прохождения итогового тестирования в электронном формате.

Внедрение смешанного формата позволило сократить отрыв работников от работы на 50% путем самостоятельного изучения государственными служащими теории в электронном модуле. При этом сокращение финансовых затрат составило 52% (стоимость программы очного обучения - 4874 руб. за чел.; стоимость программы смешанного обучения - 2526 руб. за чел.).

С момента запуска проекта повышение квалификации в формате смешанного обучения прошли 4439 человек, что составляет 40% обученных за этот период государственных гражданских служащих города Москвы.

Нормативная правовая база по практике:

Приказ от 28 октября 2015 г. № 267 «Об утверждении Положения об образовательной деятельности по реализации дополнительных профессиональных программ в МГУУ Правительства Москвы».

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Смешанное обучение как объединение достоинств очного и электронного форматов ★★

Ссылки по кадровой практике в сети

Интернет:

www.mguu.ru/files/catalog-2016/index.html

www.mguu.ru/category/dpo-catalog

www.talent.mos.ru/education

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - от 2 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 240 дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - необходимые ресурсы:

Сотрудники Управления технологического обучения, материально-техническое обеспечение дистанционной и очной частей обучения, затраты на разработку дистанционных модулей и смешанных программ.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Длительность изучения теории в электронном модуле

6 часов

Длительность очного курса

12 часов

★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Система тренингов и семинаров по развитию ключевых управленческих компетенций и навыков личной эффективности Правительства Москвы ★★

Правительство Москвы

Система тренингов была сформирована в 2015 году и трансформирована в 2016 году. На данный момент линейка обучающих мероприятий состоит из 18 программ, охватывает всю целевую аудиторию и удовлетворяет актуальные потребности государственных служащих.

Система тренингов строится по следующим принципам:

1. Тренинги каскадируются «сверху вниз»: тренинги по развитию компетенций ТОП-менеджеров, тренинги по развитию управленческих компетенций для руководителей среднего звена. Так, развитие коммуникативных навыков актуально для всех уровней руководителей, но для ТОП-менеджмента - это навыки работы со СМИ и навыки ведения публичных дискуссий, стратегия влияния и убеждения, а для руководителей среднего звена - навыки публичных выступлений, эффективные коммуникации с руководителями смежных подразделений. Таким образом, одна компетенция усложняется от уровня к уровню.

2. Дифференциация и адресность обучения: для ТОП-руководителей, руководителей среднего звена созданы программы разных уровней и категорий.

3. Тренинговая линейка программ многообразна и охватывает все компетенции и потребности в обучении разных категории государственных служащих.

4. Актуальность и новизна программ: в обучении используются только

современные технологии, актуальные кейсы и примеры из практики государственных служащих.

5. Дифференциация форматов программ обучения:

У участников существует возможность выбора формы программы (очное, смешанное (а также дистанционное)); возможность выбора вида и длительности программы (тренинги, семинары, мастер-классы).

6. Практическая направленность: обучение проходит в формате тренингов, которые требуют активного вовлечения всех участников и дают возможность каждому отработать на практике, прямо в учебном классе те сложные рабочие ситуации, с которыми участники сталкиваются в реальной жизни. В каждом тренинге 70% времени отводится практике и лишь 30% - теории. Алгоритмы удобны и просты, применять полученные навыки участники могут уже на следующий день после обучения.

Нормативная правовая база по практике:

1) Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

2) Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Система тренингов и семинаров по развитию ключевых управленческих компетенций и навыков личной эффективности
Правительства Москвы ★★

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.mguu.ru/category/dpo-catalog
www.mguu.ru/nachinayushhie-rukovoditeli-prokachali-svoi-upravlencheskie-navyki-v-nbsp-universitete-pravitelstva-moskvy
www.mguu.ru/nikita-nepryahin-nauchil-rukovoditelej-pravitelstva-moskvy-protivodejstvovat-manipulyatsii

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 4 месяца.

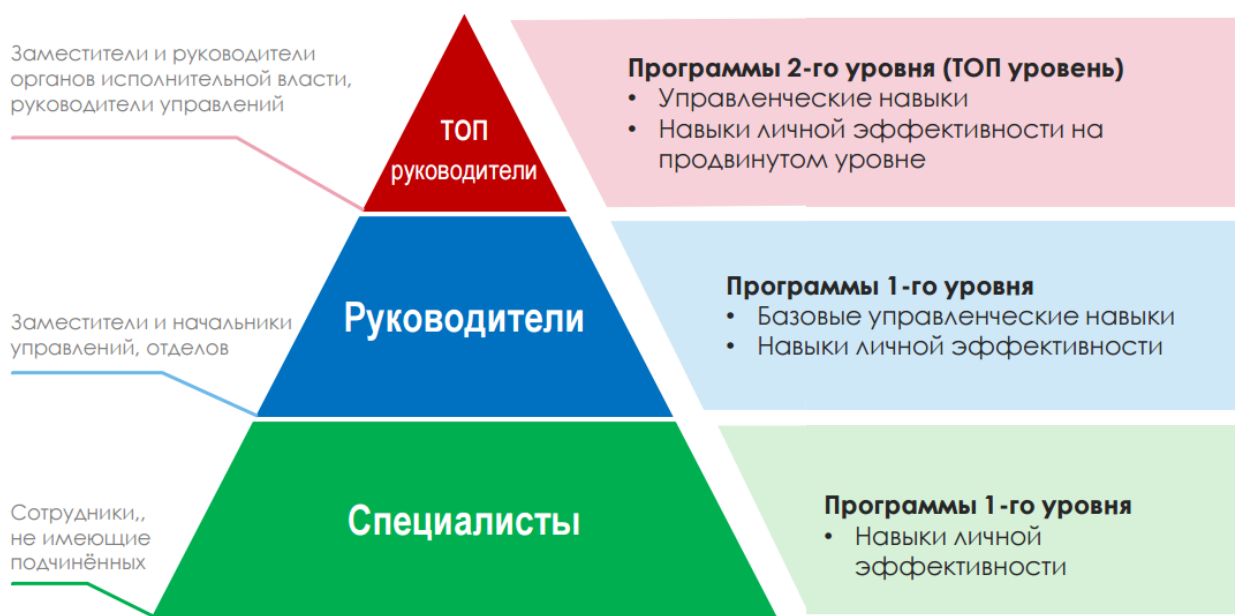
Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - проведение обучающих программ в течение года в соответствии с утвержденным графиком.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 90%.

ПРИНЦИП КАСКАДИРОВАНИЯ «СВЕРХУ ВНИЗ»



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

Министерство здравоохранения Новосибирской области

Электронная корпоративная библиотека (далее ЭКБ) является кадровой технологией по развитию персонала и представляет собой раздел систематизированной информации на официальном сайте Министерства здравоохранения Новосибирской области, являющийся инструментом в управлении персоналом, позволяющий мотивировать служащих к повышению квалификации и обучению. К 2018 году планируется достичь 90% посещения служащими ЭКБ.

Цель: Развитие трудового потенциала Министерства здравоохранения Новосибирской области для решения личных задач и задач в области функционирования Министерства здравоохранения Новосибирской области

Задачи:

1) Повышение профессионального уровня служащих и формирование обучающей среды в министерстве;

2) Создание мотивации у служащих к самообразованию и самостоятельному развитию своих профессиональных навыков;

3) Формирование корпоративной культуры.

Увеличить следующие целевые показатели:

- до 90% от штатного количества служащих, включивших в план профессионального развития самостоятельное изучение материалов, относящихся к служебной деятельности;

- на 15% количества служащих, включенных в кадровый резерв министерства по итогам аттестации.

Снижение количества рекомендаций по итогам выполнения служащими, впервые поступившими на гражданскую службу, индивидуальной программы адаптации, включенных в заключение.

Преимущества от внедрения ЭКБ позволят:

1) гражданским служащим удовлетворить потребность в информации без отрыва от работы, восполнить пробелы в знаниях;

2) руководителям структурных подразделений министерства активнее влиять на процесс формирования нужных компетенций у гражданских служащих;

3) оптимизировать затраты на обучение гражданских служащих;

4) обеспечить доступность обучения для гражданских служащих в любое удобное для них время;

5) более полно учитывать потребность гражданских служащих при получении знаний;

6) обеспечить обмен опытом и информацией внутри министерства;

7) повысить эффективность и результативность деятельности министерства;

8) обеспечить формирование системы корпоративных ценностей.

Нормативная правовая база по практике:

Приказ Министерства здравоохранения Новосибирской области «О внедрении в Министерстве здравоохранения Новосибирской области программы профессионального развития государственных гражданских служащих Новосибирской области «Электронная корпоративная библиотека».

Ссылка по кадровой практике в сети

Интернет:

www.zdrav.nso.ru/page/600

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 48 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - финансовые затраты отсутствуют.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Приказом Министерства здравоохранения Новосибирской области «О внедрении в Министерстве здравоохранения Новосибирской области программы профессионального развития государственных гражданских служащих Новосибирской области «Электронная корпоративная библиотека» образована рабочая группа по формированию и направлению разделов «Электронной корпоративной библиотеки».

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - нет.

Преимущества от внедрения ЭКБ позволят:

- 1) гражданским служащим удовлетворить потребность в информации без отрыва от работы, восполнить пробелы в знаниях;
- 2) руководителям структурных подразделений министерства активнее влиять на процесс формирования нужных компетенций у гражданских служащих;
- 3) оптимизировать затраты на обучение гражданских служащих;
- 4) обеспечить доступность обучения для гражданских служащих в любое удобное для них время;
- 5) более полно учитывать потребность гражданских служащих при получении знаний;
- 6) обеспечить обмен опытом и информацией внутри Министерства;
- 7) повысить эффективность и результативность деятельности Министерства;
- 8) обеспечить формирование системы корпоративных ценностей.

**Ожидаемые результаты от реализации проекта
«Электронная корпоративная библиотека»:**

К 2018 году планируется достичь 70% посещения гражданскими служащими ЭКБ.

Увеличить следующие целевые показатели:

до 90% от штатного количества гражданских служащих, включивших в план профессионального развития самостоятельное изучение материалов, относящихся к служебной деятельности;

на 15% количества гражданских служащих, включенных в кадровый резерв государственной гражданской службы по итогам аттестации.

Снижение количества рекомендаций по итогам выполнения гражданскими служащими, впервые поступившими на гражданскую службу, индивидуальной программы адаптации, включенных в заключение.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Модульная практико-ориентированная программа «Золотая миля лидера» ★

Администрация Губернатора Ульяновской области

Модульная практико-ориентированная программа «Золотая миля Лидера» - это интегрированная программа по лидерству, которая учит стратегическому менеджменту, помогает решить межличностные проблемы в команде, направлена на развитие и укрепление управленческих навыков и компетенций.

Программа разработана и реализуется Управлением по вопросам государственной службы и кадров администрации Губернатора Ульяновской области совместно с Автономной некоммерческой организацией дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет Ульяновской области» в 2015-2016 годах.

Основной целью Модульной практико-ориентированной программы является комплексное развитие человеческих ресурсов, организация взаимодействия государственно-муниципального сектора и бизнес-структур в экстремальных условиях, что позволяет участникам в полной мере раскрыть свои управленческие качества:

- делегирование полномочий,
- планирование,
- организация процесса,
- лояльность общения,
- принятие совместных решений,
- постановка целей и выбор способов их достижения.

Проведение программы также способствует разработке комплексной стратегии, направленной на развитие акватории реки Волга, парусного спорта Ульяновской области.

Золотая миля лидера стартовала в регионе в 2015 году по инициативе Правительства Ульяновской области и Корпоративного университета Ульяновской области.

Участниками программы 1 этапа 2015 года стали 15 человек из числа государственных и муниципальных служащих Ульяновской области.

Во 2 этапе 2015 года в программе приняли участие представители Республик Чувашия, Башкортостан, Мордовия, молодые служащие Ульяновской области, органов власти Ульяновской области, Российский союз молодежи Ульяновской области - всего 30 человек.

Общие итоги проведения модульной практико-ориентированной программы «Золотая миля лидера»:

- Укрепление взаимодействия между регионами;
- Укрепление взаимодействия между Министерствами, департаментами, отделами и ведомствами;
- Комплексное развитие человеческих ресурсов;
- Новый импульс (активизация) в развитии резерва управленческих кадров Приволжского Федерального округа;
- Развитие сотрудничества с бизнесом;
- Внедрение инновационных методов развития лидеров (персонала);
- Повышение имиджа региона;
- Популяризация водных видов спорта на территории Ульяновской области, развитие акватории реки Волга.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Модульная практико-ориентированная программа «Золотая миля лидера» ★

Индивидуальные результаты программы:

- Совершенствование развития управленческих компетенций;
- Развитие мотивации на работу в программе;
- Получение опыта и решение командных задач;
- Осознание и закрепление удачных стратегий работы;
- Формирование чувства персональной ответственности за общий результат;
- Формирование способности к гибкому распределению ролей;
- Обучение стратегиям гибкого разрешения конфликтов.

Нормативная правовая база по практике:

1. Дорожная карта Модульной практико-ориентированной программы «Золотая миля лидера»;
2. Регламент проведения Модульной практико-ориентированной программы «Золотая миля лидера»;
3. Сценарий проведения Модульной практико-ориентированной программы «Золотая миля лидера»;
4. Рабочая тетрадь участника Модульной практико-ориентированной программы «Золотая миля лидера»;
5. Приложение 1 к Рабочей тетради участника;

6. Приказ о проведении Модульной практико-ориентированной программы «Золотая миля лидера» № 15 от 6 июня 2016 г.;

7. Бланк Благодарственного письма Модульной практико-ориентированной программы «Золотая миля лидера».

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.ku.ulgov.ru/projects/gold-mile.html

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 1 месяц.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: реализация подготовительного этапа - 16 рабочих дней; сопровождение программы - 92 дня.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 60325 рублей.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Применение социально-психологических технологий для развития кадрового потенциала ☆

Администрация муниципального образования г. Муравленко

Развитие кадрового потенциала посредством проведения психологических тренингов, психологических, обучающих программ, специально подготовленных семинаров, способствующих повышению психологической компетенции служащих и, как следствие, формирование системы ценностей, образцов поведения, профессиональной мотивации, элементов корпоративной культуры в органах местного самоуправления.

Цель социально-психологических технологий кадровой работы: формирование системы ценностей, образцов поведения, профессиональной мотивации, элементов корпоративной культуры.

Социально-психологические технологии работы с кадрами на муниципальной службе:

- методы мотивации, в том числе нематериальной;
- содействие карьерному росту муниципального служащего, управление карьерой;
- технологии управления конфликтами в органе местного управления;
- формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

С целью развития коммуникативной компетентности специалистов

проводятся социально-психологические тренинги, в ходе которых в специально моделируемых ситуациях и упражнениях отрабатываются стратегии поведения в конфликте и способы управления им, доступные для самостоятельного применения специалистами в профессиональной деятельности.

Применение социально-психологических технологий на муниципальной службе способствует формированию единого коллективного духа, системы общих ценностей, правил и норм поведения, развития организационной культуры в органах местного самоуправления.

Нормативная правовая база по практике:

Постановление Администрации города от 14 ноября 2013 г. № 617 «Об утверждении муниципальной программы «Совершенствование муниципального управления».

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - до 2-х месяцев на 1 мероприятие.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 4 согласно плану (8-10 фактически).

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 50 000 рублей в год.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Применение социально-психологических технологий для развития кадрового потенциала ★

Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Наименование мероприятия	Наименование ответственного исполнителя (соисполнителя)	Объем финансирования (тыс. рублей)					
		Утверждено					
		Всего	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Профессиональная переподготовка, повышение квалификации, участие в семинарах и тренингах по вопросам служебной деятельности муниципальных служащих и иных специалистов, нуждающихся в обучении	Администрация города, в том числе структурные подразделения	20945	4189	4189	4189	4189	4189

★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

Правительство Москвы

С начала года был запущен ютуб-канал МГУУ Правительства Москвы.

Задача канала - развенчать у пользователей мифы о государственной службе, снять негативное отношение к слову «чиновник». Мы хотим показать, что Правительство Москвы - это привлекательный работодатель, что люди, которые работают на государственной службе, открыты ко всему новому, прогрессивному.

На сегодняшний день канал имеет 15 постоянно пополняющихся разделов. Это промо-ролики, видеоролики о знаковых и крупных событиях в жизни Москвы и МГУУ Правительства Москвы, серии обучающих фильмов и интервью интересных спикеров. Ютуб-канал МГУУ Правительства Москвы сегодня - динамично развивающаяся медийная сеть, способная составить конкуренцию телевизионным вещательным каналам.

У канала более 10 плейлистов:

- все про студентов и студенческую жизнь;
- ролики про дополнительное профессиональное образование;
- учебные фильмы;
- цикл интервью «У нас в гостях»;
- проект «Стажировка молодых граждан в Правительстве Москвы»;

- серия лекций «Открытый Университет» - с лучшими спикерами бизнеса и Правительства Москвы и др.

С начала 2016 года был проведен ребрендинг канала. Это не только новые заставки к видеороликам, но и новые темы и подача. Больше анимации, ярче смыслы. Только за 2016 год ролики посмотрели более 47000 раз на канале youtube и более 1 млн - в социальных сетях. В перспективе планируется переход ютуб-канала Университета Правительства Москвы в режим телевизионного вещания.

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.youtube.com/user/prmguu

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: реализация подготовки - 22-25 рабочих дней на стадии запуска ютуб-канала; сопровождение проекта - ежедневно (5 рабочих дней в неделю).

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ»

Конкурсы профессионального мастерства на государственной и муниципальной службе ★★

Управление государственной гражданской службы Республики Коми

Управление государственной гражданской службы Республики Коми обеспечивает единство реализации кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления на территории Республики Коми с момента его образования. Одним из наиболее эффективных факторов унификации применяемых региональными органами государственной власти и органами местного самоуправления кадровых технологий является фактор обмена профессиональным опытом посредством состязательности.

Таким образом, начиная с 2011 года Управлением на ежегодной основе проводятся конкурсы профессионального мастерства, целью проведения которых является создание условий для развития и совершенствования кадровой политики в органах в системе государственного и муниципального управления, повышения мотивации эффективного исполнения гражданскими служащими и работниками органов местного самоуправления своих должностных обязанностей, а также повышения престижа работы в сфере государственного и муниципального управления.

Реализация данной кадровой практики включает в себя несколько этапов:

1) 2011-2013 гг. В рамках данного этапа оценивались применяемые

органами в системе государственного и муниципального управления кадровые технологии, проводилась их систематизация, упорядочивание, проводился обмен опытом среди работников кадровых служб министерств и ведомств региона, разрабатывались типовые решения;

2) 2014 год. На данном этапе на конкурсе профессионального мастерства были представлены работы государственных и муниципальных органов власти в области набирающего популярность инструмента по адаптации новичков на государственной и муниципальной службе - welcome-брошюры. Оценивался творческий подход к созданию брошюры, количество и качество представленных в работе материалов, наличие материалов, посвященных описанию работы с наставничеством в соответствующем органе - участнике конкурса;

3) 2015 год. На конкурс профессионального мастерства были представлены работы сотрудников кадровых служб органов государственной власти и местного самоуправления республики, включающие в себя разработки показателей эффективности и результативности работы кадровых служб, анализ кадровой политики государственного (муниципального) органа власти по одному или нескольким направлениям (кадровое планирование,

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Конкурсы профессионального мастерства на государственной и муниципальной службе ★★

отбор, оценка, привлечение персонала, управление мотивацией и стимулированием работников, обучение и развитие персонала, и т.д.), а также формирование предложений по повышению эффективности реализации кадровой политики в соответствующем органе власти. Работы, представленные в конкурсе, легли в основу показателей эффективности и результативности кадровой политики, применяемых в государственных органах Республики Коми и органах местного самоуправления Республики Коми.

Результаты реализации кадровой практики позволили выстроить единую региональную кадровую политику в органах в системе государственного и муниципального управления, определить наиболее эффективные кадровые технологии, используемые органами государственной власти и местного самоуправления, и растиражировать наиболее успешный опыт в рамках всей Республики Коми.

Для дальнейшей эффективной реализации практики проведения конкурсов профессионального мастерства определена необходимость смены формата проведения конкурсов, расширения целевой аудитории, а также выработка новых подходов к целеполаганию в рамках данной кадровой практики.

В развитие данного решения в 2016 году к участию в конкурсе приглашены молодые специалисты возрастом до 30 лет, имеющие стаж работы в государственных/муниципальных органах власти не более 2 лет и не менее 6 месяцев, из числа гражданских и муниципальных служащих региона. Конкурс направлен на мотивацию

перспективных молодых специалистов к профессиональному саморазвитию, повышению и закреплению уровня профессиональных знаний и созданию для участников конкурса площадки по взаимному обмену опытом.

Нормативная правовая база по практике:

1. Приказ Управления государственной гражданской службы Республики Коми от 10 октября 2011 г. № 69-од «Об утверждении конкурса «Лучшая кадровая работа в государственных органах Республики Коми»;

2. Приказ Управления государственной гражданской службы Республики Коми от 18 июня 2012 г. № 80-од «Об утверждении конкурса «Лучшая кадровая работа в государственных органах Республики Коми»;

3. Приказ Управления государственной гражданской службы Республики Коми от 8 июля 2013 г. № 84-од «Об утверждении конкурса «Лучшая кадровая работа в государственных органах Республики Коми»;

4. Приказ Управления государственной гражданской службы Республики Коми от 20 августа 2014 г. № 92-од «Об утверждении конкурса «Лучшая кадровая работа по привлечению и адаптации специалистов на государственной и муниципальной службе».

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Конкурсы профессионального мастерства на государственной и муниципальной службе ★★

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.uggs.rkomi.ru/page/11293

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - ежегодно: реализация подготовки - 10 рабочих дней; сопровождение проведения конкурса - один календарный месяц.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - до 150000 р.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.



МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Конкурсы профессионального мастерства на государственной и муниципальной службе ★★



МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Мотивация государственных гражданских служащих при исполнении служебных обязанностей путем внедрения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности ☆☆☆

Управление потребительского рынка и услуг, контроля в сфере производства и отбора этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции Брянской области

Система комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих является одним из основных инструментов кадровой работы, применяемой на различных этапах прохождения гражданской службы. Данная система направлена на повышение эффективности и результативности государственного управления.

Под эффективностью и результативностью понимается способность каждого гражданского служащего достигать поставленные цели, выполнять задачи и реализовывать планы в полном объеме с требуемым качеством, в установленный срок при оптимальном использовании организационных, кадровых, финансовых, информационных и других типов ресурсов, имеющихся в распоряжении государственного органа.

При этом существует ряд факторов, оказывающих непосредственное влияние на эффективность деятельности гражданских служащих:

- мотивация, нацеленность на результат;
- осознание целей и задач, своей роли;
- личные и деловые качества, профессиональные знания и компетенция.

Среди перечисленных факторов наибольшим весом обладает мотивация, являющаяся, по сути, залогом эффективности деятельности государственных служащих. В связи с этим особое значение приобретает система материального стимулирования служебной деятельности, позволяющая

увязать интересы и потребности служащих с целями и задачами государственного органа.

В настоящее время оценка деятельности государственных служащих, как правило, основывается на формальных показателях и проводится в большинстве случаев в форме аттестации. Такая система оценки воспринимается государственными служащими как простая формальность, практически не влияющая на оплату их труда. Данный факт, в свою очередь, не позволяет руководителю выстроить соответствующую систему мотивации, а также не дает возможность корректировать процесс достижения результатов.

В целях совершенствования системы материального стимулирования государственных гражданских служащих в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной и служебной деятельности, мониторинга процессов достижения поставленных целей и осуществления своевременной корректировки этих процессов, адекватного поощрения сотрудников, обеспечивающих требуемые результаты, в органах исполнительной власти Брянской области была введена система оценки деятельности государственных гражданских служащих.

Указом Губернатора Брянской области от 28 апреля 2014 г. № 157 «Об утверждении Порядка выплаты и размера ежемесячного денежного поощрения, выплачиваемого гражданским служащим, замещающим должности государственной гражданской

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Мотивация государственных гражданских служащих при исполнении служебных обязанностей путем внедрения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности ☆☆☆

службы Брянской области в исполнительных органах государственной власти Брянской области (с изменениями внесенными указами» были определены:

- размеры ежемесячного денежного поощрения государственных гражданских служащих Брянской области, замещающих должности государственной гражданской службы Брянской области в исполнительных органах государственной власти Брянской области;

- порядок выплаты ежемесячного денежного поощрения, выплачиваемого гражданским служащим, замещающим должности государственной гражданской службы Брянской области в исполнительных органах государственной власти Брянской области;

- табель балльной оценки результатов деятельности гражданских служащих Брянской области, замещающих должности заместителей руководителей исполнительных органов государственной власти Брянской области;

- план-задание гражданских служащих Брянской области, замещающих должности заместителей руководителей исполнительных органов государственной власти Брянской области;

- шкала соотношения балльной оценки результатов деятельности и размеров ежемесячного денежного поощрения гражданских служащих Брянской области, замещающих

должности заместителей руководителей исполнительных органов государственной власти Брянской области;

- табель балльной оценки результатов деятельности гражданских служащих Брянской области, замещающих должности государственной гражданской службы Брянской области в исполнительных органах государственной власти Брянской области, за исключением заместителей руководителей исполнительных органов государственной власти Брянской области;

- план-задание гражданских служащих Брянской области, замещающих должности государственной гражданской службы Брянской области в исполнительных органах государственной власти Брянской области, за исключением заместителей руководителей исполнительных органов государственной власти Брянской области;

- шкала соотношения балльной оценки результатов деятельности и размеров ежемесячного денежного поощрения гражданских служащих Брянской области, замещающих должности государственной гражданской службы Брянской области в исполнительных органах государственной власти Брянской области, за исключением заместителей руководителей исполнительных органов

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Мотивация государственных гражданских служащих при исполнении служебных обязанностей путем внедрения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности ☆☆

государственной власти Брянской области.

При разработке системы оценки, постановке задач, планировании результатов на отчетный период учитывались следующие требования:

1) каждая поставленная на отчетный период цель должна быть конкретной, измеримой, достижимой, определенной по времени, согласованной с целями деятельности государственного органа;

2) результаты достижения поставленной цели должны непосредственно зависеть от эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Процесс оценки эффективности деятельности должен включать в себя следующие элементы:

- разработка и утверждение критериев оценки эффективности деятельности;

- определение балльной шкалы оценки эффективности деятельности для оперативного проведения оценки при минимальной дополнительной нагрузке на участников процесса оценки;

- установление периодичности процедуры оценки эффективности деятельности;

- планирование результата в начале оцениваемого периода;

- анализ полученных результатов по окончании оцениваемого периода;

- документальное оформление оценки;

- принятие решения о материальном стимулировании по результатам оценки.

В целях реализации данной системы Управлением потребительского рынка и услуг, контроля сфере производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции Брянской области (далее - Управление), в зависимости от замещаемой гражданским служащим должности, были разработаны показатели эффективности и результативности деятельности.

Данные критерии нашли свое отражение в приказе Управления от 21 мая 2014 г. № 95-к «Об утверждении перечня показателей, установлении сроков формирования и утверждения планов-заданий, подготовки таблиц балльной оценки результатов деятельности гражданских служащих Брянской области в Управлении». Также, этим приказом были определены порядок и сроки подготовки планирующих и отчетных документов.

При разработке перечня показателей учитывались цели профессиональной служебной деятельности гражданского служащего в соответствии с его должностными обязанностями, ответственностью, установленной должностным регламентом, с учетом долгосрочных и среднесрочных целей Управления. Для повышения эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего были установлены различные максимальные значения для каждого показателя эффективности и результативности, определяющие его значимость в сравнении с другими

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Мотивация государственных гражданских служащих при исполнении служебных обязанностей путем внедрения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности ☆☆

показателями эффективности и результативности, в соответствии с установленными для Управления приоритетами целей деятельности.

Периодом оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих был определен календарный месяц. Как правило, за такой период можно с достаточной степенью достоверности сопоставить значения запланированных показателей, с достигнутыми конкретными результатами профессиональной служебной деятельности каждого гражданского служащего. Итоговые оценки эффективности деятельности за установленный период в дальнейшем будут учитываться при проведении плановых и внеочередных аттестаций государственных гражданских служащих Управления.

На практике процесс оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих выглядит следующим образом:

- планы-задания гражданских служащих управления, содержащие показатели, характеризующие их деятельность, готовятся самостоятельно гражданскими служащими и представляются для формирования и утверждения непосредственному руководителю до 20 числа месяца, предшествующего исполнению данного плана-задания;

- непосредственный руководитель гражданского служащего Управления

утверждает план-задание и 25 числа месяца, предшествующего месяцу, в котором запланировано исполнение данного плана-задания, передает его копию гражданскому служащему Управления для исполнения (утвержденный оригинал остается у непосредственного руководителя гражданского служащего управления до подведения итогов деятельности);

- гражданские служащие Управления принимают к исполнению утвержденные планы-задания;

- до 20 числа каждого месяца непосредственные руководители оценивают деятельность, качество и полноту выполнения плана-задания гражданских служащих Управления и вносят результаты оценки в графу «Фактическое значение» плана-задания.

При принятии решения о размере ежемесячного денежного поощрения гражданским служащим Управления учитывается выполнение плана-задания.

Непосредственный руководитель гражданского служащего управления до 25 числа каждого месяца направляет ответственному за ведение финансово-хозяйственной деятельности Управления для расчета размера ежемесячного денежного поощрения:

- заполненные таблицы балльной оценки результатов деятельности гражданских служащих Управления по итогам отчетного месяца;

- заполненные планы-задания гражданских служащих Управления по итогам отчетного месяца;

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Мотивация государственных гражданских служащих при исполнении служебных обязанностей путем внедрения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности ★★

• письменные предложения о размере ежемесячного денежного поощрения (в процентном отношении к максимальному размеру ежемесячного денежного поощрения) в отношении каждого гражданского служащего Управления.

Ответственный за ведение финансово-хозяйственной деятельности Управления на основании представленных документов до 25 числа каждого месяца готовит проект приказа о выплате ежемесячного денежного поощрения гражданским служащим Управления.

Ежемесячные таблицы балльной оценки результатов деятельности, планы-задания, письменные предложения о размере ежемесячного денежного поощрения хранятся у ответственного за ведение финансово-хозяйственной деятельности Управления, в соответствии с порядком хранения финансовых документов, но не менее пяти лет после отчетного года.

Ежемесячное денежное поощрение начисляется гражданским служащим Управления за фактически отработанное служебное время, в том числе за период нахождения гражданского служащего Управления в служебной командировке.

Ответственность за проведение оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего возложена на начальника Управления и руководителей структурных подразделений.

При проведении процедур оценки в качестве экспертов могут выступать как

непосредственный руководитель оцениваемого гражданского служащего, так и гражданские служащие, проходящие гражданскую службу в том же структурном подразделении, что и оцениваемый гражданский служащий.

Не стоит также забывать, что оценивающим, как и всем людям, свойственно ошибаться. По возможности, ошибок все же стоит избегать.

Для этого необходимо строго придерживаться нескольких несложных правил «нельзя»:

✓ сравнивать сотрудников друг с другом, вместо сравнения с определенными стандартами;

✓ завышать/занижать оценку даже из благих побуждений;

✓ необъективно, предубежденно относиться к сотруднику;

✓ применять «двойные стандарты»;

✓ изменять критерии в ходе процесса оценки;

✓ давать заведомо невыполнимые задания.

Чтобы избежать этих и подобных ошибок нужно перед началом работы составить план и строго следовать ему. Настоящий профессионал никогда не будет смешивать свои эмоции и задачу, поставленную перед ним.

Данная методика оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих Управления успешно применяется со второго полугодия 2014 года. За прошедший период удалось

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Мотивация государственных гражданских служащих при исполнении служебных обязанностей путем внедрения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности ★★

исключить формальный подход со стороны руководителей к оценке деятельности своих подчиненных, повысить эффективность и результативность деятельности государственных гражданских служащих, а также добиться понимания с их стороны того, что материальное стимулирование напрямую зависит от результатов деятельности каждого гражданского служащего.

Хочется отметить, что на основе оценки эффективности деятельности государственных служащих можно более справедливо определять размер премиальных выплат. Справедливое вознаграждение работников за их труд играет исключительно важную роль в привлечении, мотивировании и сохранении на государственной службе высококвалифицированных кадров.

Нормативная правовая база по практике:

1) Закон Брянской области от 16 июня 2005 г. № 46-3 «О государственной гражданской службе Брянской области»;

2) Указ Губернатора Брянской области от 28 апреля 2014 г. № 157 «Об утверждении Порядка выплаты и размера ежемесячного денежного поощрения, выплачиваемого гражданским служащим, замещающим должности государственной гражданской службы Брянской области в исполнительных органах государственной власти Брянской области»;

3) Приказ Управления потребительского рынка и услуг, контроля в сфере производства и

оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции Брянской области от 21 мая 2014 г. № 95-к «Об утверждении перечня показателей, установлении сроков формирования и утверждения планов-заданий, подготовки таблиц бальной оценки результатов деятельности гражданских служащих Брянской области в управлении»;

4) Приказ Управления потребительского рынка и услуг, контроля в сфере производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции Брянской области от 27 июня 2014 г. № 458/1 «Об утверждении процедуры выплаты ежемесячного денежного поощрения, выплачиваемого лицам, замещающим должности государственной гражданской службы Брянской области в управлении потребительского рынка Брянской области».

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 1 месяц.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - не более 30 минут на одного сотрудника ежемесячно.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Мотивация государственных гражданских служащих при исполнении служебных обязанностей путем внедрения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности ★★

Возможные ошибки при проведении оценки государственных гражданских служащих



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Премирование государственных гражданских служащих Пензенской области ★

Правительство Пензенской области

В целях создания условий для материальной мотивации государственных гражданских служащих Пензенской области применяется система премирования.

Премия выплачивается за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, достижение индикативных показателей, закрепленных за структурными подразделениями Правительства Пензенской области и исполнительными органами государственной власти Пензенской области, а также уровень реализации государственных программ.

Премирование государственных гражданских служащих Пензенской области с использованием индикативных показателей социально-экономического развития Пензенской области осуществляется с 2006 года.

Кроме индикативных показателей при оценке эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих Пензенской области, учитываются личный трудовой вклад, своевременное исполнение поручений, управленческих решений, рассмотрение обращений граждан и организаций и внесение изменений в нормативные правовые акты.

Применение системы премирования с использованием индикативных показателей социально-экономического развития и различных коэффициентов

позволило повысить эффективность и результативность служебной деятельности гражданских служащих.

Нормативная правовая база по практике:

Постановление Губернатора Пензенской области от 7 июня 2012 г. № 83 «Об утверждении Положения о премировании лиц, замещающих государственные должности Пензенской области, государственных гражданских служащих Правительства Пензенской области и руководителей исполнительных органов государственной власти Пензенской области».

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: реализация подготовки - 10 календарных дней в месяц следующий за окончанием квартала.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Премирование членов конкурсных и аукционных комиссий ★

Правительство Москвы

Кадровое обеспечение государственных закупок - это составная часть комплексной программы Правительства Москвы по повышению эффективности размещения государственного заказа.

Премирование членов конкурсных (аукционных) комиссий производится на основании специально разработанной системы оценки по показателям эффективности закупочных процедур.

Система премирования распространяется только на тех государственных служащих, которые успешно прошли все виды оценочных процедур в рамках комплексной оценки.

На основе технологии решения кадровых задач происходит формирование контрактной службы, способной эффективно планировать и реализовывать закупки, контролировать приемку и отвечать за результат закупок. Система мотивации разрабатывается с учетом утвержденных показателей результативности работы контрактных служб, при этом учитывается интенсивность конкурсных процедур, качество организации и проведения закупок. Оценивается эффективность закупочной деятельности в целом, а также индивидуальная эффективность каждого руководителя и специалиста.

Эффективность членов конкурсных (аукционных) комиссий зависит от двух показателей:

- ✓ интенсивности участия в разных видах торгов,
 - ✓ качества принимаемых решений.
- Каждый показатель рассчитывается по формулам.

На основании оценки показателей в баллах каждый член конкурсной комиссии ежеквартально получает оценку эффективности.

На основании оценки эффективности членов комиссий:

- строится рейтинг итоговых баллов членов комиссий - отбрасываются баллы, равные нулю (премия не выплачивается);
- подсчитываются процент или значения баллов членов комиссии.

В соответствии с общей оценкой эффективности производится материальная мотивация членов конкурсных (аукционных) комиссий.

Размер премии устанавливается в процентах от квартального денежного содержания члена конкурсной комиссии.

Максимальный размер премии составляет 50% от квартального денежного содержания сотрудника.

На основании этих данных Мэр Москвы принимает решение о распределении премий. По итогам года принимается решение о награждении сотрудников контрактной службы почетными знаками, дипломами, грамотами.

Основные результаты внедрения системы оценки результативности:

- снижение коррупционных рисков по данным опросов на полиграфе (отстранено от участия в закупках 6,3% государственных служащих);
- уделяется больше внимания работе комиссий со стороны руководителей;
- увеличилась посещаемость заседаний членами комиссий;
- повысилось качество подготовки конкурсной документации;
- рост запросов на обучение в области размещения заказа на 20%.

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ Премирование членов конкурсных и аукционных комиссий ★

В 2012-2016 годах оценку по показателям эффективности прошли 2234 сотрудника контрактных служб. Премирован был 1521 человек. Средний размер премии составил 216 тыс. руб. Нематериальное стимулирование: почетные знаки - 13 государственных служащих; почетные грамоты - 27 государственных служащих; дипломы - 12 государственных служащих.

Нормативная правовая база по практике:

1) Указ Мэра Москвы от 28 августа 2012 г. № 54-УМ «О назначении на должности и освобождении от должностей государственных гражданских служащих государственных органов города Москвы»;

2) 244-ПП от 29 мая 2012 г. в целях обеспечения реализации постановления

Правительства Москвы от 24 февраля 2012 г. № 67-ПП «О системе закупок города Москвы».

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.mguu.ru/services/consulting/assessment/kadrovое-obespechenie-gosudarstvennyh-zakupok

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 1 группа - в течение 2 недель.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 60%.

ЗАВИСИМОСТЬ ПРЕМИИ ОТ ОБЩЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Превосходит ожидание
«отлично»



премия **50 %** от
квартального денежного
содержания

Соответствует ожиданиям
«хорошо»



премия **40 %** от
квартального денежного
содержания

Необходимы улучшения в работе
«удовлетворительно»



премия **30 %** от
квартального денежного
содержания

★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Ежегодный конкурс «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» ★★

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

В настоящее время в вопросах кадровой политики на первый план выдвигается задача выработки мер по привлечению и закреплению в органах власти специалистов из числа наиболее способных, имеющих необходимый уровень профессиональной подготовки, достаточный практический опыт, а также удовлетворяющих морально-этическим и культурным требованиям.

Привлечение на муниципальную службу перспективных специалистов невозможно без повышения престижа муниципальной службы. Одним из действенных методов стимулирования муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - автономный округ), способствующим повышению привлекательности муниципальной службы в автономном округе стал ежегодный конкурс «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» (далее - конкурс, ежегодный конкурс).

Конкурс проводится в соответствии с постановлением Губернатора автономного округа от 25 сентября 2008 г. № 132 «Об утверждении Положения о проведении ежегодного конкурса «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

Организатором конкурса является Департамент государственной гражданской службы и кадровой политики автономного округа.

Цель конкурса - выявление и поддержка муниципальных служащих, имеющих значительные достижения в

области местного самоуправления, пропаганда передового опыта муниципального управления, содействие повышению престижа профессии муниципального служащего, формирование резерва управленческих кадров, раскрытие творческого потенциала муниципальных служащих.

Задачами конкурса являются систематизация и распространение опыта работы лучших руководителей и специалистов органов местного самоуправления муниципальных образований, формирование благоприятного общественного мнения о деятельности муниципальных служащих.

Конкурс проводится по шести номинациям:

- специалист в сфере организации муниципального хозяйства и систем жизнеобеспечения;
- специалист в сфере образования и молодежной политики;
- специалист по опеке и попечительству;
- специалист по кадровой работе;
- специалист по правовой работе;
- специалист в сфере градостроительства, архитектуры и землепользования.

Финансовое обеспечение конкурса осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в государственной программе автономного округа «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре в 2016-2020 годах», утвержденной постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 17 октября 2014 г. № 374-п.

Ранее финансовое обеспечение конкурса осуществлялось также в рамках

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Ежегодный конкурс «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» ★★

действующих государственных программ.

Участниками конкурса являются муниципальные служащие органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа, достигшие высоких практических результатов в работе, внесшие вклад в развитие местного самоуправления и эффективное решение вопросов местного значения.

Конкурсная комиссия проводит оценку профессиональных, творческих и интеллектуальных способностей участников конкурса.

На конкурс участники также представляют письменные работы по актуальным вопросам муниципального управления, которые предварительно проходят оценку профильных органов государственной власти в лице представителя - члена конкурсной комиссии. На каждую работу готовится отдельное экспертное заключение, которое используется для общей оценки участника конкурса в ходе заседания конкурсной комиссии.

Победители конкурса в каждой номинации награждаются дипломами и денежными премиями (I место - 20000 рублей; II место - 15000 рублей; III место - 10000 рублей).

Вручение дипломов и перечисление денежной премии победителю конкурса осуществляется на основании распоряжения Губернатора автономного округа в течение 30 дней со дня принятия решения конкурсной комиссией.

Информация об итогах конкурса размещается на едином официальном сайте государственных органов автономного округа, официальных сайтах органов местного самоуправления

автономного округа, в окружной общественно-политической газете «Новости Югры», на сайте автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Региональный институт управления».

По рекомендации конкурсной комиссии муниципальные служащие, не признанные победителями конкурса, но принявшие участие во II, III этапах конкурса, поощряются благодарностью Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики автономного округа.

С 2014 года победителям ежегодного конкурса представлена также возможность получения дополнительного профессионального образования в той сфере, которая соответствует их направлению деятельности, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам за счет средств бюджета автономного округа, предусмотренных соответствующей государственной программой автономного округа. Так, на сегодняшний день 11 муниципальных служащих, занявших первые места в конкурсе, прошли обучение в ведущих образовательных учреждениях г. Москвы, г. Санкт-Петербурга, г. Новосибирска.

Ежегодно издается сборник работ победителей конкурса с целью распространения успешного опыта организации работы для его перспективного использования в практической деятельности органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа.

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Ежегодный конкурс «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» ★★

Следует отметить, что ежегодно количество заявок, поданных муниципальными служащими для участия в конкурсе, увеличивается. Так, в 2016 году для участия подано 35 заявок из 14 муниципальных образований автономного округа (для сравнения, в 2008 году - 13 заявок из 7 муниципальных образований автономного округа, в 2010 году - 26 заявок из 11 муниципальных образований автономного округа, в 2013 году - 33 заявки из 15 муниципальных образований автономного округа, в 2014 году - 28 заявок из 12 муниципальных образований автономного округа, в 2015 году - 34 заявки из 15 муниципальных образований автономного округа).

В некоторых муниципальных образованиях автономного округа аналогичный конкурс проводится на местном уровне уже не первый год. Это хороший задел для дальнейшего профессионального роста муниципальных служащих, победители этого конкурса - наглядное тому подтверждение. Муниципальные служащие, успешно зарекомендовавшие себя на муниципальном уровне, как правило, принимают активное участие в окружном конкурсе. Например, проведение конкурса «Лучший муниципальный служащий» в г. Югорске - давняя традиция, поэтому и участников от данного муниципального образования на участие в окружном конкурсе всегда много. С 2008 года г. Югорск лидирует по количеству поданных заявок для участия в ежегодном окружном конкурсе (29 заявок).

Активное участие в конкурсе принимают также муниципальные

служащие органов местного самоуправления Белоярского района, Кондинского района, Нижневартовского района, г. Урая, г. Нягани, г. Радужного, г. Лангепаса, г. Сургута, г. Ханты-Мансийска.

Победа в конкурсе становится определенной ступенью не только для дальнейшего профессионального, но и для карьерного роста муниципальных служащих.

Так, Шкурихин Вячеслав Александрович, замещавший должность помощника председателя Думы города Покачи, после победы в 2015 году в конкурсе в номинации «Специалист по кадровой работе», возглавил Контрольно-счетную палату города. Предложение занять вышестоящую должность директора Департамента имущественных и земельных отношений администрации города Нефтеюганска, победив в конкурсе в этой же номинации годом раньше, получила Абрагимова Виктория Николаевна.

Учитывая положительный опыт отдельных муниципальных образований по проведению конкурса «Лучший муниципальный служащий» на местном уровне, в целях повышения престижа муниципальной службы, вопрос об активизации проведения конкурса рассмотрен на заседании Совета по вопросам государственной и муниципальной службы автономного округа при Губернаторе автономного округа 12 ноября 2015 года.

По итогам рассмотрения данного вопроса органам местного самоуправления муниципальных образований рекомендовано организовать проведение муниципального этапа ежегодного конкурса «Лучший муниципальный служащий».

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ/МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Ежегодный конкурс «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» ★★

В настоящее время практически во всех органах местного самоуправления муниципальных образований автономного округа приняты правовые акты о проведении муниципального конкурса «Лучший муниципальный служащий».

В дальнейшем предполагается обязательное участие победителей муниципальных и окружного этапов ежегодного конкурса «Лучший муниципальный служащий» во Всероссийском конкурсе «Лучшие кадровые стратегии и практики на государственной гражданской и муниципальной службе».

Нормативная правовая база по практике:

1) Постановление Губернатора автономного округа от 25 сентября 2008 г. № 132 «Об утверждении Положения о проведении ежегодного конкурса «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа - Югре»;

2) «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре в 2016 - 2020 годах», утвержденной постановлением Правительства Ханты-Мансийского

автономного округа - Югры от 17 октября 2014 г. № 374-п. (ранее финансовое обеспечение конкурса осуществлялось также в рамках действующих государственных программ).

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.dep.gs.admhmao.ru/konkursy-professionalnogo-masterstva

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: сбор конкурсных работ - 21 рабочий день; экспертная оценка конкурсных работ, организация проведения конкурса, награждение победителей, размещение информации об итогах конкурса - 50 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 300 000 руб.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образована.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНАЯ КУЛЬТУРА»

Развитие культуры коммуникаций с населением ★★★

Правительство Москвы

В 2012-2016 годах был реализован большой комплекс образовательных и кадровых мероприятий по поддержке проводимых в Правительстве Москвы изменений в подходах и процессах взаимодействия органов власти с населением.

Цель данных изменений - повышение открытости и клиентоориентированности органов власти, рост уровня удовлетворенности жителей качеством предоставляемых государственных услуг.

В рамках данного проекта был реализован следующий комплекс мероприятий:

1. Подбор и оценка соискателей:

- Компетенция

«Клиентоориентированность» - «Все для жителей»;

- PR-тест «Готов ли я управлять Москвой?»;

2. Обучение и развитие - тренинги:

- «Навыки публичных выступлений»;
- «Мастерство публичных выступлений для руководителей»;

- «Работа представителей органов власти со СМИ. Навык работы на камеру»;

- «Эффективные коммуникации»;

- «Работа с возражениями, претензиями и конфликтами»;

3. Обучение и развитие - электронные курсы:

- «Деловой этикет и позитивный имидж современного гражданского служащего»;

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

- «Работа с возражениями, претензиями, конфликтами».

К основным **результатам** практики можно отнести:

1) 97% посетителей МФЦ довольны работой сотрудников;

2) на портале Мэра Москвы зарегистрировано более 370 тысяч пользователей и решено почти 290 тысяч проблем;

3) с помощью портала «Наш город» выявлено более 340 тысяч проблем и предложено более 600 идей по народному контролю.

Нормативная правовая база по практике:

Государственная программа города Москвы «Открытое Правительство» на 2012-2016 годы.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.mguu.ru/services/consulting/test_s/gotov-li-ya-upravlyat-moskvoj

www.mguu.ru/laquo-tsel-dialog-effektivnaya-kommunikatsiya-raquo

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 4 года.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 4 года.

Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100% (для субъектов Российской Федерации).

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»



Мониторинг организации работы по противодействию коррупции

Департамент государственной службы и кадровой политики Вологодской области

На территории Вологодской области противодействие коррупции является приоритетной задачей. Участие России в ратифицированных Конвенции ООН против коррупции и Конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию требует создания необходимых не только правовых, но и организационных предпосылок.

В Вологодской области органом исполнительной власти, уполномоченным на реализацию мероприятий в сфере противодействия коррупции, является Департамент государственной службы и кадровой политики Вологодской области (далее - Департамент). В Положении о Департаменте внесены соответствующие полномочия. Одним из полномочий является проведение в пределах своей компетенции мониторинга деятельности по профилактике коррупционных правонарушений в органах местного самоуправления, муниципальных образованиях области, муниципальных организациях и учреждениях.

В рамках данного полномочия Департамент проводит «мониторинг организации работы по противодействию коррупции на основании информации, размещенной на официальных сайтах муниципальных районов, городских поселений и городских округов области» (далее - мониторинг).

Мониторинг является источником информации об уровне открытости муниципальных образований области, позволяет выявить наиболее отстающие муниципальные образования и принять меры для улучшения качества работы, фиксирует результаты применяемых антикоррупционных мер, что дает возможность корректировать проводимые мероприятия на уровне муниципальных образований.

Мониторинг проводится 2 раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля. Впервые проводился по состоянию на 1 января 2016 года.

Сущность практики состоит в проведении оценки качества организации работы по противодействию коррупции в муниципальном образовании по установленным показателям. Объектом мониторинга являются официальные сайты муниципальных образований, предметом - наличие информации об организации работы по противодействию коррупции в муниципальных образованиях.

Целью мониторинга является повышение качества организации работы по противодействию коррупции в муниципальном образовании.

Задачи проведения мониторинга:

1) обеспечить соответствие сайтов органов местного самоуправления требованиям утвержденным приказом Минтруда России о размещении и наполнении подразделов, посвященных вопросам противодействия коррупции;

2) стимулировать открытость и актуальность информации, размещаемой на сайтах органов местного самоуправления;

3) повысить интерес жителей области к деятельности органов местного самоуправления, направленной на противодействие коррупции;

4) способствовать вовлечению в деятельность органов местного самоуправления институтов гражданского общества.

Практика проведения мониторинга внедрена в 2015 году, ранее организация работы по противодействию коррупции в муниципальных образованиях по применяемым в кадровой практике критериям не оценивалась. До введения мониторинга осуществлялся пробный анализ сайтов муниципальных образований, который показал неэффективность работы по противодействию коррупции. Мониторинг позволяет оценить качество организации работы по противодействию коррупции в муниципальных образованиях области, отражает недоработки в сфере противодействия коррупции. Данные мониторинга применяются при оценке эффективности деятельности глав администраций, назначаемых по контракту (сити-менеджеры).

По результатам мониторинга формируется рейтинг муниципальных

образований, который направляется главам муниципальных образований, а также оформляется интерактивная карта, которая размещается на сайте Департамента государственной службы и кадровой политики Вологодской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Публичность размещения результатов мониторинга является стимулом для повышения эффективности работы в сфере противодействия коррупции в муниципальных образованиях. Следует отметить, что в результате внедрения кадровой практики повысилась открытость деятельности муниципальных образований. При формировании рейтинга муниципальных образований прослеживается повышение уровня организации работы в сфере противодействия коррупции.

Показатели мониторинга позволяют характеризовать активность применения муниципальными образованиями тех или иных антикоррупционных инструментов. За период проведения мониторинга накоплен опыт, который востребован и используется муниципальными образованиями.

Таким образом, мониторинг является своеобразным стимулом для совершенствования антикоррупционной деятельности в муниципальных образованиях, а также инструментом контроля степени решения задач по реализации антикоррупционной политики в муниципальных образованиях.

Нормативная правовая база по практике:

1) Приказ Департамента государственной службы и кадровой политики Вологодской области от 18 ноября 2015 г. № 203 «Об утверждении порядка проведения мониторинга организации работы по противодействию коррупции на основании информации, размещенной на официальных сайтах муниципальных районов и городских округов области»

2) Приказ Департамента государственной службы и кадровой политики Вологодской области от 28 марта 2016 г. № 59 «О внесении изменений в приказ Департамента государственной службы и кадровой политики области от 18 ноября 2015 г. № 203».

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.dgs35.ru/about

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 4 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 20 дней два раза в год.

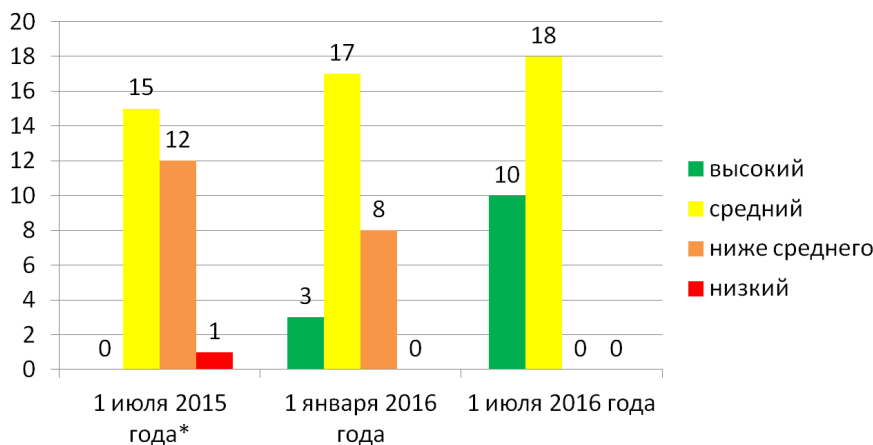
Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет / комиссия по кадровой практике (№ 218 от 1 декабря 2015 г. «Об экспертной группе»).

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Рейтинг муниципальных образований



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

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Организация работы правового просвещения в сфере противодействия коррупции ★

Департамент специальных мероприятий Ямало- Ненецкого автономного округа

В настоящее время сфере противодействия коррупции в Российской Федерации уделяется особое внимание, одним из важнейших и действенных пунктов является профилактика коррупционных правонарушений, незыблемая составляющая которой проведение консультативной работы и контроль знаний государственных гражданских служащих.

Использование комплексного системного подхода к данному вопросу позволило объединить в единую практику:

- ✓ проведение консультативной работы;
- ✓ проведение контрольных тестирований;
- ✓ оценку эффективности консультативной работы;
- ✓ оценку знаний гражданских служащих по заданной тематике;
- ✓ проведение повторной консультативной работы (работа над ошибками);
- ✓ планирование периода проведения в течение года.

Данная практика получила название «План правового просвещения в сфере противодействия коррупции». Следующая практика была успешно внедрена в Департаменте специальных мероприятий Ямало-Ненецкого автономного округа с I квартала 2016 года и используется в настоящее время.

За время использования практика позволила:

- ✓ повысить продуктивность и качество консультативной работы;
- ✓ производить оценку эффективности консультативной работы;
- ✓ получить объективную оценку знаний государственных гражданских служащих в сфере противодействия коррупции;

✓ сделать своевременную работу над ошибками (проведение повторной консультативной работы по наиболее сложным вопросам).

В связи с тем, что с каждым днем набирают оборот компьютерные технологии, позволяющие автоматизировать процесс, в данную практику была внедрена «система тестирования INDIGO»

Система тестирования INDIGO - это профессиональный инструмент автоматизации процесса тестирования и обработки результатов, который предназначен для решения широкого спектра задач:

- 1) тестирование и контроль знаний;
- 2) определение профессионального уровня сотрудников;
- 3) проведение психологического тестирования;
- 4) проведение опросов;
- 5) организация олимпиад и конкурсов.

Система INDIGO доказала свою эффективность в результате успешного применения в учебных заведениях и других организациях, обеспечив:

- ✓ эффективную автоматизацию тестирования за счет широких функциональных возможностей;
- ✓ удобство работы благодаря современному пользовательскому интерфейсу;
- ✓ ликвидацию физических и временных затрат за счет гибкой автоматической обработки результатов.

Для оценки эффективности консультативной работы (работы над ошибками) и в целом кадровой практики было проведено контрольное

тестирование в I и III кварталах 2016 г. по теме «Основные понятия в сфере противодействия коррупции», которое содержало 20 вопросов, при этом в I квартале они имели одну последовательность, а в III квартале другую.

Для проведения сравнительного анализа было выбрано 10 определенных вопросов и 10 государственных гражданских служащих департамента.

Результаты проведения тестирования в I квартале 2016 года. Результаты показали, что наибольшее затруднение вызвали вопросы:

№ 1 (2 ошибки), № 7 (3 ошибки), № 10 (7 ошибок). В результате чего была проведена повторная консультативная работа (работа над ошибками) по всей теме с особым уклоном на вопросы вызвавшие затруднение.

Для наилучшего усвоения материала в III квартале были разработаны следующие методические материалы:

- 1) Памятка «Основные понятия в сфере антикоррупционной деятельности»;
- 2) Рекомендации по поведению государственных гражданских служащих в ситуации коррупционной направленности.

Результаты проведения тестирования в III квартале 2016 года. Результаты показали, что по вопросам, вызвавшим большее затруднение в I и III кварталах, государственные служащие департамента не допустили ни одной ошибки, что указывает на повышение эффективности проведения консультативной работы и всей кадровой практики в целом. Так как применение практики

основано на системном (комплексном) подходе, то необходимо учитывать все его составляющие, включая проведение консультативной работы, а также такие факторы, как проведение контрольных тестирований и разработку методических материалов.

Нормативная правовая база по практике:

Приказ Департамента специальных мероприятий Ямало-Ненецкого автономного округа от 30 декабря 2015 года «Об утверждении Плана проведения правового просвещения в сфере противодействия коррупции государственных гражданских служащих Департамента специальных мероприятий Ямало-Ненецкого автономного округа».

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 40 дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - рассматривается два варианта:

1) с использованием «системы тестирования INDIGO» согласно прайс-листа компании Indigo Software Technologies;

2) без использования «системы тестирования INDIGO» - 0 руб.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Практика использования информационно-коммуникационных технологий в сфере профилактики коррупции ★

Аппарат Правительства Тульской области

В целях автоматизации процессов, связанных с декларированием, анализом и проверкой полноты и достоверности сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (далее - сведения) разработан программный комплекс. Служащие осуществляют заполнение форм справок о доходах и имуществе с использованием специальной программы, размещенной в открытом доступе на портале правительства области. Справки распечатываются с нанесением двумерного штрих-кода, который дублирует внесенные сведения для автоматизированного считывания и содержит уникальную информацию соответствующего раздела справки. Данная информация с помощью сканеров считывается со штрих-кодов и вносится в электронную систему учета сведений.

Ее применение позволило автоматизировать следующие процессы:

- ✓ контроля своевременности представления сведений;
- ✓ сбора соответствующих справок и контроля правильности заполнения данных в них, ведения базы данных представленных сведений, подготовки их к публикации;
- ✓ анализа и сравнения (по периодам) представленных сведений;
- ✓ контроля за своевременностью и качеством проведения проверок достоверности и полноты представленных сведений, а также

контроля за расходами (в программе предусмотрено поэтапное отражение всех стадий проводимых проверочных мероприятий и соблюдения сотрудниками, проводящими проверки, всех процедурных сроков);

✓ формирования запросов по проверке представленных сведений в государственные органы, банковские и иные организации.

Нормативная правовая база по практике:

1) Положение о представлении гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Тульской области, и государственными гражданскими служащими Тульской области сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, утвержденное постановлением губернатора Тульской области от 10 ноября 2009 г. № 55-пг (абз.5 п.3);

2) Положение «О представлении лицом, поступающим на должность руководителя государственного учреждения Тульской области, а также руководителем государственного учреждения Тульской области сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей», утвержденное постановлением правительства Тульской области от 30 января 2013 г. № 19 (абз.2 п.5);

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Практика использования информационно-коммуникационных технологий в сфере профилактики коррупции ★

3) Руководство пользователя АИС «1С: Справка о доходах»;

4) Почетная грамота.

Ссылка по кадровой практике в сети

Интернет:

www.tularegion.ru/tula/protivkorr/form/programmaspravka

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: реализация - 60 рабочих дней;

сопровождение ежегодное - 200 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 390 000 руб.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 90%.

★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Внедрение антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ☆☆

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

В Ханты-Мансийском автономном округе - Югре (далее - автономный округ) начиная с 2014 года ведется работа по внедрению антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти автономного округа (далее - практика, учреждения).

Целью применяемой практики является реализация антикоррупционной политики в учреждениях автономного округа.

Основными задачами являются:

- 1) повышение персональной ответственности руководителей исполнительных органов государственной власти, ответственных лиц за организацию работы по противодействию коррупции;
- 2) приведение к единообразию антикоррупционных процедур, используемых в учреждениях;
- 3) формирование антикоррупционного сознания сотрудников учреждений;
- 4) предупреждение коррупционных правонарушений в учреждениях.

В автономном округе осуществляют свою деятельность 278 учреждений.

В соответствии с Планом противодействия коррупции в автономном округе на 2014-2015 годы, утвержденным распоряжением Губернатора автономного округа от 30 января 2014 г. № 45-р (далее - План), в 2014 году разработан и принят ряд типовых нормативных правовых актов Губернатора и Правительства автономного округа, касающихся

организации антикоррупционной деятельности в учреждениях, в том числе: определены основные направления антикоррупционной деятельности; утверждены Кодекс этики и служебного поведения работников организаций, Положение об информировании о случаях склонения к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений, Положение о конфликте интересов, Положение об информировании о получении подарка и сдаче подарка, Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

На основании принятых типовых нормативных правовых актов во всех подведомственных учреждениях издано более 1390 локальных правовых актов, утверждающих положение о конфликте интересов работников, регламентирующих порядок информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядок рассмотрения таких сообщений, процедуру обмена подарками и знаками делового гостеприимства.

Определены должностные лица, ответственные за работу по противодействию коррупции, в должностные обязанности указанных лиц включено рассмотрение информации о случаях склонения к совершению коррупционных нарушений и о случаях возникновения конфликта интересов, организовано их обучение на специализированных курсах повышения квалификации. В штатные расписания

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Внедрение антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ★★

некоторых учреждений включены должности ответственных лиц за профилактику коррупции. В трудовые договоры, заключенные с руководителями учреждений, внесена норма, устанавливающая персональную ответственность за состояние антикоррупционной работы в учреждении.

При этом в соответствии с постановлением Правительства автономного округа от 19 апреля 2013 г. № 129-п «О порядке представления лицом, поступающим на работу на должность руководителя государственного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также руководителем государственного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей и проверке достоверности и полноты представляемых указанными лицами сведений», распоряжением Правительства автономного округа от 29 декабря 2012 г. № 795-рп «О представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителями унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также хозяйственных обществ, товариществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, о

размещении этих сведений на едином официальном сайте государственных органов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и предоставлении сведений общероссийским и окружным средствам массовой информации для опубликования» руководители государственных учреждений автономного округа ежегодно, не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, представляют сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (далее - сведения). Представленные сведения подлежат опубликованию на едином официальном сайте государственных органов автономного округа.

В соответствии с Планом противодействия коррупции в автономном округе проведен мониторинг представления руководителями учреждений сведений и размещения указанных сведений на едином официальном сайте государственных органов автономного округа в 2015 году. По результатам мониторинга установлено, что сведения о доходах представили все 278 руководителей государственных учреждений автономного округа в установленный срок. Представленные сведения о доходах руководителей государственных учреждений автономного округа своевременно размещены на едином официальном сайте государственных органов автономного округа.

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Внедрение антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ★★

Для методического обеспечения работы по внедрению практики в 2015 и 2016 годах проведены семинары с руководителями учреждений и лицами, ответственными за профилактику коррупционных проявлений, разработаны памятки по организации работы по противодействию коррупции, в том числе механизмы реализации типовых документов, принятых Губернатором и Правительством автономного округа.

В постоянном режиме ведется консультирование ответственных лиц за работу по противодействию коррупции в учреждениях. В октябре 2016 года издан сборник документов «Организация антикоррупционной деятельности в государственных учреждениях, государственных унитарных предприятиях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, хозяйственных обществах, фондах, автономных некоммерческих организациях, единственным учредителем которых является Ханты-Мансийский автономный округ - Югра».

Департаментом государственной гражданской службы и кадровой политики автономного округа - уполномоченным органом в сфере противодействия коррупции в автономном округе (далее - Департамент) с 2015 года организована работа по оценке практического применения внедрения антикоррупционных процедур в учреждениях.

Так, в период с 2015 по 2016 годы Департаментом такая оценка проведена в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики

автономного округа, Департаменту здравоохранения автономного округа, Департаменту социального развития автономного округа, Департаменту физической культуры и спорта автономного округа. Всего было проверено 16 учреждений.

Результаты оценки уровня внедрения антикоррупционных стандартов в учреждениях автономного округа показали, что работа по противодействию коррупции проводится на плановой основе. Утверждены планы мероприятий по предупреждению и противодействию коррупции, которыми определены мероприятия по правовому обеспечению, контролю за ведением финансово-хозяйственной деятельности учреждения, профилактике коррупционных проявлений при выполнении государственного задания, пропаганде антикоррупционного законодательства. Планами определены ответственные исполнители и сроки реализации. Вопросы, связанные с организацией антикоррупционной деятельности, выполнением плана рассматриваются на аппаратных совещаниях учреждения. Назначены должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, прошедшие курсы повышения квалификации по антикоррупционным программам, ведется работа по организации аппаратных учеб (тематических лекций) для работников учреждений, налажена система информирования работников об изменениях в антикоррупционном законодательстве. Информация по

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Внедрение антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ★★

антикоррупционной тематике размещается на стендах в учреждениях в доступном месте и на официальных сайтах учреждений.

В обязательном порядке проводится отметка о получении/неполучении подарка сотрудниками учреждения в отчетных документах по приезду из служебных командировок. Всеми сотрудниками учреждений при приеме на работу, при назначении на новую должность, при возникновении конфликта интересов представляется информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов в виде декларации о конфликте интересов.

В целях исключения случаев неправомерного начисления денежных сумм лицам, не работающим в учреждении, утвержден порядок сверки табелей учета рабочего времени, представляемых руководителями отделов учреждения, тем самым осуществляется контроль за подготовкой и утверждением табелей учета рабочего времени работников учреждения.

При этом в учреждениях ведется работа по выявлению возможного конфликта интересов, связанного, в том числе, с подчиненностью и подконтрольностью работников, имеющих родственные связи.

В некоторых учреждениях имеется опыт рассмотрения вопроса о возможном возникновении конфликта интересов на комиссиях по противодействию коррупции, действующих в учреждениях (далее - комиссия), по результатам заседаний комиссиями приняты соответствующие решения.

Так, например, 5 октября 2016 г. заседание комиссии проведено в автономном учреждении автономного округа, подведомственном Департаменту физической культуры и спорта автономного округа. На комиссии рассмотрен вопрос о возможном возникновении конфликта интересов, связанного с прямой подчиненностью и подконтрольностью, в отношении 9 работников учреждения. По результатам заседания комиссии в отношении 7 работников, имеющих родственные связи, установлена прямая подчиненность и подконтрольность. Комиссией рекомендовано руководителю учреждения принять меры по предотвращению возможного конфликта интересов.

Представители Департамента оказывают методическую помощь в организации и проведении в учреждениях названных комиссий.

Информация о результатах оценки уровня внедрения антикоррупционных стандартов в учреждениях автономного округа направлена в органы исполнительной власти автономного округа для организации исполнения данных Департаментом рекомендаций.

При этом межведомственным Советом при Губернаторе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры по противодействию коррупции в 2015 году рассмотрены вопросы: «О повышении эффективности применяемых мер по противодействию коррупции в учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в сфере

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Внедрение антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ★★

образования, здравоохранения, оказания государственных и муниципальных услуг», «О повышении эффективности применяемых мер по противодействию коррупции в учреждениях Ханты-Мансийского округа – Югры в сферах образования, здравоохранения, оказания государственных и муниципальных услуг».

Положительный опыт такой работы с учреждениями позволяет сделать вывод о необходимости внедрения антикоррупционных стандартов в деятельность учреждений, подведомственных органам местного самоуправления муниципальных образований автономного округа.

В этой связи в План противодействия коррупции в автономном округе на 2016 - 2017 годы, утвержденный распоряжением Губернатора автономного округа от 29 февраля 2016 г. № 47-рг, включены мероприятия по реализации аналогичной практики в учреждениях, подведомственных органам местного самоуправления муниципальных образований автономного округа.

Департамент осуществляет постоянный контроль и мониторинг организации мероприятий по противодействию коррупции в учреждениях автономного округа: издание всех необходимых правовых документов, профилактическая работа среди работников учреждений, координация антикоррупционной деятельности со стороны исполнительных органов государственной власти, в ведомственной принадлежности которых находятся учреждения.

Результаты применения практики внедрения антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти автономного округа:

- возложена персональная ответственность на руководителей и заместителей исполнительных органов государственной власти автономного округа и руководителей учреждений им подведомственных за состояние антикоррупционной работы;
- создана и приведена к единообразию правовая база в сфере противодействия коррупции в учреждениях;
- ведется работа по выявлению возможного конфликта интересов, связанного, в том числе, с имеющимися родственными связями работников учреждений;
- обеспечен контроль за подготовкой и утверждением табелей учета рабочего времени работников учреждения;
- определен порядок представления и опубликования работниками учреждений сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;
- обеспечен контроль за практическим применением внедрения антикоррупционных механизмов в учреждениях;

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Внедрение антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ★★

- наличие динамики снижения обращений граждан, объединений граждан, в том числе юридических лиц, о фактах коррупционных проявлений в учреждениях, поступающих на «телефон доверия» в адрес Губернатора автономного округа, первого заместителя Губернатора автономного округа, заместителей Губернатора автономного округа, Правительства автономного округа, исполнительных органов государственной власти автономного округа (в 2015 году поступило 1 обращение, в 2016 году таких обращений не поступило).

Нормативная правовая база по практике:

1) Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 14 августа 2014 г. № 448-рп «Об утверждении Типового кодекса этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ - Югра»;

2) Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 14 августа 2014 г. № 449-рп «О Типовом положении информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в государственных учреждениях и государственных унитарных

предприятиях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также хозяйственных обществ, фондах, автономных некоммерческих организациях, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ - Югра»;

3) Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 14 ноября 2014 г. № 607-рп «О Типовых правилах обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в государственных учреждениях и государственных унитарных предприятиях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также хозяйственных обществ, фондах, автономных некоммерческих организациях, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ - Югра»;

4) Постановление Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 18 февраля 2014 г. № 15 «Об утверждении Положения о сообщении лицами, замещающими государственные должности Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, должности государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также работниками организаций, в отношении которых Ханты-Мансийский автономный округ - Югра выступает единственным учредителем, о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Внедрение антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ★★

служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации»;

5) Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 19 апреля 2013 г. № 129-п «О порядке представления лицом, поступающим на работу на должность руководителя государственного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также руководителем государственного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей и проверке достоверности и полноты представляемых указанными лицами сведений»;

6) Распоряжение Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22 февраля 2014 г. № 102-рг «О персональной ответственности за состояние антикоррупционной работы в органах государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также организациях, в отношении которых Ханты-Мансийский автономный округ - Югра выступает единственным учредителем»;

7) Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 26 сентября 2014 г. № 531-рп «О Типовом положении о конфликте интересов работников государственных учреждений и государственных

унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ - Югра»;

8) Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 29 декабря 2012 г. № 795-рп «О представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителями унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также хозяйственных обществ, товариществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, о размещении этих сведений на едином официальном сайте государственных органов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и предоставлении сведений общероссийским и окружным средствам массовой информации для опубликования»;

9) Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 27 июня 2014 г. № 229-п «Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в государственных учреждениях и государственных унитарных предприятиях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также хозяйственных обществах, товариществах, фондах, автономных некоммерческих организациях,

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Внедрение антикоррупционных стандартов в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ★★

единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ - Югра».

Ссылки по кадровой практике в сети

Интернет:

www.dep.gs.admhmao.ru/deyatelnost

www.corruption.admhmao.ru

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 5 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 3 года.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре 278 учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Из них: 106 учреждений в сфере здравоохранения

54 учреждения в социальной сфере

18 учреждений в сфере культуры

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Наглядный материал «Сказка о Коррупции» ★

Министерство финансов Оренбургской области

Министерством финансов Оренбургской области разработаны антикоррупционные технологии, одной из которых является наглядный материал «Сказка о коррупции», с целью показа для достижения правильного формирования поведения и мировоззрения относительно антикоррупционных действий у подрастающего поколения в дошкольных (в старших группах), начальных классах средних образовательных учреждений.

Считается, что данная антикоррупционная технология является нестандартным подходом в работе.

В Международный день борьбы с коррупцией 9 декабря 2016 года «Сказка о Коррупции» показана в учебных заведениях Оренбургской области и в течение 2016 года в 42 муниципальных образованиях.

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.minfin.orb.ru/мультик-о-коррупции
Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 6 месяцев.

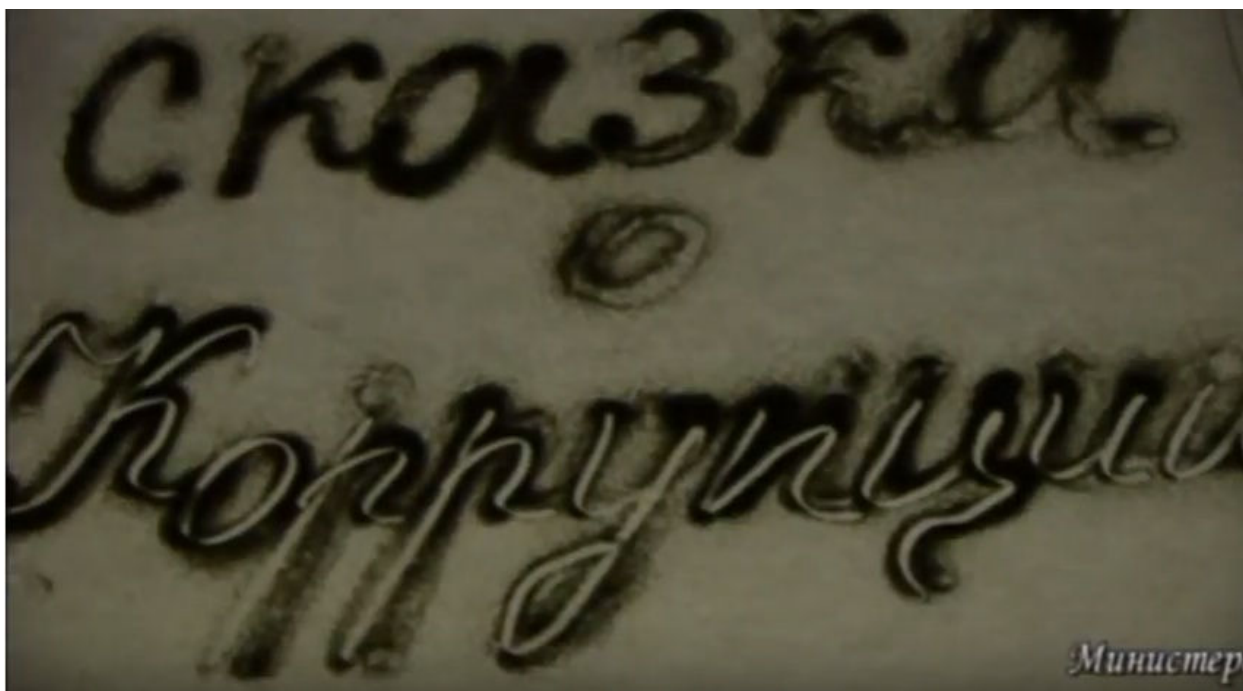
Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - не ограничено.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 0.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.



★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Противодействие коррупции как основная составляющая кадровой стратегии в администрации города Симферополя ★

Администрация города Симферополя Республики Крым

Проводится деятельность по разработке нормативных правовых документов в отношении предотвращения коррупционных деяний, в результате которой за отчетный период разработаны и утверждены 6 постановлений и изменений к ним антикоррупционной направленности.

Основной задачей по противодействию коррупции остается: регулярная, целенаправленная и многоуровневая профилактика возможных противоправных деяний.

Работа в этом направлении начинается с кандидатов на замещение должностей муниципальной службы. За 9 месяцев 356 кандидатов были ознакомлены с основными требованиями соблюдения антикоррупционного законодательства. С муниципальными служащими (614 человек) проведена работа по доведению разработанных постановлений Администрации города Симферополя антикоррупционной направленности и других нормативных правовых документов по данной тематике. Подготовлено 3 наглядных методических пособия (памятки), информационная брошюра по вопросам противодействия коррупции. Совместно с правоохранительными органами проведен обучающий семинар и совещание по вопросу ответственности муниципальных служащих за нарушение антикоррупционного законодательства.

В целях информирования населения города Симферополя о работе по противодействию коррупции на официальном сайте администрации города размещаются все нормативные правовые акты, инструкции, планы, отчеты о проделанной работе, протоколы

комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов, функционирует электронная приемная по приему обращений граждан по коррупции.

Нормативная правовая база по практике:

1. Постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 15 января 2015 г. № 5 «Об утверждении Порядка уведомления представителя нанимателя о фактах обращения каких-либо лиц в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, регистрации уведомлений и организации проверок этих сведений»;

2. Постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 4 февраля 2015 г. № 40 «Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы в Администрации города Симферополя Республики Крым, муниципальными служащими Администрации города Симферополя Республики Крым и соблюдения муниципальными служащими Администрации города Симферополя Республики Крым требований к служебному поведению»;

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Противодействие коррупции как основная составляющая кадровой стратегии в администрации города Симферополя ★

3. Постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 19 февраля 2015 г. № 71 «Об утверждении Положения о размещении сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих Администрации города Симферополя Республики Крым в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации города Симферополя»;

4. Постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 5 марта 2015 г. № 96 «Об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в Администрации города Симферополя Республики Крым»;

5. Постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 2 апреля 2015 г. № 163 «Об утверждении Положения о предоставлении гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы и муниципальными служащими Администрации города Симферополя Республики Крым, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»;

6. Постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 7 апреля 2015 г. № 168 «Об утверждении Положения о сообщении муниципальными служащими Администрации города Симферополя Республики Крым о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»;

7. Постановления Администрации города Симферополя Республики Крым от 1 июля 2015 г. № 498 «Об утверждении Плана мероприятий по антикоррупционному просвещению в Администрации города Симферополя Республики Крым на 2015-2016 годы»;

8. Постановления Администрации города Симферополя Республики Крым от 25 сентября 2015 г. № 950 «Об утверждении Порядка уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов»;

9. Постановления Администрации города Симферополя Республики Крым от 21 декабря 2015 г. № 1673 «План мероприятий по противодействию коррупции в Администрации города Симферополя Республики Крым на 2016 - 2017 годы».

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Противодействие коррупции как основная составляющая кадровой стратегии в администрации города Симферополя ★

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.kadry.simadm.ru/protivodejstvie-korrupcii

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 11 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 1-2 дня.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 90%.

★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ»

Эффективный кадровый резерв ФАС России ★★

Федеральная антимонопольная служба

Кадровая практика «Эффективный кадровый резерв ФАС России» (далее – Практика) получила начало развития 18 января 2011 года на заседании Президиума коллегии ФАС России, где было принято протокольное решение о подготовке и представлении руководителю ФАС России проекта отдельного плана работы с кадровым резервом на 2011 год. Внедренная в 2011 году Практика получила за прошедшие годы значительное развитие и успешно применяется по настоящий период.

Цель разработки Практики – развитие кадрового потенциала ФАС России, подготовка эффективных управленцев.

Задачи Практики:

- 1) разработка и внедрение системы отбора перспективных кандидатов с учетом личных и профессиональных качеств, результативности деятельности;
- 2) переход на очную форму общения с резервистами;
- 3) организация и проведение целенаправленной работы по повышению профессионального уровня резервистов;
- 4) формирование базы кадров для назначения в порядке должностного роста.

Применение Практики позволило достигнуть положительного результата в решении таких проблемных вопросов как:

1) необходимость оптимизации прогнозируемых кадровых изменений в руководстве территориальных органов;

2) необходимость своевременного замещения высвобождающихся должностей руководителей территориальных органов;

3) потребность своевременного принятия кадровых управленческих решений в территориальных органах из «Группы риска».

Состав эффективного кадрового резерва регулярно обновляется и насчитывает в среднем 130 служащих (4% от предельной численности служащих ФАС России).

Результат применения Практики за период 2011-2016 годов:

1. Назначено на должности: руководителя территориального органа – 19 служащих; заместителя руководителя территориального органа – 32 служащих; заместителя начальника управления центрального аппарата – 6 служащих;

2. Результат для резервистов: карьерный рост, развитие профессиональных и личностных качеств, признание деловых качеств, самореализация;

3. Результат для ведомства: подготовленные профессионалы, наличие базы кадров для назначения, развитие корпоративной культуры, повышение эффективности деятельности центрального аппарата и территориальных органов ФАС России.

Нормативная правовая база по практике:

1) Приказы ФАС России от 26 декабря 2013 г. № 879/13 и от 6 июля 2015 г. № 557/15 об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии развития конкуренции и антимонопольного регулирования в Российской Федерации на период 2013-2024 годов;

2) Приказ ФАС России от 1 ноября 2011 г. № 774 «Об утверждении Политики в области качества и Кадровой политики ФАС России»;

3) Приказ ФАС России от 6 сентября 2016 г. № 1259/16 «О системе менеджмента качества в центральном аппарате ФАС России»;

4) Приказ ФАС России от 20 февраля 2013 г. № 99/13 «Об организации работы по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате, руководителей и заместителей руководителей территориальных органов ФАС России»;

5) Приказ ФАС России от 29 августа 2016 г. № 1213/16 «Об утверждении Положения о стажировках государственных гражданских служащих центрального аппарата»;

6) Приказ ФАС России от 15 сентября 2016 г. № 1316/16 «Об утверждении Плана стажировок государственных гражданских служащих центрального аппарата ФАС России, состоящих в эффективном кадровом резерве ФАС России, в территориальных органах ФАС России на 2016 год».

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 6 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: сопровождение практики - 60 дней; реализация практики - 180 дней.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

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

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Механизмы эффективного подбора кадрового состава государственных гражданских служащих, формирования кадрового резерва и работы с ним ★

Министерство обороны Российской Федерации

Практика «Механизмы эффективного подбора кадрового состава государственных гражданских служащих, формирования кадрового резерва и работы с ним» помогает решить одну из важнейших задач - формирование кадрового состава государственной гражданской службы Министерства обороны Российской Федерации высококвалифицированными и грамотными специалистами, учитывая специфику, задачи и функции военных органов военного управления и ведомства в целом. Одним из приоритетных направлений практики является максимально эффективный отбор и изучение кандидатов, для реализации которого применяется система оценочных процедур, состоящая из трех этапов.

Кадровый резерв формируется прежде всего из числа гражданских служащих ведомства в порядке их должностного роста, как фактора, определяющего мотивацию профессиональной служебной деятельности гражданских служащих.

Наличие кадрового резерва позволяет использовать потенциал гражданских служащих, оперативно и своевременно комплектовать органы военного управления, в том числе вновь создающиеся, квалифицированным кадровым составом, необходимым для достижения поставленных целей и задач.

Повышение профессионализма и компетентности кадрового состава путем применения системы дополнительного профессионального образования является одним из условий успешного

выполнения поставленных перед ведомством задач. Для молодых специалистов поступление на гражданскую службу в Министерство обороны Российской Федерации является возможностью реализовать себя в сфере государственной службы и развить профессиональные и личностные компетенции.

Нормативная правовая база по практике:

1) Приказ Министра обороны Российской Федерации 2014 года № 815 «Об утверждении Методики проведения конкурсов в Министерстве обороны Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы»;

2) Приказ Министра обороны Российской Федерации 2011 г. № 620 «О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Министерства обороны Российской Федерации»;

3) Приказ Министра обороны Российской Федерации 2006 г. № 428 «О единовременном поощрении государственных гражданских служащих Министерства обороны Российской Федерации и военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации».

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.mil.ru

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Механизмы эффективного подбора кадрового состава государственных гражданских служащих, формирования кадрового резерва и работы с ним ★

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - постоянно.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - не требуется.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных

гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 50%.

Формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования



★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Организация и проведение ежегодного конкурса среди выпускников образовательных организаций высшего образования на включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области для замещения типовой должности государственной гражданской службы Ленинградской области специалиста первой категории ★★

Аппарат Губернатора и Правительства Ленинградской области

Цели проведения конкурса среди студентов:

- выявление перспективной молодежи из числа выпускников образовательных организаций высшего образования для формирования кадрового резерва Администрации Ленинградской области;
- обеспечение Администрации Ленинградской области и органов местного самоуправления Ленинградской области перспективными молодыми сотрудниками;
- совершенствование механизмов формирования кадрового резерва.

Проведение конкурса среди студентов решает задачу по обеспечению Администрации Ленинградской области и органов местного самоуправления Ленинградской области наиболее подготовленными, активными, обладающими организаторскими способностями и лидерскими качествами молодыми сотрудниками.

Количественные характеристики:

В 2016 году в конкурсе среди студентов приняло участие 50 человек, из них включены в кадровый резерв - 32 человека.

В результате реализации кадровой практики с 2011 по 2016 год проведено 6 конкурсов среди студентов и приняло участие 182 человека. По итогам конкурсов включены в кадровый резерв 128 человек, из них приняты на

государственную гражданскую службу Ленинградской области 45 человек, из которых 16 человек получили повышение по службе.

Нормативная правовая база по практике:

1. Постановление Правительства Ленинградской области от 14 ноября 2013 г. № 403 (в редакции от 30 июня 2016 г. № 211) «Об утверждении государственной программы Ленинградской области «Повышение эффективности государственного управления и снижение административных барьеров при предоставлении государственных и муниципальных услуг в Ленинградской области»;

2. Приказ аппарата Губернатора и Правительства Ленинградской области от 7 апреля 2011 г. № 05-02/4 (в редакции от 14 апреля 2016 г. № 01-02/2) «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурсов среди студентов для включения в кадровый резерв на типовые должности государственной гражданской службы Ленинградской области, не требующие опыта работы».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

1. www.lenobl.ru;
2. www.vk.com/kadri_lenobl.

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Организация и проведение ежегодного конкурса среди выпускников образовательных организаций высшего образования на включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области для замещения типовой должности государственной гражданской службы Ленинградской области специалиста первой категории ★★

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 53 дня.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 5000 рублей в год.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.



КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Организация и проведение ежегодного конкурса среди выпускников образовательных организаций высшего образования на включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области для замещения типовой должности государственной гражданской службы Ленинградской области специалиста первой категории ★★

Конкурсные процедуры



КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Организация и проведение ежегодного конкурса среди выпускников образовательных организаций высшего образования на включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области для замещения типовой должности государственной гражданской службы Ленинградской области специалиста первой категории ★★

Эффективность проведенных конкурсов среди студентов за 2011 - 2016 годы

Специалисты, назначенные на должности государственной гражданской службы Ленинградской области по результатам конкурсов среди студентов, показывают высокую профессиональную подготовку, мотивацию и ориентацию на результат

За период реализации кадровой практики из 44 специалистов первой категории на вышестоящие должности назначены 14 человек

С целью проверки эффективности кадровой практики в 2014 году проводился конкурс в номинации «Лучший молодой специалист Администрации Ленинградской области», в котором могли принять участие все государственные гражданские служащие в возрасте до 30 лет, имеющие стаж от 1 до 3 лет. 1 место в указанной номинации занял победитель конкурса среди студентов 2012 года

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Конкурсы на включение в резерв управленческих кадров Ленинградской области для замещения вакантных должностей руководителей органов исполнительной власти Ленинградской области ☆

Аппарат Губернатора и Правительства Ленинградской области

Цели создания:

✓ предоставление возможности гражданам Российской Федерации на конкурсной основе стать руководителями органов исполнительной власти Ленинградской области;

✓ пополнение резерва управленческих кадров Ленинградской области наиболее квалифицированными руководителями, способными возглавить органы исполнительной власти Ленинградской области и эффективно решать стоящие перед ним задачи.

Проведение конкурсов сопровождалось широкой информационной поддержкой в СМИ на всех этапах проведения.

Конкурсные процедуры прошли в несколько этапов:

1. Представление резюме на тему «Мой опыт и мои достижения»;

2. Тестирование на знание Конституции Российской Федерации, законодательства, русского языка, социально-экономического положения Ленинградской области;

3. 5-минутная самопрезентация на тему: «Я - председатель органа исполнительной власти» (орган исполнительной власти выбирал сам конкурсант), в ходе которой конкурсант должен представить конкурсной комиссии свои предложения по анализу

ситуации в сфере деятельности, регулирование которой осуществляет выбранный им орган исполнительной власти (применительно к Ленинградской области), обозначить проблемы, имеющиеся в этой сфере деятельности, предложить организационные и экономические меры по улучшению основных показателей деятельности органа исполнительной власти;

4. Индивидуальное собеседование.

Все победители включены в резерв управленческих кадров Ленинградской области.

Один из победителей в 2015 году назначен на должность председателя комитета по труду и занятости населения Ленинградской области.

Количественные характеристики:

Конкурсы проводились по 8 отраслям экономической деятельности (Агропромышленный комплекс; Жилищно-коммунальное хозяйство, транспорт, топливно-энергетический комплекс; Местное самоуправление, печать, молодежная политика, связи с общественностью, управление имуществом, физкультура и спорт; Правопорядок, безопасность; Социальная сфера; Строительство; Финансы; Экономика).

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Конкурсы на включение в резерв управленческих кадров Ленинградской области для замещения вакантных должностей руководителей органов исполнительной власти Ленинградской области ★

Всего в конкурсах приняли участие 18 человек, из которых победителями стали 6 конкурсантов, на должность руководителя органа исполнительной власти Ленинградской области назначен 1 из победителей.

В результате проведения конкурсов были привлечены наиболее активные представители управленческих кадров региона, которые в ходе участия в конкурсах продемонстрировали не только свой высокий профессионализм как состоявшихся управленцев, но и обозначили проблемные моменты в соответствующих отраслях экономической деятельности региона, а также предложили оригинальные и конструктивные способы решения имеющихся проблем.

Нормативная правовая база по практике:

1. Распоряжение Губернатора Ленинградской области от 25 июня 2015 г. № 369-рг «О формировании в 2015 году резерва управленческих кадров Ленинградской области для замещения вакантных должностей руководителей органов исполнительной власти Ленинградской области»;

2. Распоряжение аппарата Губернатора и Правительства Ленинградской области от 3 июля 2015 г. № 01-03/227 «О проведении в 2015 году конкурсов на включение в резерв управленческих кадров Ленинградской области для замещения вакантных должностей руководителей органов

исполнительной власти Ленинградской области»;

3. Распоряжение аппарата Губернатора и Правительства Ленинградской области от 12 августа 2015 г. № 01-03/276 «О проведении второго этапа конкурсов на включение в резерв управленческих кадров Ленинградской области для замещения вакантных должностей руководителей органов исполнительной власти Ленинградской области»;

4. Распоряжение аппарата Губернатора и Правительства Ленинградской области от 28 августа 2015 г. № 01-03/300 «Об утверждении персональных составов конкурсных комиссий для проведения конкурсов на включение в резерв управленческих кадров Ленинградской области для замещения вакантных должностей руководителей органов исполнительной власти Ленинградской области»;

5. Распоряжение Губернатора Ленинградской области от 30 сентября 2015 г. № 613-рг «О внесении изменений в распоряжение Губернатора Ленинградской области от 27 марта 2015 г. № 151-рг «О резерве управленческих кадров Ленинградской области».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.lenobl.ru/news/?id=21286
www.apparat.lenobl.ru/programm/gos_sl/reserv/new

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Конкурсы на включение в резерв управленческих кадров
Ленинградской области для замещения вакантных должностей
руководителей органов исполнительной власти Ленинградской
области ★

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 1 месяц.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 4 месяца.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

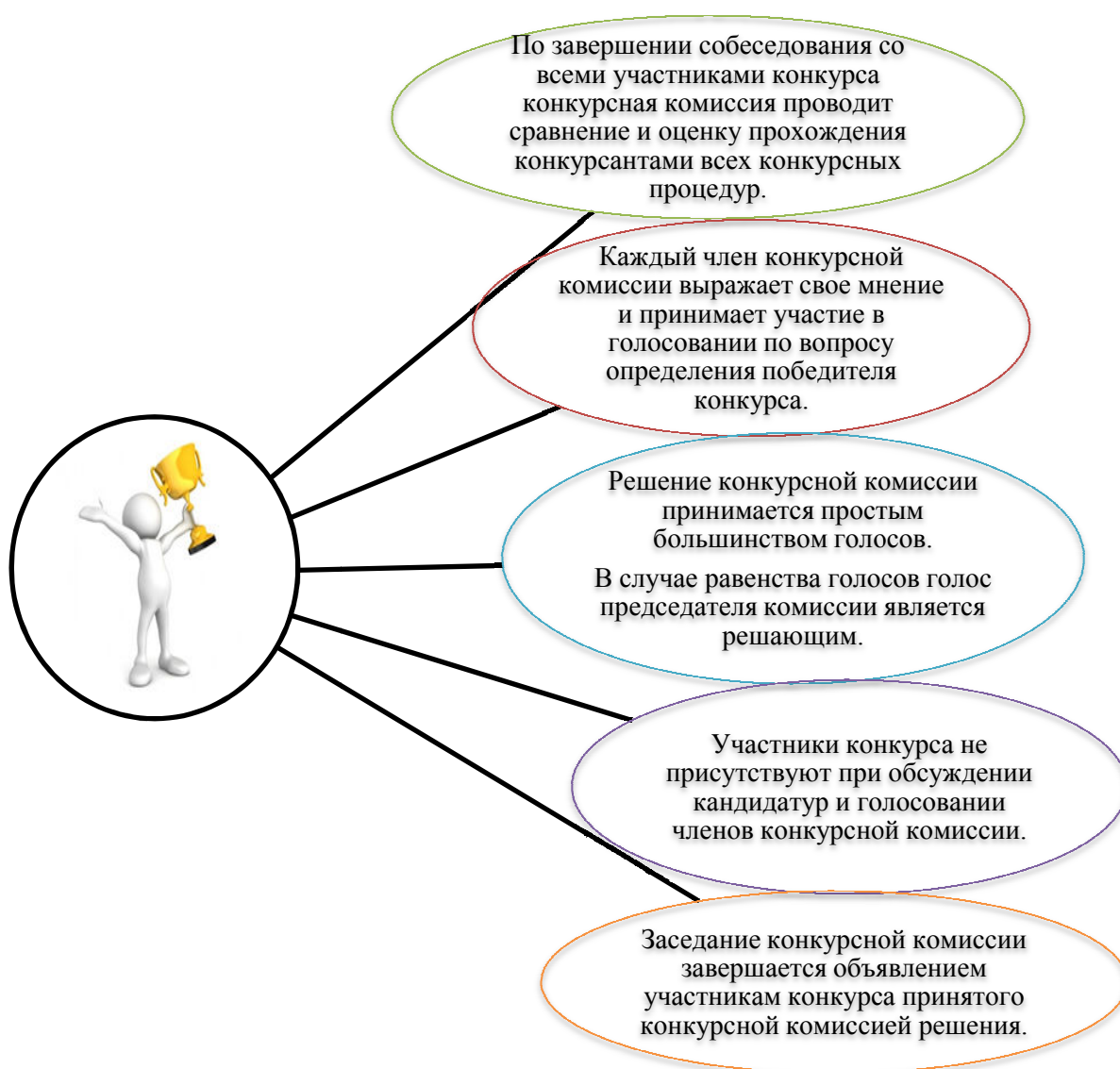
Отрасли экономической деятельности, по которым проводились конкурсы



КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Конкурсы на включение в резерв управленческих кадров
Ленинградской области для замещения вакантных должностей
руководителей органов исполнительной власти Ленинградской
области ★

Определение победителей конкурсов



КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Система кадровых резервов в Хабаровском крае: технологии формирования и использования ☆☆☆

Главное управление государственной службы Губернатора и Правительства Хабаровского края

Кадровая практика «Система кадровых резервов в Хабаровском крае: технология формирования и использования» является комплексным инструментом управления кадровой политикой в Хабаровском крае и применяется с 2009 года.

Многоуровневая система кадрового резерва в Хабаровском крае включает в себя следующие элементы:

- резерв управленческих кадров Хабаровского края, предназначенный для замещения управленческих должностей в сферах государственного управления и местного самоуправления;
- кадровый резерв Хабаровского края, предназначенный для замещения должностей государственной гражданской службы края «высшей», «главной», «ведущей» групп;
- кадровые резервы органов исполнительной власти Хабаровского края, предназначенные для замещения должностей государственной гражданской службы края.

Целью создания системы кадровых резервов в Хабаровском крае является создание подготовленных к управлению в новых условиях резервистов, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции, стоящие перед органами исполнительной власти края, местного самоуправления, а также государственными предприятиями и учреждениями регионального значения.

Для реализации обозначенной цели система обеспечивает решение следующих задач:

- 1) определение текущей и перспективной потребности в кадрах;
- 2) своевременный подбор кадров;
- 3) обеспечение готовности персонала к скорейшей адаптации в случае организационных изменений;
- 4) повышение качества подбора и расстановки руководящих кадров;
- 5) оптимальное распределение кадровых ресурсов по уровням и сферам государственного управления и местного самоуправления;
- 6) стимулирование карьерного роста и обучения.

Функционирование системы кадровых резервов в Хабаровском крае основывается на следующих **принципах:**

Планомерности - заблаговременного и планомерного подбора и подготовки резервистов к замещению должностей различных уровней.

Взаимосвязи - использование возможностей перемещения лиц, включенных в различные резервы, из одного резерва в другой при достижении следующего уровня в профессиональном развитии (так, для лиц, включенных в кадровый резерв Хабаровского края на «высшую» группу должностей, предусмотрена возможность включения в резерв управленческих кадров без конкурса).

Профессионализма и компетентности - соответствие компетенции кандидата требованиям, предъявляемым к определенной должности и элементу системы кадровых резервов.

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Система кадровых резервов в Хабаровском крае: технологии формирования и использования ★★

Перспективности - ориентация кандидата на профессиональный рост, повышение статуса резервиста.

Технология формирования и использования кадровых резервов в Хабаровском крае как система целенаправленных действий состоит из 5 этапов:

1 этап. Проведение анализа количественной и качественной потребности в кадрах, в том числе определение резервируемых позиций с высоким уровнем риска высвобождения в органах исполнительной власти Хабаровского края, органах местного самоуправления, краевых государственных предприятиях и учреждениях (предприятиях и организациях краевого значения с долей собственности края 25 и более процентов), для последующего привлечения как внешних, так и внутренних источников пополнения.

Так, за 2015 год в результате проведенного анализа и последующего проведения конкурсов количество резервируемых должностей руководителей и заместителей руководителей органов исполнительной власти края с высоким уровнем риска высвобождения сократилось на 15%. За 2016 год на 10%.

2 этап. Выявление источников пополнения кадровых резервов включает в себя ряд взаимосвязанных процедур:

1) рекомендации независимых экспертов, аттестационных и конкурсных комиссий, руководителей органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, краевых государственных предприятий и учреждений (предприятий и организаций

краевого значения с долей собственности края 25 и более процентов);

2) подбор кандидатов среди руководителей и специалистов организаций в зависимости от их отраслевой принадлежности и независимо от организационно-правовых форм;

3) отбор и профессиональная ориентация среди выпускников образовательных организаций высшего образования;

4) объявление конкурсного отбора и последующего самовыдвижения в кандидаты в кадровые резервы Хабаровского края.

Благодаря использованию вышеперечисленных источников обеспечен ежегодный прирост численности кадровых резервов (в 2014 году на 63 человека, в 2015 году на 226 человек). Из 41 выпускника - участника программы стажировки за последние три года 70% наиболее перспективных были закреплены в органах исполнительной власти края на постоянной основе.

3 этап. Проведение отбора кандидатов, который включает:

✓ оценку профессиональных знаний, умений и опыта резервистов;

✓ сопоставление совокупности качеств кандидата и тех требований, которые необходимы для резервируемой должности;

✓ сравнение кандидатов на одну должность (группу должностей) и выбор наиболее соответствующего резервируемой должности (группе).

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Система кадровых резервов в Хабаровском крае: технологии формирования и использования ☆☆☆

Помимо действующего федерального и краевого законодательства при отборе кандидатов используются также Методический инструментарий Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы (Версия 2.0.), Контрольно-измерительные материалы по отбору и оценке профессиональной компетенции претендентов для поступления на государственную гражданскую службу Хабаровского края, Методика оценки профессиональной компетенции кадрового состава органов исполнительной власти Хабаровского края, разработанные ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет».

В рамках отбора кандидатов в кадровые резервы в обязательном порядке применяются тестирование и индивидуальное собеседование с конкурсной комиссией. При отборе кандидатов на руководящие должности высшего звена дополнительно используются такие конкурсные процедуры, как написание эссе по проблемным вопросам в профессиональной сфере деятельности (курируемой отрасли) с предложениями по их решению, индивидуальное собеседование с экспертной рабочей группой.

Так, в 2015 году по результатам тестирования к индивидуальному собеседованию с конкурсной комиссией, завершающему этапы отбора, допущено 59,3% кандидатов, изначально принявших участие в конкурсном отборе.

Кандидаты, успешно прошедшие процедуру тестирования, в целях обеспечения объективности и полноты оценки их профессиональных и личностных качеств проходят иные конкурсные процедуры.

4 этап. Работа с кадровыми резервами состоит из:

- формирования и реализации индивидуального плана подготовки резервиста;
- оценки потенциала резервиста;
- определения приоритетных методов обучения;
- организации приобретения практических навыков по резервируемой должности.

Ежегодно проводится оценка готовности кандидата к замещению вакантной должности по установленной форме в целях повышения эффективности мероприятий по развитию резервистов, путем выявления компетенций, требующих особого развития в отношении каждого лица, включенного в кадровый резерв, и определения приоритетных направлений его индивидуального профессионального развития.

По результатам анализа представленных отчетов и оценки успешности выполнения индивидуальных планов подготовки резервистов с 2013 по 2015 год наблюдается сокращение резервистов, исключенных из кадровых резервов в связи с неудовлетворительной оценкой выполнения мероприятий индивидуального плана подготовки, с 5 до 1% от их общего количества, что свидетельствует о повышении уровня компетенции резервистов.

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Система кадровых резервов в Хабаровском крае: технологии формирования и использования ★★

В 2016 году резервисты, включенные в кадровые резервы для замещения руководящих должностей высшего звена, приняли участие в обучающей программе «Управление проектами в государственном секторе».

5 этап. Использование кадровых резервов. При наличии вакантной должности в первоочередном порядке рассматриваются кандидаты, состоящие в кадровых резервах. Преимущественное право для назначения на вакантную должность имеют наиболее подготовленные резервисты. Степень готовности резервиста определяется по результатам выполнения мероприятий, предусмотренных планом индивидуальной подготовки.

Об эффективности использования кадровых резервов свидетельствует их высокая востребованность в Хабаровском крае. Так, на протяжении 2013 - 2015 годов востребованность кадровых резервов Хабаровского края держится на уровне 20 - 22%, т.е. примерно каждый пятый резервист назначается на должность государственной гражданской службы края. Также ежегодно растет количество назначений из резерва управленческих кадров Хабаровского края (в 2013 году назначено 15 человек, 2014 году - 27 человек, 2015 году - 36 человек, за 9 месяцев 2016 года - 21 человек).

Объединение кадровых резервов в консолидированную эффективно функционирующую систему кадровых резервов в Хабаровском крае дает следующие **преимущества**:

1) Эффективное решение задач долгосрочного планирования по развитию кадрового потенциала;

2) Использование при подборе кадров всех элементов системы кадровых резервов в Хабаровском крае, что дает возможность до минимума сократить временные затраты на заполнение образовавшихся вакансий;

3) Использование «профессионального лифта» дает резервисту реальную возможность вертикального роста от специалиста до управленца высшего звена в системе кадровых резервов, не ограничиваясь рамками отдельно взятого резерва;

4) Мотивация кандидата на постоянное совершенствование своих умений, получение дополнительных знаний, так как у кандидата есть реальная возможность их дальнейшего применения на резервируемой должности;

5) Сопровождение кадровой службой карьерного роста перспективных резервистов из числа собственных сотрудников до эффективных управленцев.

Эффективно функционирующая система формирования и использования кадровых резервов в Хабаровском крае позволила добиться следующих **результатов**:

- успешного решения оперативных задач, стоящих перед органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, краевыми государственными предприятиями и учреждениями (предприятиями и организациями краевого значения с долей собственности края 25 и более процентов) путем подготовки звена руководителей и

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Система кадровых резервов в Хабаровском крае: технологии формирования и использования ★★

специалистов в рамках обновления кадровых резервов и обучения резервистов;

- устойчивости к восприятию различных организационных изменений;
- сокращения периода адаптации нового сотрудника в должности;
- повышения мотивации резервистов;
- продвижения подготовленных резервистов на вакантные целевые должности, сохранение кадрового потенциала за счет удержания перспективных сотрудников в кадровых резервах;
- снижения затрат на привлечение кадров как материальных, так и временных при наличии открытой вакансии;
- значительной востребованности кадровых резервов, а также преобладающей доли назначений из резервов в сравнении с назначениями по результатам прямого конкурса.

Применение данной кадровой технологии способствует повышению качества кадрового состава в сферах государственного управления и местного самоуправления и может быть рекомендована для использования в других субъектах Российской Федерации.

Нормативная правовая база по практике:

1) Распоряжение Губернатора края от 20 октября 2011 г. № 667-р «Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров Хабаровского края»;

2) Распоряжение Губернатора края от 18 апреля 2013 г. № 165-р «Об организации работы по формированию и

ведению единой формы учета резерва управленческих кадров Хабаровского края»;

3) Распоряжение Губернатора Хабаровского края от 20 августа 2014 г. № 412-р «Об утверждении состава комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Хабаровского края»;

4) Постановление Губернатора Хабаровского края от 6 сентября 2013 г. № 77 «О мерах по реализации положений Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в части установления единых требований и условий формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе»;

5) Постановление Губернатора Хабаровского края от 4 августа 2016 г. № 86 «Об организационно-методическом обеспечении проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края и на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в органах исполнительной власти Хабаровского края, структурных подразделениях аппарата Губернатора и Правительства Хабаровского края»;

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Система кадровых резервов в Хабаровском крае: технологии формирования и использования ☆☆

6) Контрольно-измерительные материалы по отбору и оценке профессиональной компетенции претендентов поступления на государственную гражданскую службу Хабаровского края, разработанные ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет»;

7) Методика оценки профессиональной компетенции кадрового состава органов исполнительной власти Хабаровского края, разработанная ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет»;

8) Индивидуальный план подготовки гражданского служащего (гражданина), составленный с учетом направлений и специфики деятельности государственного органа, положений федерального и краевого законодательства о государственной гражданской службе, по форме, утвержденной постановлением Губернатора Хабаровского края от 6 сентября 2013 г. № 77;

9) Правовой акт о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа, в котором назначается ответственный за разработку и выполнение плана индивидуальной подготовки гражданского служащего (гражданина);

10) Отчет о работе с гражданским служащим (гражданином) состоящим в кадровом резерве за год;

11) Методические рекомендации по подготовке отчета о работе с гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве за год;

12) Уведомление лицу, включенному в кадровый резерв органа

исполнительной власти Хабаровского края.

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.khabkrai.ru/Gossluzhba/Usloviya-prohozhdeniya/Kvalifikacionnye-trebovaniya

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: реализация - 50 рабочих дней; сопровождение - постоянно.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 0 рублей.

Нет необходимости дополнительного специального обучения

государственных гражданских служащих по кадровой практике.

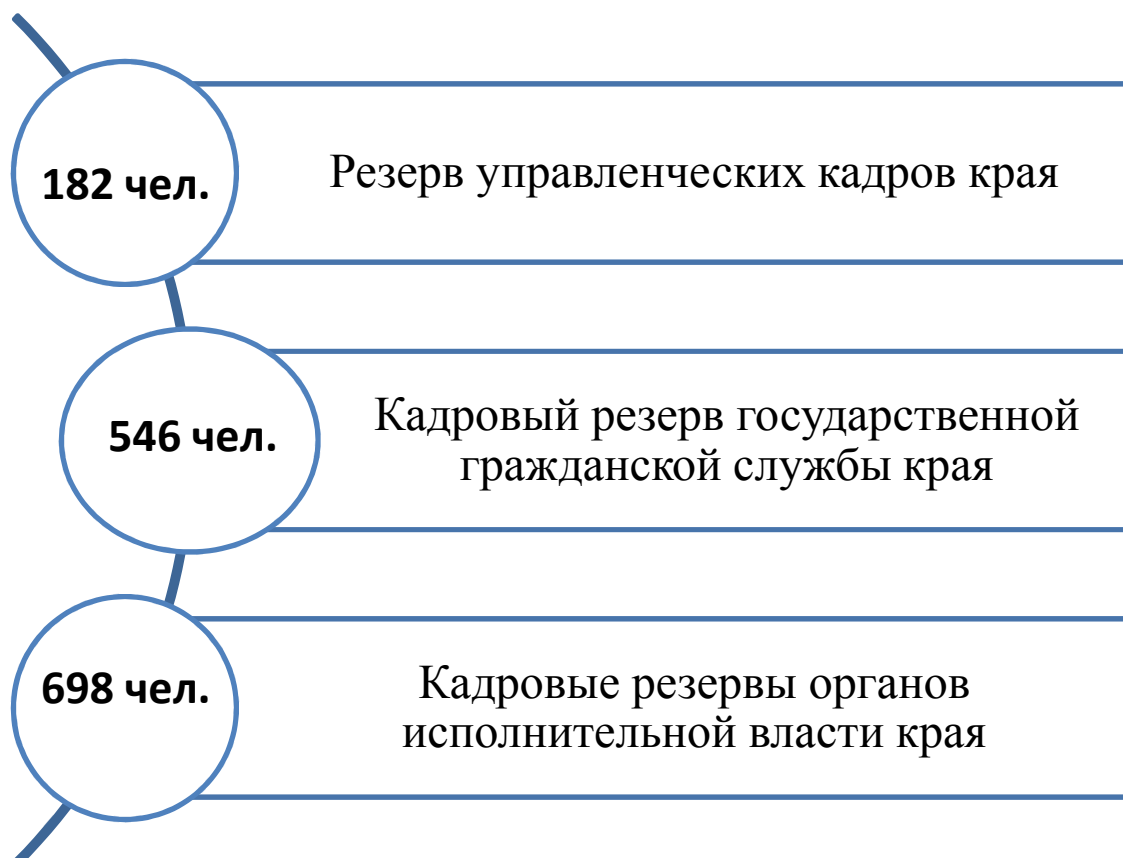
Совет / комиссия по кадровой практике не образован

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Система кадровых резервов в Хабаровском крае: технологии формирования и использования ★★

Численность кадровых резервов в Хабаровском крае



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Новые кадровые технологии: «Кадровый резерв Липецкой области - команда будущего» ☆☆☆

Администрация Липецкой области

Управление человеческими ресурсами - одна из важнейших составляющих менеджмента современных организаций. В век высоких технологий, быстро меняющейся рыночной среды и мощных информационных систем именно человеческие ресурсы, как ничто другое, определяют эффективность деятельности государственного органа власти. В организациях государственной службы человеческие ресурсы становятся основой обеспечения полноценного взаимодействия власти и населения, адаптивности управляющих структур и реализации стратегических приоритетов развития регионов.

Основные задачи проекта:

1) своевременное удовлетворение дополнительной потребности в кадрах служащих всех категорий в соответствии с реестрами должностей государственной службы;

2) качественный отбор и целенаправленная подготовка кандидатов на выдвижение;

3) сокращение периода адаптации служащих, назначенных на более высокие должности;

4) повышение профессионализма и улучшение качественного состава служащих.

Основные цели формирования кадрового резерва:

✓ создание подготовленного к управлению в новых условиях государственного служащего, обеспечение непрерывности и

преемственности государственного управления;

✓ совершенствование государственного управления на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции соответствующего органа государственной власти.

Основные принципы формирования кадрового резерва:

- объективность при подборе и зачислении в резерв на основе заслуг и способностей, необходимых для выполнения более ответственной работы;

- актуальность резерва — потребность в замещении должностей должна быть реальной;

- перспективности кандидата; компетентность и профессионализм; соответствие кандидата характеру должности.

В ходе реализации проекта решаются следующие проблемы:

- обеспечивается преемственность в управлении;

- повышается уровень готовности сотрудников к изменениям в организации, их мотивация и лояльность;

- снижается уровень текучести кадров, происходит общая кадровая стабилизация.

Наличие кадрового резерва позволяет значительно сэкономить финансовые и временные ресурсы при подборе, обучении и адаптации государственных гражданских служащих.

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Новые кадровые технологии: «Кадровый резерв Липецкой области - команда будущего» ★★

Данная практика, основы которой были заложены в 2013 году, активно реализуется в администрации Липецкой области и исполнительных органах государственной власти области в течение 2016 года.

Кадровый резерв представляет собой список лиц, обладающих необходимой профессиональной компетентностью и личностно-деловыми качествами, соответствующих квалификационным требованиям к должностям государственной гражданской службы. В нем могут состоять гражданские служащие области, а также граждане, не имеющие ограничений для поступления на гражданскую службу, установленных законодательством о государственной гражданской службе, изъявившие желание и успешно прошедшие конкурс на включение в кадровый резерв для замещения соответствующей должности гражданской службы области, либо включенные в кадровый резерв в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе.

Включение гражданских служащих области (граждан) в кадровый резерв производится:

1) на основании решения конкурсной комиссии по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы области;

2) на основании решения аттестационной комиссии по результатам аттестации;

3) на основании решения конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

5) на основании документов, подтверждающих приостановление служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Под сводным резервом Липецкой области понимаются резервы государственных органов Липецкой области, администрации Липецкой области, резерва управленческих кадров и резерва Липецкой области. Численность государственных служащих Липецкой области на данный момент - 1529 человек. В кадровом резерве Липецкой области состоит 627 человек. В настоящее время резерв представляет собой эффективную команду управленцев-резервистов для замещения должностей всех уровней в любом органе власти. По результатам внедрения новой кадровой практики эффективность использования кадрового резерва в 2016 году, по сравнению с тем же периодом 2015 года, увеличилась на 30%.

Все назначения на должности государственной гражданской службы Липецкой области осуществляются только с учетом рассмотрения кандидатов, состоящих в кадровом резерве.

Особое внимание уделяется работе с резервом управленческих кадров Липецкой области, который сформирован на конкурсной основе из высококвалифицированных, имеющих активную гражданскую позицию и высокий потенциал к развитию граждан, способных занять руководящие должности в системе государственного и муниципального управления, участвовать в решении задач социально-экономического развития области.

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Новые кадровые технологии: «Кадровый резерв Липецкой области - команда будущего» ★★

В региональный резерв включаются лица, обладающие необходимыми профессиональными, деловыми, личностными качествами, положительно проявившие себя на занимаемых должностях, прошедшие необходимую управленческую и профессиональную подготовку и отобранные Комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров области (распоряжение администрации Липецкой области от 15 октября 2008 г. № 447-р) на основании установленных требований.

Формирование резерва начинается с информационной кампании (привлечение максимального количества областных и районных СМИ и Интернет-ресурсов), подачи документов на конкурс (предусмотрена возможность подачи заявления и документов через портал «рук48.рф»), проверки документов, конкурсных испытаний, которые включают в себя компьютерное тестирование на знание законодательства Российской Федерации и психологическое тестирование - выявление личностных и профессиональных качеств кандидатов. В этих целях применяется программное обеспечение, которое позволяет тестировать как непосредственно в аудитории, так и удаленно по сети Интернет, что ускоряет процесс обработки результатов, существенно снижает временные, финансовые и трудовые затраты на проведение оценочных процедур и полностью исключает «человеческий фактор» при подсчете итоговых баллов.

О популярности резерва управленческих кадров области свидетельствует тот факт, что за последние три года подали документы на конкурс в резерв более тысячи человек.

В настоящее время кадровый резерв насчитывает 168 человек:

- 1) 126 - на руководящие должности в исполнительных органах государственной власти;
- 2) 22 - на выборные должности в законодательных (представительных) органах власти, руководителей муниципальных образований;
- 3) 20 - должности руководителей государственных предприятий и учреждений, предприятий и организаций регионального значения.

Одним из этапов подготовки резервистов является их участие в проектной деятельности, а именно разработка проекта, представляющего практический интерес для развития региона и поэтапная его реализация. Участие резервистов в проектной деятельности позволяет развить и оценить реальную готовность к решению задач нового уровня, выявить эффективность разработки и принятия управленческих решений, оценить способность достигать реальных результатов.

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Новые кадровые технологии: «Кадровый резерв Липецкой области - команда будущего» ☆☆

Проектные предложения, представленные соискателями, нацелены на улучшение качества жизни населения области, повышение социально-экономического развития региона, а также качества оказания государственных услуг. Уже сами темы проектных предложений дают представление о значимости их содержания: «Стратегическое развитие крупного города (на примере города Липецка)», «Концепция миграционной политики», «Перспективы развития инфраструктуры обращения с отходами», «Решение стратегических задач социально-экономического развития Липецкой области в сфере труда и занятости», «Применение IT-технологий в профессиональной реабилитации инвалидов», «Курс на многодетность», «Формирование позитивного имиджа центров предоставления государственных услуг», «Предоставление услуг земельно-имущественного комплекса на базе Центров «Мои Документы» и другие. Все проекты представляют практический интерес для развития области и многие уже реализованы. Идеи других проектов важны и полезны для региона, находятся на стадии утверждения и имеют высокие шансы на успех.

Современная практика государственного управления все более настоятельно требует подбора высокопрофессиональных, ответственных и динамичных руководителей и исполнителей. Быстро нарастает значимость кадрового маневра, выдвижения новых кадров для решения актуальных задач государственного управления. В регионе работа с резервом идет «на опережение», особое внимание уделяется его подготовке.

Для получения практических знаний, а также развития у резервистов навыков стратегического и системного анализа, инновационных подходов к решению управленческих задач, применения принципов и процедур управления проводятся курсы повышения квалификации, конференции, «круглые столы», мастер-классы, коучинг, практико-ориентированное обучение. Одной из особенностей дополнительного профессионального образования стало использование интерактивных форм обучения, ролевых и деловых игр, погружение в анализ конкретных ситуаций и проектных работ. Все резервисты принимают участие в семинарах, вебинарах, тренингах, тем самым профессиональную и управленческую компетенцию повышает каждый. Регулярно проводятся встречи будущих управленцев с руководителями, назначенными на должности из резерва, практикуются встречи с руководителями области высшего звена.

Результат проекта: Кадровый резерв позволяет минимизировать финансовые и временные затраты при подборе, обучении и адаптации государственных гражданских служащих. Резерв используется в качестве приоритетного источника кадров для назначения на руководящие должности, о чем свидетельствует тот факт, что с момента его создания более 50% специалистов получили новые назначения. Высокие показатели использования резерва управленческих кадров достигнуты благодаря постоянной работе с кандидатами: они участвуют в мероприятиях, проводимых органами власти, ежеквартально знакомятся с актуальными проблемами социально-экономической и общественно-

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Новые кадровые технологии: «Кадровый резерв Липецкой области - команда будущего» ☆☆

политической жизни региона, повышают уровень профессиональных, деловых и личностных качеств.

Для автоматизации и оперативности работы с резервом кадров в кратчайшие сроки и с минимальными затратами разработана и внедряется АИС «Кадровый потенциал». Она позволяет сократить бумажный документооборот, оперативно осуществлять подбор кадров с учетом объективного портрета, оптимизировать рабочее время работников кадровой службы. Информационная система проста в работе, что позволяет тиражировать ее во всех органах власти.

Нормативная правовая база по практике:

1. Закон Липецкой области от 30 декабря 2005 г. № 259-ОЗ «О государственной гражданской службе Липецкой области»;

2. Закон Липецкой области от 11 декабря 2013 г. № 231-ОЗ «О внесении изменений в Закон Липецкой области «О государственной гражданской службе Липецкой области»;

3. Закон ЛО от 6 апреля 2007 г. № 46-ОЗ «О реестре должностей государственной гражданской службы Липецкой области»;

4. Постановление администрации Липецкой области от 31 октября 2013 г. № 497 «Об утверждении государственной программы Липецкой области «Эффективное государственное

управление и развитие муниципальной службы в Липецкой области»;

5. Распоряжение администрации Липецкой области от 15 октября 2008 г. № 447-р «О мероприятиях по формированию резерва управленческих кадров Липецкой области»;

6. 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:

www.gosservice48.ru/node/12

www.gosservice48.ru/node/13

www.пук48.рф

www.admlip.ru/authorities/gos_slujba/vakansii

www.admlip.ru/authorities/gos_slujba/rezerv-upravlencheskikh-kadrov

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 2 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 247 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 670 тыс. рублей.

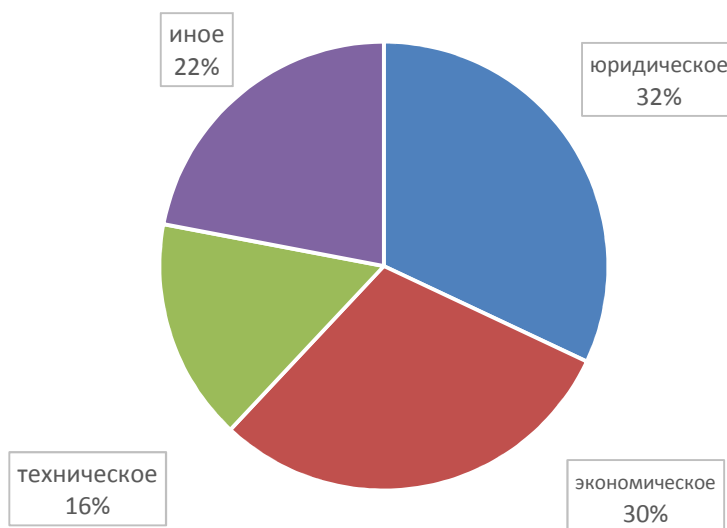
Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

ПОРТРЕТ ПРЕТЕНДЕНТА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

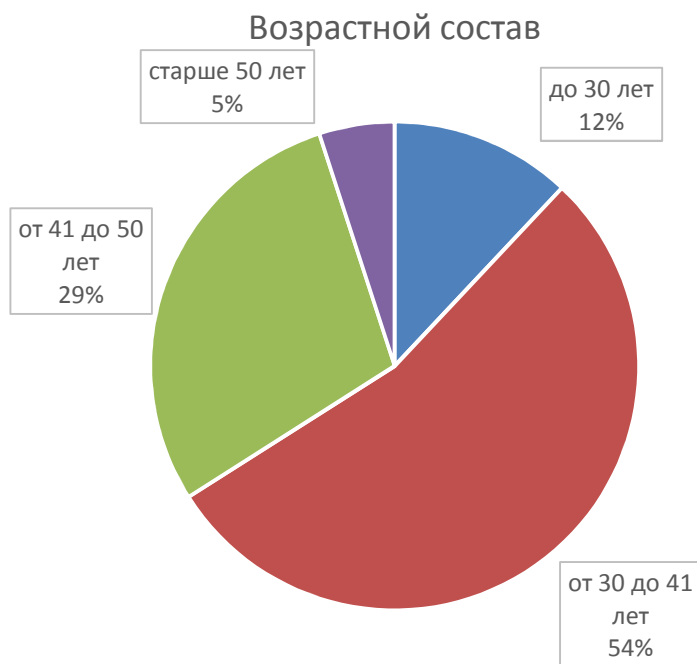
Направление профессиональной
подготовки



Место работы кандидатов



ПОРТРЕТ ПРЕТЕНДЕНТА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ»

Программный комплекс планирования и анализа в системе федерального государственного органа деятельности по организации дополнительного профессионального образования его работников ★★

Следственный комитет Российской Федерации

Программный комплекс позволяет повысить эффективность деятельности по организации дополнительного профессионального образования работников федерального государственного органа с учетом особенностей его организационной структуры и специфики деятельности. Внедрение программного комплекса позволило в значительной степени автоматизировать эту деятельность, сократить временные затраты и повысить ее качество.

В основу работы программного комплекса заложена методика, охватывающая основные задачи организации дополнительного профессионального образования:

- 1) анализа потребностей в дополнительном образовании;
- 2) формирования разрядки по набору работников;
- 3) составления расписаний занятий;
- 4) подготовки организационно-распорядительной документации;
- 5) контроля и анализа результатов обучения.

Реализованные в программном комплексе средства анализа и визуализации информации позволяют руководителю своевременно выявить проблемные вопросы и оперативно выработать необходимые управленческие решения.

Программный комплекс успешно применяется с 2015 года. Программный комплекс получил высокую оценку сотрудников управления учебной и воспитательной работы следственного комитета России. Заложенные в него идеи и решения в настоящее время являются стимулом для автоматизации других направлений кадровой деятельности.

В результате внедрения кадровой практики с 1 января 2016 г:

- обучение организовано в образовательных организациях следственного комитета Российской Федерации;
- обучение проходят сотрудники подразделений следственного комитета Российской Федерации;
- 2372 сотрудника прошли обучение, из них молодых специалистов - 491;
- до окончания года планируется обучить 630 сотрудников, из них 116 молодых специалистов;

Выпускниками образовательных организаций являются руководители и заместители следственных органов по субъектам Российской Федерации и их подразделений, следователи и следователи-криминалисты, сотрудники кадровых и иных подразделений следственного комитета Российской Федерации.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Программный комплекс планирования и анализа в системе федерального государственного органа деятельности по организации дополнительного профессионального образования его работников ★★

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 6 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: подготовительные работы - 10 рабочих дней; сопровождение обучения - постоянно.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - финансовые затраты не

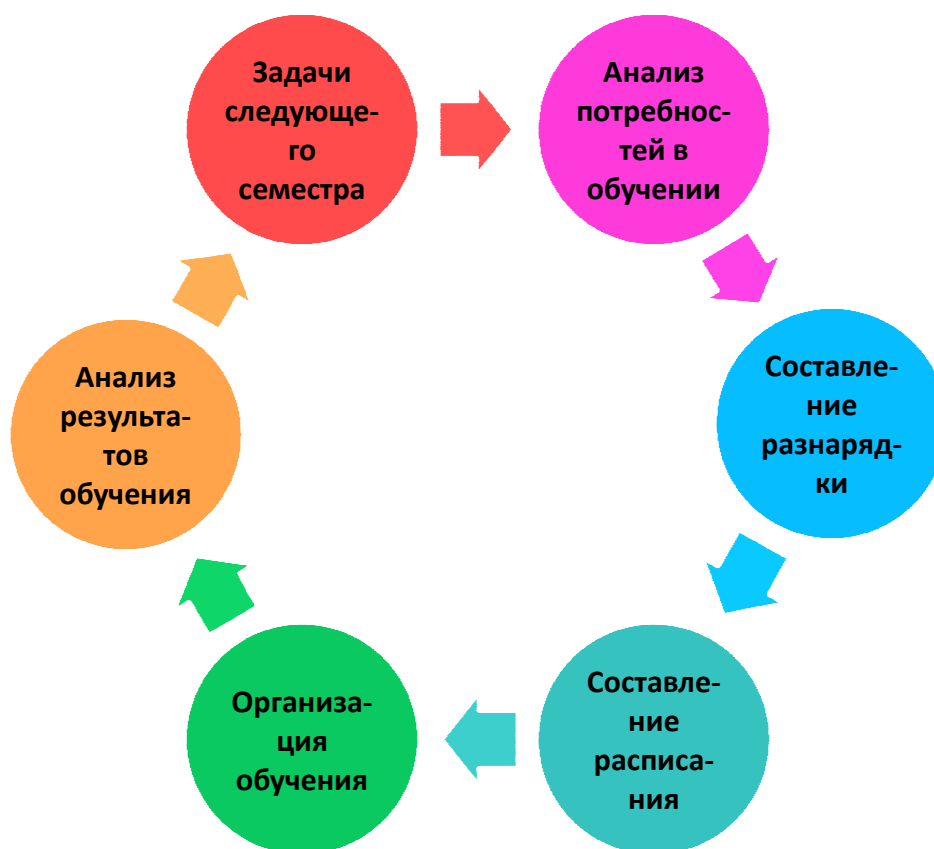
требуются (разработка и внедрение осуществлены штатными специалистами).

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 90%.

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДПО



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Автоматизированная система кадрового учета гражданских служащих (граждан) Республики Коми ☆

Управление государственной гражданской службы Республики Коми

Проект позволяет обеспечить:

1. Автоматизацию ведения кадровой работы в государственных органах Республики Коми (по состоянию на октябрь 2015 - 100% государственных органов Республики Коми);

2. Ведение сводного перечня лиц, включенных в кадровые резервы (кадровые резервы государственных органов Республики Коми, кадровый резерв Республики Коми, резерв управленческих кадров Республики Коми);

3. Автоматизацию формирования отчетов по кадровым вопросам в государственных органах Республики Коми;

4. Оперативный контроль за текущей ситуацией в области кадрового обеспечения государственных органов Республики Коми и подведомственных им учреждениях;

5. Единообразие кадрового делопроизводства в государственных органах Республики Коми;

6. Безопасное хранение базы данных о действующих и высвобожденных работниках государственных органов Республики Коми, а также о лицах, состоящих/состоявших в кадровых резервах.

Новизна проекта заключается в том, что он создан с использованием уникального взаимосвязанного набора отечественных технологий (программных инструментов);

Преимущества перед аналогами:

1) Наличие централизованной базы данных, обновляемой работниками кадровых служб государственных органов Республики Коми;

2) Отсутствие необходимости постоянной установки дорогостоящего

программного комплекса на рабочих местах всех работников кадровых служб;

3) Централизованный удаленный доступ к базе данных на сервере, через единый защищенный канал связи;

4) Полнота и взаимосвязанность вносимых данных с последующим формированием документов на их основе;

5) Возможность инициирования внесения изменений в функционал обеспечивающего программного комплекса любым из работников кадровых служб (через Управление государственной гражданской службы Республики Коми);

6) Отсутствие привязки операторов программного комплекса, обеспечивающего автоматизацию к определенной территории;

7) Возможность передачи администрирования программного комплекса на аутсорсинг.

В результате:

1. Автоматизирована деятельность в области кадрового делопроизводства;

2. Сократилась нагрузка на работников кадровых служб государственных органов Республики Коми;

3. Повысился контроль за соблюдением законодательства со стороны Управления государственной гражданской службы Республики Коми;

4. Расширились возможности по подбору персонала.

Нормативная правовая база по практике:

1) Распоряжение Главы Республики Коми от 19 августа 2014 г. № 230-р «О ведении кадрового учета работников соответствующих государственных органов, руководителей государственных учреждений Республики Коми, в

отношении которых данные государственные органы осуществляют функции и полномочия учредителя, а также руководителей государственных унитарных предприятий Республики Коми, в отношении которых данные государственные органы осуществляют организационно-методическое руководство, координацию и контроль за их деятельностью, посредством государственной информационной системы - автоматизированной системы кадрового учета гражданских служащих (граждан) Республики Коми»;

2. Постановление Правительства Республики Коми от 3 декабря 2014 г. № 486 «Об утверждении Государственной программы Республики Коми «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления в Республике Коми»;

3. Указ Главы Республики Коми от 27 сентября 2005 г. № 128 «Об утверждении Положения о кадровом резерве Республики Коми и кадровом резерве государственного органа Республики Коми»;

4. Приказ Управления государственной гражданской службы Республики Коми от 8 мая 2014 г. № 55-од «Об утверждении Регламента работы по ведению кадрового резерва в государственной информационной системе - автоматизированной системе кадрового учета гражданских служащих (граждан) Республики Коми»;

5. Техническое задание на создание автоматизированной системы кадрового учета государственных служащих Республики Коми, от 5 мая 2011 г.;

6. Техническое задание на тиражирование и адаптацию «Автоматизированной системы кадрового учета государственных служащих Республики Коми» в государственных органах Республики

Коми и их структурных подразделениях, ведущих отдельный кадровый учет государственных служащих, от 4 апреля 2012 г.

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.hsps.ranepa.ru/post/news/233

www.uggs.rkomi.ru/print/curobject/521/itemid/40411

www.bnkomi.ru/data/news/50453

www.komiinform.ru/news/135334

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики: разработка и пилотное внедрение - 12 месяцев.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - сопровождение системы проводится на постоянной основе (в случае необходимости оперативно вносятся изменения в среднем в течение 1-3 рабочих дней).

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики: сумма на разработку и внедрение - 7 612 400,00 руб. Сумма по сопровождению с ноября 2013 года (в том числе в период внедрения в пилотных органах) по 31 декабря 2015 года составила 5 056 500,00 руб:

- 2013 год - 396 000,00 руб.
- 2014 год - 3 300 000,00 руб.
- 2015 год - 2 160 000,00 руб.

Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

Администрация Липецкой области

Целью внедрения проекта является повышение качества отбора персонала для государственной службы посредством внедрения автоматизированных информационных систем.

Основные задачи проекта:

1) обеспечение равного доступа широкого круга граждан к замещению вакантных должностей государственной службы;

2) разработка и внедрение инструментария, обеспечивающего единый подход к оценочным процедурам;

3) повышение прозрачности и объективности оценочных процедур;

4) оптимизация ресурсов (временных, трудовых, финансовых) на проведение оценочных процедур.

Первые шаги по внедрению информационных систем, позволяющих осуществлять комплексную оценку государственных служащих, Управлением государственной службы и кадровой работы прорабатывались начиная с 2010 года. Впоследствии данная работа была продолжена в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», направленным на внедрение новых принципов кадровой политики.

В 2015 году были учтены рекомендации Минтруда России, а именно: методические инструментари по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и методические инструментари по установлению

квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и к государственным гражданским служащим.

В 2016 году на базе проделанной работы была проведена модернизация всех элементов системы с целью обеспечения их эффективного взаимодействия.

В ходе реализации проекта удалось решить такие проблемы, как:

✓ недостаточный уровень информированности граждан о возможностях поступления на государственную гражданскую службу, об области и условиях ее прохождения;

✓ влияние человеческого фактора при подсчете результатов оценки конкурсных и иных испытаний;

✓ возможное субъективное влияние заинтересованных лиц на результаты оценки;

✓ значительные временные, финансовые и трудовые затраты на проведение оценочных процедур.

Основными элементами электронного сервиса являются:

1. Интернет-ресурс, включающий официальный сайт Управления государственной службы и кадровой работы администрации Липецкой области и портал резерва управленческих кадров (РУК) Липецкой области.

Данные информационные ресурсы содержат детализированную информацию о деятельности управления, проводимых мероприятиях, нормативных документах, статистических данных и других важных аспектах.

В настоящее время на официальном сайте в закрытом тестовом режиме запущен модуль электронного приема заявок на замещение вакантных должностей.

Целью инновации является повышение информационной открытости, обеспечение обратной связи, а также удобство подачи информации, в том числе заявок и других документов в электронном виде.

Значительное повышение информационной открытости также обеспечено благодаря размещению подробной информации о конкурсных процедурах:

1) сведения о предстоящих конкурсах с указанием даты окончания приема документов и точной даты тестирования;

2) полный перечень нормативных правовых актов, на основании которых составлены тестовые задания при проведении конкурса-испытания;

3) должностные регламенты на вакантные должности;

4) примерный перечень вопросов для подготовки к тестированию.

Для обеспечения обратной связи на портале проводится анкетирование, позволяющее выявить уровень удовлетворенности пройденным обучением, вести мониторинг замечаний и предложений по программе обучения.

Анкетирование проводится также среди представителей образовательных учреждений с целью учета посещаемости и выявления активности участия гражданских служащих в процессе обучения, а также формирования рейтинга лиц, успешно освоивших образовательные программы.

Кроме того, путем размещения активной ссылки на официальном сайте доступна возможность прохождения

индивидуального теста в целях самопроверки («Тесты для самопроверки»), который обеспечен Минтрудом России в федеральной государственной информационной системе «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров». Данная возможность создает равные условия для претендентов как из числа государственных гражданских служащих, так и граждан, не имеющих подготовку.

2. Информационная автоматизированная система информирования конкурсантов и государственных служащих.

Информационная автоматизированная система информирования конкурсантов и государственных служащих интегрирована в электронный сервис в январе 2016 года. Она представляет собой механизм, позволяющий в автоматическом режиме информировать о предстоящих мероприятиях их участников посредством электронной рассылки и СМС-оповещения.

Целью внедрения системы является создание оперативного, удобного и экономичного решения по улучшению способа информирования конкурсантов и служащих.

Данная инновация обеспечивает конкурсантов оперативной информацией о предстоящем тестировании или собеседовании, при этом оповещение требует гораздо меньше затрат по сравнению с использованием почтовых услуг. Нововведение уже зарекомендовало себя с положительной стороны и активно применяется в других направлениях работы с персоналом (информирование о курсах, семинарах и других мероприятиях управления).

На сегодняшний момент через систему СМС-оповещения получили информацию более 1360 конкурсантов, гражданских служащих, членов конкурсных комиссий и независимых экспертов.

3. Комплекс методик и тестов.

В целях совершенствования государственной кадровой политики в Липецкой области разработаны и внедрены современные технологии работы с персоналом. Данное направление в соответствии с пунктом 6 части 2 статьи 60 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» является одним из приоритетов формирования кадрового состава гражданской службы.

Разработка и внедрение методики оценки продиктована, прежде всего, необходимостью создания прозрачного, объективного и доступного механизма конкурсного отбора кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Особенностью проекта является впервые применяемая инновационная практика использования дистанционной формы тестирования конкурсантов, проживающих на удаленных территориях области, на базе многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг «Мои Документы», функционирующих в каждом районе области.

Система методов оценки профессиональных, управленческих и личностных качеств кандидатов, претендующих на замещение вакантных должностей гражданской службы, является современной кадровой технологией, позволяющей получить

объективную информацию о квалификации гражданского служащего, его профессиональных качествах, необходимых для замещения должности гражданской службы, а также об эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности в целях расчета интегральной оценки и принятия на ее основе обоснованных кадровых решений.

Методы оценки применяются при проведении следующих оценочных процедур:

- конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа;
- конкурс на замещение вакантных должностей гражданской службы;
- квалификационный экзамен;
- конкурс на включение в резерв управленческих кадров;
- аттестация;
- контроль полученных в процессе обучения знаний;
- контроль реализации индивидуальных планов профессионального развития.

Система оценки профессиональных, управленческих и личностных качеств кандидатов применяется в зависимости от категорий и групп должностей.

Таким образом, для проведения конкурсных процедур используются разные системы и уровни оценки в зависимости от категорий и групп должностей.

Применяются три программных комплекса для оценки конкурсных испытаний.

С 2010 года применяется система VeralTest, на базе которой производится оценка профессиональных знаний, включающая следующие блоки:

1) «Правовые знания основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной службе, о противодействии коррупции». Ответственные структуры за подготовку данного блока вопросов: Управление государственной службы и кадровой работы и Управление по вопросам противодействия коррупции, контроля и проверки исполнения администрации Липецкой области.

2) «Знание государственного языка Российской Федерации (русский язык)». Ответственная структура - управление государственной службы и кадровой работы администрации Липецкой области. Вопросы подготавливаются экспертами в этой области.

3) «Знания и навыки в области информационно-коммуникационных технологий». Ответственная структура - Управление информатизации администрации Липецкой области.

4) «Знания и навыки по профилю деятельности подразделения».

Ответственные структуры - отраслевые органы исполнительной власти.

В качестве основы в первых трех блоках используются тестовые вопросы, разработанные Минтрудом России. Актуализация базы тестов осуществляется на постоянной основе ответственными структурами.

Правила проведения тестирования предусматривают перечень из 50 вопросов и несколько вариантов ответа на каждый вопрос, среди которых один или несколько ответов являются правильными. Время, отведенное на прохождение тестирования, составляет 40 минут. Каждому тестируемому кандидату или служащему выдается пароль, по которому можно пройти тест только один раз. Перед началом тестирования проводится подробный инструктаж участников по правилам и условиям проведения испытания. С двадцати пяти баллов тестирование считается успешно пройденным. По завершении процедуры на экране появляется его результат с указанием количества правильных ответов и вопросов, в которых сделаны ошибки. Обязательным условием при проведении тестирования является присутствие независимых экспертов и представителя исполнительных органов власти области.

С 2012 года применяются системы тестирования MainTest и с 2016 - testingerПУК, на базе которых производится оценка управленческих и личностных качеств кандидатов с помощью психологических опросников по следующим методикам:

1) Тест для дифференцированной диагностики «11 Личностных факторов - черт характера и темперамента» - предназначен для диагностики свойств личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной адаптации и регуляции поведения;

2) Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16PF опросник) предназначена для оценки следующих функциональных блоков: мыслительный, коммуникативный и лидерство;

3) Методика «Цель-Средство-Результат» А.А. Карманова предназначена для исследования следующих функциональных блоков: организаторский (как умение организовывать собственную деятельность) и лидерство (как умение ставить перед собой ясные цели и достигать их);

4) Методика определения организаторских и коммуникативных качеств Л.П.Калининского предназначена для исследования организаторского и коммуникативного функциональных блоков. Позволяет исследовать следующие особенности: направленность, деловитость, доминирование, уверенность, требовательность, упрямство, уступчивость, зависимость, психологический такт, отзывчивость.

Содержание вопросов учитывает личные, управленческие качества, необходимые для замещения конкретной должности гражданской службы.

Правила проведения психологического тестирования претендентов на замещение должностей государственной гражданской службы или лиц, претендующих на включение в резерв управленческих кадров, также предусматривают ознакомление участников испытаний с инструкцией по прохождению психологического тестирования, присвоение индивидуального логина и пароля. На выполнение тестов отводится от 40 до 100 минут. Результаты можно получить сразу после прохождения оценки.

Применение методов оценки кандидатов на замещение вакантных должностей позволяет исключить нарушения конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе, обеспечить

формирование профессионального кадрового состава на гражданской службе, включающего перспективных и высококвалифицированных специалистов, обладающих требуемыми для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей образованием, стажем (опытом) работы, профессиональными и личностными качествами.

Вышеперечисленные системы представляют собой комплекс «Региональный электронный сервис», который исключает возможность субъективного влияния на формирование тестов, процедуру проведения конкурса, интерпретацию результатов, обеспечивает соблюдение конфиденциальности и сохранности информации, а также позволяет существенно сократить время на проведение оценочных процедур, так как подсчет результатов производится автоматически. Кроме того, автоматическое формирование статистической и аналитической информации также позволяет экономить ресурсы и оптимизировать рабочее время сотрудников.

4. Материальная база и трудовые ресурсы. Для проведения оценочных процедур используется отдельное, специально предназначенное помещение на 10 учебных мест, расположенное в здании администрации Липецкой области, оснащенное собственной локальной сетью и системой видеонаблюдения. Все оценочные системы имеют программу защиты (ключ защиты, журнал событий), обеспечивающую соблюдение конфиденциальности и сохранности информации.

Электронный сервис позволяет также осуществлять дистанционное тестирование, которое активно используется для кандидатов, проживающих в территориально удаленных местах.

5. Система кадрового учета «Кадры 4.0» позволяет вести учет любых кадровых операций, автоматизирует кадровое делопроизводство и кадровый учет, а также предлагает удобные инструменты для планирования и анализа работы с персоналом. Система «Кадры 4.0» предназначена для автоматизации выполнения следующих функций: ведение штатного расписания, ведение картотеки личных данных государственных гражданских служащих, ведение информации о работниках, зачисленных в резерв на замещение должностей, ведение приказов по личному составу, ведение картотеки командировок, поиск личных карточек работников по различным критериям, управление обучением, формирование отчетов, справок, выходных форм, таких как 1-ГС, 2-ГС, утвержденные Росстатом.

Система также позволяет оперативно получать информацию о кадровом составе, осуществлять анализ качественного и количественного состава кадров, контроль своевременного исполнения норм законодательства в части присвоения классных чинов, проведения аттестации. Кроме того, предусмотрена возможность создания шаблонов для формирования отчетов произвольной формы и их последующего использования в системе, удобного и оперативного поиска информации по работникам, поощрениям и наградам.

Система имеет ряд существенных преимуществ.

Для руководителя:

- позволяет построить эффективную работу с кадровыми ресурсами организации;
- обеспечивает оперативный доступ к информации, необходимой для принятия решений;
- позволяет эффективно управлять временными и материальными ресурсами.

Для кадровых работников:

- 1) Обеспечивает ведение кадровой информации в соответствии с унифицированными формами и нормативными требованиями российского законодательства;
- 2) Позволяет автоматизировать кадровый учет в государственном органе, имеющем территориально распределенную структуру, при этом управление может получать и контролировать всю кадровую информацию исполнительных органов государственной власти области;
- 3) Обеспечивает годовое и оперативное планирование обучения государственных служащих, учет результатов обучения;
- 4) Обеспечивает необходимый уровень конфиденциальности личных данных сотрудников;
- 5) Позволяет существенно снизить временные и трудовые затраты за счет автоматизации рутинных операций;
- 6) Исключает возможность потери информации;
- 7) Обеспечивает возможность быстрого поиска необходимых данных;
- 8) Позволяет автоматически формировать разнообразные отчеты, справки и т.д.

Таким образом, информационный ресурс позволяет принимать эффективные решения по кадровым вопросам и вести аналитическую работу, направленную на профессиональное развитие государственных служащих.

Сегодня система кадрового учета содержит 1671 электронное личное дело. Она установлена в администрации Липецкой области и в 32 исполнительных органах государственной власти области, количество пользователей системы составляет 41 кадровый работник, количество государственных гражданских служащих - 1529.

Кроме того, в целях формирования единого федерального информационного пространства по кадровым вопросам в августе 2016 года подана заявка в Аппарат Правительства Российской Федерации на включение в пилотный проект единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации.

6. Автоматизированная информационная система «Кадровый потенциал».

В текущем году разработана и запущена в тестовом режиме автоматизированная информационная система «Кадровый потенциал». Целью внедрения системы является получение оперативной информации о резерве кадров путем автоматического анализа поданных заявлений конкурсантов.

Автоматизированная информационная система позволяет:

- ✓ осуществлять прием заявок на участие в конкурсах из различных источников (портал рук48.рф, сайт gosservice48.ru);
- ✓ аккумулировать и обрабатывать данные заявки, в том числе и лично поданные заявки, для формирования и

осуществления учета внешнего и внутреннего кадрового резерва;

✓ в автоматическом режиме подготавливать документацию для конкурсного производства;

✓ составлять проект по включению или исключению кандидатов из кадрового резерва в соответствии с действующим законодательством;

✓ формировать аналитические, статистические, отчетные материалы и другие необходимые документы.

Существенным преимуществом данной автоматизированной информационной системы является также возможность оперативного осуществления подбора кадров с учетом объективного портрета, что влияет на оптимизацию бумажного документооборота, рабочего времени и других ресурсов.

В настоящее время в тестовом режиме завершается технологическое объединение сайта управления (gosservice48.ru) и портала (рук48.рф) с автоматизированной информационной системой «Кадровый потенциал» с целью введения в режим рабочей эксплуатации модуля электронного приема заявок на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв области.

Полученные результаты и основные статистические данные:

Эффект от внедрения электронного сервиса «Кадровый лифт» имеет мультипликативный характер.

Главным результатом внедрения данной практики является существенное повышение уровня информационной открытости деятельности по подбору кадров, равный доступ широкого круга граждан к замещению вакантных должностей на основе унифицированных требований и критериев.

Только за последние шесть месяцев посещаемость сайта и портала увеличилась более чем в полтора раза и составила в среднем 60 уникальных посещений в день. Возросло также число заявок на участие в конкурсных процедурах (612 заявок в 2016 г. против 451 в 2015 г.). Количество претендентов на каждое вакантное место увеличилось на 40% и составляет в настоящее время 7 человек на место.

Известно, что наиболее активными интернет-пользователями являются молодые люди в возрасте до 35 лет, что отражается в значительном увеличении количества заявок от данной категории граждан. Этот фактор оказывает влияние на снижение среднего возраста государственных служащих. Именно потому в настоящее время все больше молодых, работоспособных и амбициозных людей с хорошим образованием, знанием иностранных языков занимают вакантные должности государственной службы.

Внедрение системы позволило более качественно и объективно проводить конкурсные испытания, квалификационные экзамены и другие оценочные процедуры, в частности, исключить воздействие таких субъективных факторов, как влияние заинтересованных лиц на итоги испытаний, ошибки при подсчете результатов и др.

В 2016 году в конкурсных испытаниях приняли участие 530 кандидатов, что на 36% больше, чем в 2015 году. Причем 11% кандидатов прошли тестирование в режиме удаленного доступа на базе многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг «Мои Документы», функционирующих в каждом районе области. Данный метод является

инновационной разработкой управления государственной службы и кадровой работы администрации Липецкой области. В текущем году метод применялся в тестовом режиме и показал хорошие результаты по степени удовлетворенности участников и уровню их подготовки.

Из общего количества кандидатов на вакантные должности в 2016 году принято 68 человек, в кадровый резерв включено 239 претендентов, что показывает более высокий уровень подготовки кандидатов по сравнению с 2015 годом, когда было принято 60 человек на вакантные должности и включено в резерв 165 человек.

Кроме того, механизм оценочных процедур положительно сказался на мотивации служащих на достижение высоких результатов, стимулируя их к дополнительному изучению материалов по соответствующим темам. Например, в текущем году 15% служащих, проходивших квалификационные экзамены, показали более высокий уровень мотивации и соответственно лучшие результаты по сравнению с предыдущим периодом, когда данная комплексная система не применялась. В среднем результаты тестов улучшились на 10% и составили 44 балла из 50 установленных на испытуемого.

Оперативный контроль полученных в процессе обучения знаний и реализации индивидуальных планов профессионального развития позволил выявить незадействованный потенциал и индивидуальные направления обучения, по которым целесообразно усилить работу.

Например, по результатам анализа деятельности 568 служащих принято решение организовать дополнительное обучение по программе «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности государственного служащего». Более 20 человек в текущем году освоили ее.

Немаловажно и то, что итоги оценочных процедур с помощью автоматизированных информационных систем «Кадровый потенциал» и «Кадры 4.0» позволяют получать объективный портрет служащего и проектировать его карьерное продвижение по службе. Так, в 2016 году с помощью систем были составлены аналитические портреты в отношении 239 резервистов. Благодаря объективной, независимой информации было отобрано и назначено более половины резервистов на вакантные должности.

Особенностью данной практики является и то, что все оценочные процедуры проводятся управлением государственной службы и кадровой работы самостоятельно с привлечением независимых экспертов - ученых, психологов, общественных деятелей, журналистов. Общие затраты на разработку и внедрение представленной практики составили 279 тыс. руб.

С помощью методических рекомендаций по стратегическому управлению кадрами государственной гражданской службы Российской Федерации, разработанной Минтрудом России и принятой в сентябре 2016 года, деятельность по реализации проекта была проанализирована и систематизирована, что позволило определить ее соответствие государственной стратегии, а также базовые направления по дальнейшему развитию и совершенствованию проекта.

Таким образом, региональный электронный сервис «Кадровый лифт» способствует качественной реализации общей кадровой стратегии администрации Липецкой области, ориентированной на повышение эффективности, достижение общественно значимых целей и решение задач, направленных на повышение конкурентоспособности и устойчивое развитие региона. Это позволяет сделать вывод о том, что в условиях текущей социально-экономической ситуации, характеризующейся финансовыми, кадровыми и другими ресурсными ограничениями, данная практика является актуальной и может быть рекомендована к применению в других субъектах Российской Федерации.

Нормативная правовая база по практике:

1. Закон Липецкой области от 30 декабря 2005 г. № 259-ОЗ «О государственной гражданской службе Липецкой области»;

2. Закон Липецкой области от 8 октября 2008 г. № 189-ОЗ «О государственных информационных ресурсах Липецкой области»;

3. Постановление администрации Липецкой области от 31 октября 2013 г. № 497 «Об утверждении государственной программы Липецкой области «Эффективное государственное управление и развитие муниципальной службы в Липецкой области»;

4. Распоряжение администрации Липецкой области от 10 сентября 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»;

5. Распоряжение администрации Липецкой области от 15 октября 2008 г. № 447-р «О мероприятиях по формированию резерва управленческих кадров Липецкой области»;

6. Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров Липецкой области (утвержден решением Комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Липецкой области 24 октября 2012г.).

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

1. www.gosservice48.ru

2. www.рук48.рф

3. Сайт администрации Липецкой области:

www.admlip.ru/news/rezerv_upravlentsev_regiona_popolnilsya_novymi_kadrami/?sphrase_id=996455 **Ошибка!**

Недопустимый объект гиперссылки.

4. Веб-сайт «Липецкая газета» www.lpgzt.ru/article/54121.htm

5. www.facebook.com/profile.php?id=100012561076269

Оценка временных затрат 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 страницы на Facebook.com - 5 дней;

Используются программы:

1. Создание системы оценки управленческих качеств testingerПУК - 5 месяцев;

2. Создание автоматизированной системы «Кадровый потенциал» - 3 месяца;

3. Информационная автоматизированная система информирования конкурсантов и служащих websms - 2 недели.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 247 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - Интернет-ресурсы:

- Официальный сайт www.gosservice48.ru/ (модернизация 50 тыс. руб.);

- Портал Резерва управленческих кадров Липецкой области www.рук48.рф (модернизация 68,3 тыс. руб.);

Программы:

1) Оценка личностных качеств MainTest (эксплуатация 39 тыс. руб.);

2) Оценка управленческих качеств testingerПУК (создание 72 тыс. руб.);

3) Автоматизированная система «Кадровый потенциал» (создание 46,7 тыс. руб.);

4) Информационная автоматизированная система информирования конкурсантов и служащих websms (эксплуатация 3 тыс. руб).

Итого: 279 тыс. руб.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Образован Совет / комиссия по кадровой практике.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Корпоративный портал государственных и муниципальных служащих Ульяновской области ★

Администрация Губернатора Ульяновской области

В целях реализации кадровой и корпоративной политики, формирования единого информационного пространства и благоприятного делового климата создан корпоративный портал государственных гражданских служащих Правительства Ульяновской области (далее – портал), исполнительных органов государственной власти Ульяновской области и муниципальных служащих.

В соответствии с положением о портале пользователями (участниками) портала являются:

1) Правительство Ульяновской области и подведомственные ему государственные учреждения;

2) исполнительные органы государственной власти Ульяновской области и подведомственные им государственные учреждения;

3) органы местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области и подведомственные им муниципальные учреждения.

На сегодняшний день на корпоративном портале зарегистрировано 6626 сотрудников исполнительных органов и органов местного самоуправления, а также подведомственных им учреждений. Создано 60 (20 - Аппарат Правительства Ульяновской области, 16 - исполнительные органы государственной власти, 24 - органы местного самоуправления) официальных информационных ресурсов, за каждым из которых закреплен ответственный сотрудник.

Публикуются документы корпоративного характера по вопросам кадровой службы, развития персонала, корпоративной культуры, делопроизводства, противодействия коррупции и т.д. Размещено (более 3 тысяч документов, доступных в 370 папках, более 500 форумов, более 100 опросов, также публикуются и обсуждаются фотографии в фотоблогах).

Портал предназначен для решения следующих задач:

1) использование дистанционных образовательных технологий с целью профессионального и личностного развития пользователей (организация электронного обучения, проверка знаний, создание и развитие корпоративных образовательных ресурсов и корпоративных баз знаний);

2) информационная поддержка мероприятий, организуемых с целью развития участников в профессиональном, творческом, культурном, интеллектуальном, физическом, патриотическом, духовном, личностном и других направлениях;

3) оперативное создание и использование экстранет-ресурсов с целью организации коллективной работы с информацией в рамках создаваемых участниками портала рабочих, проектных и тематических групп;

4) публикация и обсуждение материалов по вопросам профессионального развития, развития корпоративной культуры, развития профсоюзного движения, развития системы эффективного государственного и муниципального управления.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Корпоративный портал государственных и муниципальных служащих Ульяновской области ★

На сегодняшний день на портале создано 6 общих рубрик, в каждой из которых организована автоматизация процессов и размещена информация по направлению:

- рубрика «Корпоративная культура и профсоюзное движение»;
- рубрика «Кадровая политика»;
- рубрика «Управление знаниями»;
- рубрика «Управление качеством»;
- рубрика «Управление проектами»;
- рубрика «Управление порталом».

На главной странице портала в новостной ленте ежедневно публикуются новости по корпоративной культуре, профсоюзному движению, кадровым вопросам и каждое утро обновляется девиз дня и календарь памятных дат. Копии сообщений доставляются на электронную почту пользователей (по подписке).

Нормативная правовая база по практике:

Распоряжение Правительства Ульяновской области от 18 августа 2014 г. № 528-пр «О корпоративном портале государственных и муниципальных служащих».

Ссылки по кадровой практике в сети Интернет:

www.gov.ukoo.ru

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 1 месяц.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - 247 дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - финансовых затрат не требует.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Существует действующая рабочая группа по развитию корпоративного портала, утвержденная Распоряжением Правительства Ульяновской области от 18 августа 2014 г. № 528-пр «О корпоративном портале государственных и муниципальных служащих».

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

АВТОМАТИЗИРОВАННОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

ТЕСТИРОВАНИЕ
ОБЩИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ

7 ТЕСТОВ

РУССКИЙ ЯЗЫК

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ИНФОРМАЦИОННЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ
КОМПЕТЕНЦИИ

ТЕСТИРОВАНИЕ
ПРОФИЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ

4 ТЕСТА

СОПРОВОЖДЕНИЕ
ИНВЕСТИЦИОННЫХ
ПРОЕКТОВ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
СИСТЕМЫ
ЭЛЕКТРОННОГО
ДОКУМЕНТООБОРОТА

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ

УПРАВЛЕНИЕ
МНОГОКВАРТИРНЫМ
И ДОМАМИ

ТЕСТИРОВАНИЕ ПРИ
АТТЕСТАЦИИ

185 тестов
разработано органами
власти
для аттестации своих
сотрудников по
специальности

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ
КОРПОРАТИВНЫМИ ЗНАНИЯМИ**

СИСТЕМА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ САЙТАМИ

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Обязательное ежедневное экспресс-тестирование государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга ★

Администрация Губернатора Санкт-Петербурга

Для организации эффективного корпоративного обучения необходимо иметь прозрачные и объективные механизмы выявления персонального уровня знаний сотрудников по тем или иным направлениям деятельности. Решение задачи достигается проведением регулярного и систематического тестирования государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга с последующей обработкой и анализом результатов.

Система обязательного ежедневного тестирования государственных служащих должна решать следующие задачи:

1) ежедневное тестирование государственных служащих;

2) организация тестов по любым необходимым тематикам, формируемым кадровой службой в виде набора вопросов с вариантами ответов;

3) обработка результатов тестирования по отдельному сотруднику, отдельному подразделению, исполнительному органу государственной власти Санкт-Петербурга (далее - ИОГВ), тематике тестирования;

4) предоставление статистических и аналитических данных, необходимых кадровой службе для принятия решений об организации эффективного корпоративного обучения.

В качестве платформы предлагается использовать государственную информационную систему Санкт-Петербурга «Единая система электронного документооборота и делопроизводства исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» (далее - ЕСЭДД). Выбор именно этой системы обусловлен тем,

что ЕСЭДД уже обеспечивает полный охват целевой аудитории и снабжен механизмами аутентификации пользователей в защищенном исполнении.

Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 30 декабря 2013 г. № 1102 «О работе исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга по переходу на электронный документооборот» предусмотрено, что все государственные гражданские служащие Санкт-Петербурга являются пользователями ЕСЭДД и имеют соответствующие учетные записи, позволяющие осуществлять их ежедневную аутентификацию в системе.

Ежедневно после первой авторизации в ЕСЭДД при входе государственного служащего в систему с вводом логина и пароля активизируется Система обязательного тестирования. Высвечивается простая экранная форма, на которой отображается тестовый вопрос, секция для ввода ответа пользователя или секция для выбора правильного варианта ответа. В случае получения правильного ответа на вопрос экранная форма закрывается и государственный служащий может продолжить работу в ЕСЭДД.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Обязательное ежедневное экспресс-тестирование государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга ★

В случае получения неправильного ответа на вопрос на экранной форме отображается ссылка на правильный ответ или на соответствующий нормативно-правовой акт. После подтверждения о прочтении экранная форма закрывается и государственный служащий может продолжить работу в ЕСЭДД. Все результаты тестирования сохраняются в базе данных системы для их последующей обработки и анализа.

База вопросов и ответов хранится на сервере ЕСЭДД. Экранная форма получает отображаемый вопрос из базы вопросов и ответов случайным образом, а после получения ответа записывает в базу результат теста.

Должна быть предусмотрена возможность установления временного ограничения для ответа, по истечении которого ответ не засчитывается, но тестируемый допускается для дальнейшей работы в ЕСЭДД.

В системе должно быть предусмотрено рабочее место администратора (сотрудника кадровой службы), который добавляет новые тестовые задания и поддерживает актуальность существующих. Управление построителем отчетов возможно только с рабочего места администратора системы.

Цели, обозначенные при создании подсистемы, достигнуты:

1. Государственные гражданские служащие Санкт Петербурга постоянно мотивированы и заинтересованы в повышении своего профессионального уровня;

2. Осуществляется мониторинг уровня общих и профессиональных знаний государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга;

3. Результаты, полученные по итогам 2016 года, помогут повысить эффективность планирования обучения государственных гражданских служащих Санкт Петербурга.

Нормативная правовая база по практике:

Регламент работы с подсистемой «Регулярное экспресс-тестирование государственных гражданских служащих».

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - сопровождение и развитие осуществляются постоянно.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - нет. Подсистема создана в рамках планового развития ЕСЭДД.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100% при наличии автоматизированной информационной системы, пользователями которой являются все государственные служащие.

ЛУЧШИЕ

КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 2016 ГОДА

НОМИНАЦИЯ «ИНЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»

Проведение квалификационного экзамена с учетом всесторонней оценки гражданских служащих ★

Министерство спорта Российской Федерации

В рамках проведения квалификационного экзамена с учетом всесторонней оценки гражданских служащих принимается решение о присвоении классного чина по замещаемой должности, оцениваются знания, навыки, умения, ответственность выполняемой работы, отзыв непосредственного руководителя структурного подразделения. В соответствии с рекомендациями Минтруда России проводится итоговая оценка, выставляемая гражданскому служащему на основе оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, оценки квалификации, оценки профессиональных и личностных качеств. После сдачи квалификационного экзамена гражданский служащий сможет сам оценить свою профессиональную грамотность, также рассмотреть вопрос о профессиональном росте и в дальнейшем прохождении или пребывании на гражданской службе.

После опубликования списков гражданских служащих, которые должны сдавать квалификационный экзамен, сотрудники получили возможность заняться самообразованием, проявив интерес к антикоррупционному просвещению, разделу в сети «Интернет» «Противодействие коррупции», а также законодательству о гражданской службе. Достигнуты результаты правового просвещения гражданских служащих, получена самооценка о профессиональном развитии.

Нормативная правовая база по практике:

1. Приказ Министерства спорта России от 13 сентября 2012 г. № 211 «Об утверждении Порядка работы аттестационной комиссии Министерства спорта Российской Федерации» (зарегистрирован в Минюсте России 16 ноября 2012 г., регистрационный № 25846);

2. Приказ Министерства спорта России от 1 августа 2013 г. № 596 «О внесении изменений в Порядок работы аттестационной комиссии Министерства спорта Российской Федерации, утвержденный приказом Министерства спорта России от 13 сентября 2012 г. № 211» (зарегистрирован в Минюсте России 20 августа 2013 г., регистрационный № 29449);

3. Приказ Министерства спорта России от 30 мая 2014 г. № 383 «О внесении изменений в Порядок работы аттестационной комиссии Министерства спорта Российской Федерации, утвержденный приказом Министерства спорта России от 13 сентября 2012 г. № 211» (зарегистрирован в Минюсте России 25 июля 2014 г., регистрационный № 33287).

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 1 месяц.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - проведение квалификационного

ИНЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Проведение квалификационного экзамена с учетом всесторонней оценки гражданских служащих ★

экзамена 1 день (количество до 10 человек на экзамене).

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - выплата за 8 часов работы независимым экспертам (расходы: 80 руб. за час). Итого 2 независимых эксперта - выплаты 320 руб. за 8 час. - 1 раз в году.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 0%.

ПРОВЕДЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ



★ Содержание кадровой практики представляется интересным и заслуживающим внимания

Администрация Губернатора в Ульяновской области

Значительное внимание в администрации Губернатора Ульяновской области (далее - Администрация) уделяется высвобождению персонала, в рамках которого предусмотрен комплекс мероприятий по оказанию организационно-психологической поддержки при увольнении сотрудников. Целью работы Администрации по организации высвобождения государственных гражданских служащих в связи с выходом на пенсию является помощь в формировании новой социальной роли, а также создание условий для расширения их возможностей стать активными участниками работы по улучшению качества жизни в родном городе.

Работу по высвобождению можно разделить на три блока:

I. «Школа будущих пенсионеров «50+»

Ежегодная «Школа будущих пенсионеров «50+» (далее - Школа) начала свою работу в июне 2013 года. Она является переходным этапом от полноценной трудовой деятельности к окончательному уходу на пенсию.

Целью обучения является содействие в процессе адаптации государственных служащих в преддверии выхода на пенсию, снижение уровня тревожности при переходе от трудовой деятельности в новый статус, освоение новых форм поведения и возможностей, развитие творческого потенциала.

Целевой аудиторией являются лица пенсионного и предпенсионного возраста сотрудников исполнительных органов государственной власти и Правительства Ульяновской области.

Обучение в Школе проходит в форме участия в цикле обучающих курсов, которые проходят как в форме лекций и бесед, так и в форме однодневных и многодневных семинаров. Тематика содержания курсов:

- психологический курс по осознанию личностных особенностей и оптимизации отношений к себе;
- о видах, условиях назначения пенсии, их структуре, документах, необходимых для назначения пенсии;
- об организации досуга и реализации творческих способностей;
- об условиях и порядке предоставления пенсии за выслугу лет государственным гражданским служащим Ульяновской области;
- о социальных гарантиях и льготах пенсионерам, порядке их назначения, о выплате социальных пособий;
- о правах граждан на получение мер социальной поддержки на оплату жилого помещения и коммунальных услуг;
- о получении государственных услуг через портал государственных и муниципальных функций Ульяновской области. Оплата услуг (связи, ЖКХ и т.п.);
- о работе центров здоровья г. Ульяновска;
- обучение граждан эффективным методам профилактики заболеваний с учетом возрастных особенностей.

Государственные гражданские служащие с удовольствием посещают данные курсы и с уверенностью в завтрашнем дне готовы к окончательному переходу от трудовой деятельности к уходу на пенсию.

Ежегодно в «Школе будущих пенсионеров «50+» проходят обучение порядка 50 человек.

II. Организация проводов сотрудника на заслуженный отдых.

Типовыми предложениями по проведению в органах государственной власти проводов, разработанными департаментом по развитию персонала управления государственной службы и кадров администрации Ульяновской области, рекомендуется придать этому событию торжественное и воспитательное значение и проводить его в рамках специально организованного мероприятия, либо торжественного собрания/совещания с вручением памятного адреса, подарка, цветов.

III. Перевод в советники-наставники при Губернаторе Ульяновской области.

Государственные гражданские служащие имеющие авторитетный опыт в сфере своей профессиональной деятельности, ориентирующиеся в основных аспектах социально-экономической и политической жизни Ульяновской области, обладающие опытом производственной или управленческой работы могут быть назначены советниками-наставниками при Губернаторе Ульяновской области.

Целью института советников-наставников является повышение эффективного государственного управления на основе единой системы передачи опыта и формирования позитивного имиджа исполнительных органов государственной власти Ульяновской области.

Назначение советников-наставников происходит по основным направлениям деятельности Губернатора Ульяновской области и Правительства Ульяновской области в целом. Например, есть советники-наставники, осуществляющие свою деятельность по направлению государственной политики в сфере социальной защиты населения, в сфере спорта и физической культуры. Поэтому и назначение их осуществляется по представлению руководителей исполнительных органов власти.

Назначаются советники-наставники Губернатором сроком на один год, ему же и непосредственно подчиняются. Ежегодно советники-наставники отчитываются о своей деятельности по установленной форме и могут быть заслушаны на областной кадровой комиссии.

Результаты анкетирования, проводимого после первого года функционирования института среди коллег и тех людей, с которыми советники-наставники взаимодействовали в процессе реализации своих функций показали, что 74% опрошенных считают, что Институт советников-наставников способствует повышению эффективности государственного управления, некоторые из опрошенных особо отметили, что «на начальном этапе работы нового руководителя помощь советника-наставника необходима!».

В настоящее время в институте советников-наставников при Губернаторе Ульяновской области задействовано 7 человек.

Таким образом, даже после достижения пенсионного возраста у государственных гражданских служащих есть не только возможность продолжать реализовывать себя в профессиональном плане и оставаться быть полезным своей Родине.

Нормативная правовая база по практике:

1. Распоряжение Правительства Ульяновской области от 26 апреля 2013 г. № 255-пр «Об утверждении положения о подготовке сотрудников Правительства Ульяновской области и исполнительных органов государственной власти Ульяновской области к выходу на заслуженный отдых;

2. Типовая программа подготовки сотрудников Правительства Ульяновской области и исполнительных органов государственной власти Ульяновской области к выходу на заслуженный отдых;

3. Типовые предложения по проведению в органах государственной власти проводов сотрудника на заслуженный отдых;

4. Распоряжение Губернатора Ульяновской области от 28 мая 2012 г. № 192-р «О советниках-наставниках при Губернаторе Ульяновской области»;

5. Методические рекомендации по вопросу реализации системы оценки деятельности советников-наставников

при Губернаторе Ульяновской области (утверждены 11 января 2013 г. № 73-Г-01/87вн);

6. Перечень направлений деятельности советников-наставников при Губернаторе Ульяновской области (утвержден 28 июня 2012 г. № 73-П-02.05/6474вн);

7. Расписание обучающих курсов в рамках подготовки сотрудников Правительства Ульяновской области и исполнительных органов Ульяновской области к выходу на заслуженный отдых в 2013-2016 гг.

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 3 месяца.

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - в течение года. Сопровождение «Школы будущих пенсионеров «50+» - 30 рабочих дней, реализация - 10 рабочих дней.

Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - финансовых затрат не требует.

Нет необходимости дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

Аппарат исполнительного комитета и муниципального образования города Казани

В Мэрии города Казани реализуется единая кадровая политика посредством внедрения взаимоувязанной системы работы с кадрами. Данная система включает в себя:

1. Подбор, отбор и оценка кандидатов и персонала (реализация осуществляется централизованно для всех структурных подразделений Мэрии города Казани специально созданной кадровой службой, работающей по типу «кадрового агентства» и использующей технологию «Ассесмент-центра». С 2007 года через данную систему оценки прошли более 12700 человек);
2. Добровольное тестирование с использованием системы «Полиграф» (используется как инструмент для профилактики коррупции и применяется при отборе кандидатов на должности с высокими коррупционными рисками, а также при осуществлении ротации и систематически для сотрудников, чья деятельность подвержена коррупционным рискам. С 2007 года тестирование прошли более 900 человек);
3. Адаптация и наставничество (базируется на результатах оценки компетенций новых сотрудников, включает в себя создание и реализацию индивидуальных программ обучения через наставничество, дистанционное обучение на рабочем месте с помощью программы «Эксперт», очное обучение на базе управления кадровой политики, оказание консультационной поддержки по вопросам социально-психологической адаптации, а также контроль результатов работы с использованием карточки мониторинга профессионального развития сотрудника. С 2008 года программу прошли более 1400 человек и снижена текучесть кадров среди новых сотрудников более чем в два раза);

4. Ротация (при осуществлении горизонтальных и вертикальных перемещений приоритет имеют сотрудники с высоким уровнем развития необходимых компетенций. Согласование кандидатур для ротации осуществляется централизованно. После перевода при необходимости назначаются программы адаптации и наставничества. С 2008 года программы прошли более 2600 сотрудников);
5. Резерв развития (результаты оценки компетенций сотрудников находятся в единой базе на платформе, что позволяет оперативно отбирать специалистов с определенным профилем компетенций);
6. Корпоративное обучение (с момента поступления на службу сотрудники систематически участвуют в различных программах обучения в рамках годовых планов, в том числе и с использованием системы дистанционного обучения и обучения по направлениям деятельности с привлечением экспертов из числа специалистов Мэрии города Казани. Ведется систематический учет результатов обучения с использованием карт профессионального развития);
7. Работа со студентами (для привлечения на службу перспективной молодежи с 2007 года проводится организация практики и стажировок студентов ВУЗов на базе подразделений Мэрии города Казани. Также организуются конкурсы и среди перспективных студентов-архитекторов «Грант Мэра города Казани», победители которого проходят стажировку в ведущих зарубежных и отечественных архитектурных мастерских);
8. Корпоративная культура (особое

внимание уделяется формированию и поддержанию имиджа сотрудников Мэрии города Казани, для чего был разработан и принят «Кодекс этики», включающий в себя требования не только к служебному поведению, но и к внешнему виду. В 2008-2013 годах для жителей города Казани были организованы мастер-классы ведущих топ-менеджеров и экспертов мирового уровня «Расширяй горизонты», «Made in Kazan».

Повышение кадрового потенциала Мэрии города Казани за счет:

1) Приема на службу специалистов, показавших необходимый уровень развития компетенций;

2) Снижения более чем в два раза показателя текучести кадров среди сотрудников, находящихся на испытательном сроке;

3) Ротации на вышестоящие позиции сотрудников, показавших соответствующий требованиям к вакантной должности уровень развития компетенций;

4) Постоянного повышения уровня профессионализма за счет участия сотрудников в различных программах обучения;

5) Повышение мотивации к достижению профессиональных успехов путем организации и проведения конкурсов профессионального мастерства.

Нормативная правовая база по практике:

1. Постановление Мэра г. Казани от 28 июля 2006 г. № 134 «О квалификационных требованиях для замещения должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления и муниципальном органе города Казани»;

2. Постановление Мэра г.Казани от 26 мая 2008 г. № 153 «О кадровой

политике органов местного самоуправления и муниципального органа муниципального образования г. Казани»;

3. Распоряжение Мэра г.Казани от 20 июня 2014 г. № 354р «О порядке подбора кандидатов на замещение вакантных должностей в органах местного самоуправления и муниципальном органе муниципального образования г. Казани»;

4. Распоряжение Руководителя Исполнительного комитета г. Казани от 5 октября 2007 г. № 1373р «О проведении добровольного тестирования с использованием полиграфа»;

5. Распоряжение Руководителя Исполнительного комитета г. Казани от 28 марта 2008 г. № 615р «О наставничестве в Исполнительном комитете г. Казани»;

6. Распоряжение Руководителя Исполнительного комитета г. Казани от 15 мая 2008 г. № 982р «Об адаптации сотрудников Исполнительного комитета г. Казани»;

7. Распоряжение Руководителя Исполнительного комитета города Казани от 25 декабря 2007 г. №1922р «О стажировке новых сотрудников Исполнительного комитета города Казани»;

8. Распоряжение Руководителя Исполнительного комитета города Казани от 26 ноября 2008 г. № 2268р «О ротации сотрудников в Исполнительном комитете города Казани»;

9. Постановление Руководителя Исполнительного комитета города Казани от 26 ноября 2007 г. № 4165р «Об организации практики и стажировок

студентов высших учебных заведений в Исполнительном комитете города Казани»;

10. Распоряжение Мэра г.Казани от 28 февраля 2014 г. № 128ра «Об индивидуальных планах профессионального развития муниципальных служащих органов местного самоуправления г. Казани»;

11. Распоряжение Исполнительного комитета г. Казани от 29 февраля 2016 г. № 504р «О Планах обучения сотрудников органов местного самоуправления и муниципального органа г. Казани»;

12. Распоряжение Мэра г. Казани от 20 апреля 2016 г. № 252ра «Об итогах конкурса «Лучший сотрудник в сфере муниципального управления города Казани» 2016 года»;

13. Распоряжение Мэра г. Казани от 21 апреля 2015 г. № 209ра «Об итогах конкурса «Лучший сотрудник в сфере муниципального управления города Казани» 2015 года».

Ссылка по кадровой практике в сети Интернет:

www.kzn.ru/old/page349.htm

Оценка временных затрат на разработку кадровой практики - 6 месяцев (от разработки до внедрения).

Оценка временных затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - постоянно с 2007 года.

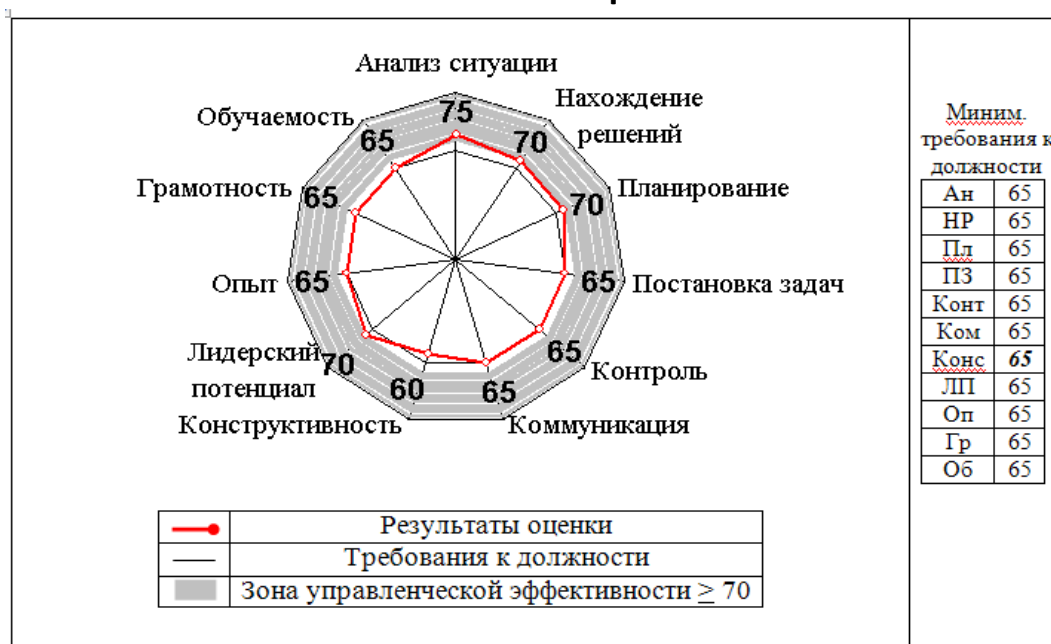
Оценка финансовых затрат на сопровождение и реализацию кадровой практики - сопровождение и реализация за счет внутренних ресурсов без привлечения сторонних организаций, что позволяет существенно экономить бюджетные средства.

Есть необходимость дополнительного специального обучения государственных гражданских служащих по кадровой практике.

Совет / комиссия по кадровой практике не образован.

Оценка возможности тиражирования кадровой практики - 100%.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ



★★ Кадровая практика рекомендуется к частичному внедрению

СБОРНИК ЛУЧШИХ КАДРОВЫХ ПРАКТИК ПОДГОТОВЛЕН
МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ИТОГАМ ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА, ПРОВЕДЕННОГО
В 2016 ГОДУ

Москва, 2017