

Отчет о достигнутых результатах за 2016 год
в установленной сфере деятельности
Департамента государственной гражданской службы и кадровой
политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

Деятельность Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры по реализации единой государственной политики, нормативному правовому регулированию в сфере государственной гражданской службы и кадровой политики, муниципальной службы, организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих автономного округа, участия в обеспечении подготовки, переподготовки и повышения квалификации лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих и работников муниципальных учреждений, противодействия коррупции осуществляется на основе программно-целевого метода, в рамках реализации государственной программы «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в 2016 – 2020 годах» (утверждена постановлением Правительства автономного округа от 17.10.2014 № 374-п) (далее - государственная программа, Программа).

При этом, цель и задачи вышеназванной государственной программы, связаны с приоритетами, определенными Стратегией социально-экономического развития автономного округа до 2020 года и на период до 2030 года, а также Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

В 2016 году Программа скорректирована с учетом Указа Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации», в том числе дополнена мероприятиями по внедрению новых форм профессионального развития служащих, созданию условий для их самостоятельного развития, повышению объективности и прозрачности конкурсных процедур.

Таким образом, государственная программа в первую очередь направлена на активизацию тех инструментов, которые позволяют повысить качество кадрового состава гражданской и муниципальной службы в Югре, а также обеспечить эффективность антикоррупционных мероприятий.

В 2016 году финансирование Программы осуществлялось в полном объеме в размере 14 млн. 095 тыс. 600 рублей (в том числе 500 тыс. 700 рублей – субсидия из федерального бюджета), достигнуты все целевые показатели.

Главным критерием реализации Программы является удовлетворенность жителей Югры работой чиновников. Эта удовлетворенность зависит как от качественного профессионального уровня служащих, так и от их умения взаимодействовать с гражданами.

Чтобы определить этот уровень, оценить базовые компетенции апробированы тестовые задания, разработанные Минтрудом России, - проведено тестирование 3312 гражданских служащих на знание законодательства о гражданской службе и противодействии коррупции, русского языка и основ психологии общения. По результатам организовано дистанционное обучение служащих. Такой опыт будет использоваться в регулярном режиме для принятия соответствующих кадровых решений, а также для оценки квалификации претендентов на госслужбу, повышения качества отбора. Данная кадровая технология в 2016 году стала номинантом Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые стратегии и практики на государственной гражданской и муниципальной службе», организованного Минтрудом России.

В целях совершенствования и конкретизации квалификационных требований к гражданским служащим проанализированы более 3 тысяч должностных регламентов, разработан Перечень направлений и специализаций профессиональной служебной деятельности, завершается формирование Справочника профессионально-функциональных квалификационных требований.

Продолжена работа по внедрению системы проектного управления в органах власти, в том числе по повышению компетенций служащих, участвующих в проектной деятельности. Принята Модель, закрепляющая набор ключевых компетенций за участниками команд проектов, а также эталонные значения уровня таких компетенций для каждой проектной роли. Подготовлен Перечень обязательных требований, предъявляемых к гражданским служащим, участвующим в управлении проектной деятельностью. В 2017 году планируется разработать модели профессиональных компетенций с учетом функций и задач каждого органа власти.

Резерв управленческих кадров Югры на 1 октября 2016 года составил 187 человек. По-прежнему, одна из основных задач деятельности в этой

области - обучение резерва, которое проводилось с учетом направлений федеральной программы «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2015 годы)».

Для 40 участников резерва регионального уровня организовано обучение по теме «Мотивация персонала на государственной службе». Проведены коммуникативные мероприятия (тренинги, деловые игры и др.) по развитию креативности, антикризисным коммуникациям, взаимодействию органов власти и СМИ. Совместно с выпускниками Президентской программы подготовки управленческих кадров были проведены управленческие поединки. Участие в коммуникативных мероприятиях приняли 85 резервистов. Для 222 представителей резерва государственных учреждений и государственных предприятий организованы курсы по программе «Эффективный руководитель: технологии и методы управления».

Важно оценить результаты прохождения развивающих мероприятий. По индивидуальным планам обучения 35 резервистов прошли самооценку уровня своего профессионального развития, компьютерное тестирование прошли 15 человек. С учетом полученных результатов определены направления развития их управленческих и специальных компетенций.

В сравнении с 2015 годом в два раза увеличилось количество назначений из резерва на вакантные руководящие должности (в 2015 году - 35%, в 2016 году – 70% от общего количества назначенных). На сегодня это 89 человек, в том числе: 24 человека - в органы государственной власти автономного округа; 65 человек – в государственные учреждения автономного округа.

По состоянию на 1 декабря 2016 года численность лиц, включенных в кадровые резервы органов государственной власти автономного округа, составляет 3053 человека, из них 60% – это гражданские служащие, 40% – граждане. В текущем 2016 году увеличилось на 44 процента количество назначений из кадровых резервов органов власти автономного округа (свыше 60% от всех замещенных вакансий), что позволило сократить период адаптации в должности, повысить скорость и эффективность включения в работу.

Информация об открытых вакансиях в обязательном порядке размещается на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров. Так, размещена информация о 145 вакансиях, получено 18 откликов со статусом «самовыдвиженец».

Продолжена работа по подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. В 2016 году подготовку прошли 16 специалистов, согласно выделенной федеральной квоте.

Объем финансирования дополнительного профессионального образования гражданских служащих в 2016 году составил 9 млн.руб., муниципальных служащих – 2,7 млн.руб. Случаев нарушения финансирования не допущено.

Все обучающие программы в рамках приоритетных направлений дополнительного профессионального образования гражданских служащих, определенных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в Ханты-Мансийском автономном округе – Югры реализованы.

Во всех органах власти разработаны и внедрены программы по профессиональному развитию гражданских служащих, основанные на их индивидуальных планах профессионального развития. Неукоснительно выполняется требование федерального законодательства о необходимости прохождения дополнительного профессионального образования не реже одного раза в три года.

Особое внимание в текущем году было уделено обучению служащих, принимающих участие в проектной деятельности, занимающихся вопросами, связанными с внедрением новых кадровых технологий на государственной гражданской службе, профилактикой и противодействием коррупции, реализацией государственной национальной политики, демографической политики, оказанием государственных услуг, контрольно-надзорной деятельностью.

В учебном процессе широко используются интерактивные формы обучения, инновационные информационные технологии (электронные учебники, электронные обучающие системы). Из 57 реализованных в 2016 году программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, 20 программ организованы с применением дистанционных образовательных технологий (полностью или частично) или в форме электронного обучения. Большинство семинарских занятий проводились с использованием мультимедийных средств. Широко использовался метод кейсов (разбор конкретных ситуаций), деловые игры, «круглые столы», а также дискуссионные методы.

С целью внедрения в систему государственного и муниципального управления современных информационных и кадровых технологий

активно используется информационный веб-ресурс «Управленческий портал Югры». Данный ресурс направлен на создание условий для непрерывного саморазвития служащих, в том числе включенных в кадровый резерв.

За счет внедрения современных технологий обучения и стимулирования конкуренции образовательных организаций удалось снизить затраты на обучение одного госслужащего на 32% по сравнению с 2015 годом и на 43% по сравнению с 2010 годом. При этом, в условиях оптимизации затрат удалось сохранить требуемое качество повышения квалификации служащих.

С 2013 года наблюдается ежегодное увеличение численности обученных служащих. Так, в 2016 году всего прошли обучение 1624 служащих (1218 – гражданских, 406 – муниципальных служащих), что на 247 человек больше, чем в 2015 году (210 – госслужащих, 37 – муниципальных служащих). При этом, доля лиц, имеющих высокий уровень развития компетенций по итогам обучения, возросла и составила свыше 1/3 от общего числа обученных госслужащих.

Результаты оценки эффективности обучения, которая проводится в виде тестирования по окончании курсов, свидетельствуют о высокой степени удовлетворенности слушателей полученными знаниями и качеством проведения занятий. Динамика и уровень показателей эффективности обучения отражают позитивные тенденции в профессиональном развитии гражданских служащих.

Стажировки (обмен опытом) гражданских служащих автономного округа с иными регионами России предусмотрены в рамках соглашений о сотрудничестве между Правительством Югры и правительствами иных регионов. В 2016 году стажировку в виде обмена опытом прошли более 20 гражданских служащих автономного округа во всех сферах социально-экономической деятельности.

Одно из важных направлений развития гражданской и муниципальной службы - противодействие коррупции. Продолжена системная работа по профилактике коррупционных проявлений в органах власти: обучено по антикоррупционным программам более 300 чел., проводится регулярное информирование служащих, аппаратные учебы, обеспечивается деятельность соответствующих комиссий, своевременное и качественное представление сведений о доходах и имуществе.

Усилия Депгосслужбы Югры в текущем году также были направлены на решение задач организационного и методического содействия лицам,

замещающим муниципальные должности как на постоянной, так и на непостоянной основе, в исполнении обязанностей по представлению сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Во всех 105 муниципальных образованиях автономного округа обеспечено принятие муниципальных нормативных правовых актов, направленных на реализацию соответствующих положений Федерального закона от 3 ноября 2015 года № 303-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в полном объеме. Подготовка указанных актов осуществлялась на основе модельных правовых актов, разработанных уполномоченным органом автономного округа. Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера за отчетный период представили 1246 человек из 1257 (99% от общего количества). Из 12 лиц, не исполнивших обязанность по представлению соответствующих сведений в срок, семь депутатов сложили свои полномочия досрочно по собственной инициативе, три депутата освобождены от замещаемой должности в связи с утратой доверия. По 2 депутатам обеспечены необходимые процедуры.

В соответствии с Планом противодействия коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2016-2017 годы, утвержденным распоряжением Губернатора автономного округа от 29 февраля 2016 года № 47-рг, разработан и 19 декабря 2016 года подписан Общественный антикоррупционный договор между представителями институтов гражданского общества, органами государственной власти автономного округа, органами местного самоуправления муниципальных образований автономного округа и бизнес-сообществом в лице общественных объединений, предпринимателей, осуществляющих деятельность в автономно округе, по вопросам проведения единой государственной политики в области противодействия коррупции.

Особое внимание уделялось в текущем году повышению престижа гражданской и муниципальной службы. Стало традиционным ежегодное проведение Дней открытых дверей в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

Четвертый год проводятся конкурс среди студентов вузов Югры «Будущий управленец» и олимпиада для учащихся 10-11 классов по основам знаний о государственном (муниципальном) управлении, государственной (муниципальной) службе. Количество участников данных мероприятий в 2016 году значительно возросло - в них приняли участие

1078 человек, что в 4 раза выше по сравнению с прошлым годом (в 2015 году – 267 участников).

В 2017 году стоит задача концептуального изменения методов работы с кадрами на гражданской службе, где первоочередное внимание будет направлено на развитие человеческого потенциала, максимальное использование его творческих и интеллектуальных, управленческих ресурсов для повышения качества государственного и муниципального управления. Проект соответствующей Концепции разработан и направлен для экспертной оценки в Минтруд России, Аппарат УрФО и филиал РАНХиГС, а также другим экспертам. Свое одобрение проект Концепции уже получил в Администрации Президента Российской Федерации. В настоящее время ведется его согласование с членами Правительства автономного округа. Начало реализации Концепции запланировано на 2017 год.

Отдельной задачей является организация работы по обеспечению своевременного принятия мер в соответствии с законодательством Российской Федерации подразделениями по профилактике коррупционных и иных правонарушений в отношении фактов, содержащих признаки возникновения конфликта интересов, уделив первоочередное внимание выявлению скрытой аффилированности. Для этого в 2017 году планируется внедрить в деятельность соответствующих органов специализированного программного продукта, обеспечивающего выявление у служащих скрытой аффилированности.