

(Продолжение. Начало на 1-й стр.)

изменений в федеральное и областное законодательство в части порядка сдачи квалификационного экзамена (рисунок 7).

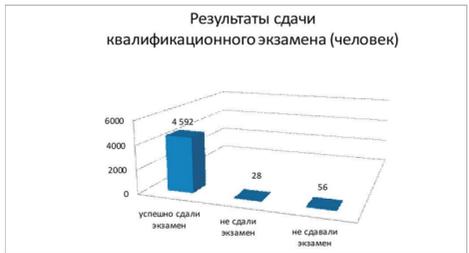


Рисунок 7.

В Свердловской области осуществляется формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе Свердловской области.

Кадровый резерв государственного органа Свердловской области формируется подразделениями соответствующего государственного органа Свердловской области по вопросам государственной гражданской службы и кадров.

Кадровый резерв Свердловской области формируется уполномоченным государственным органом Свердловской области в сфере управления государственной гражданской службой Свердловской области.

Включение государственного гражданского служащего Свердловской области (гражданина) в кадровый резерв государственного органа Свердловской области осуществляется по результатам конкурса, а также по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

По состоянию на 01 января 2012 года в кадровом резерве для замещения должностей государственной гражданской службы в государственных органах Свердловской области состояло 1577 человек. По результатам конкурсов в течение 2011 года в кадровый резерв в государственных органах Свердловской области было включено 519 человек.

С лицами, включенными в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы Свердловской области, организуется работа по их дополнительной профессиональной подготовке в соответствии с разработанными планами.

Вместе с тем существует необходимость совершенствования работы с кадровым резервом, в том числе усиления контроля за оценкой выполнения плана индивидуальной подготовки резервистов.

В 2011 году из кадрового резерва на государственную гражданскую службу Свердловской области было принято 263 человека (20,5 процента), в 2010 году — 265 человек (28 процентов), в 2009 году — 211 человек (32 процента) (рисунок 8).

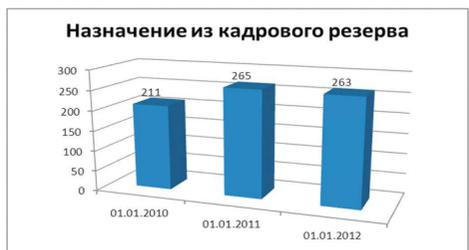


Рисунок 8.

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в Свердловской области осуществляется создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, что является одной из основных задач совершенствования государственной гражданской службы Свердловской области, с применением компьютерных программ, обеспечивающих учет государственных служащих, направленных на повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

Анализируя количество государственных гражданских служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, следует отметить, что по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в 2010 году было обучено 855 человек (12,5 процента от общего числа государственных гражданских служащих), в 2011 году — 1707 человек (28,6 процента от общего числа государственных гражданских служащих), в 2012 году (за первое полугодие) — 480 человек (7,9 процента от общего числа государственных гражданских служащих), показатель по итогам 2012 года — 1065 человек (17,5 процента от общего числа государственных гражданских служащих) (рисунок 9).

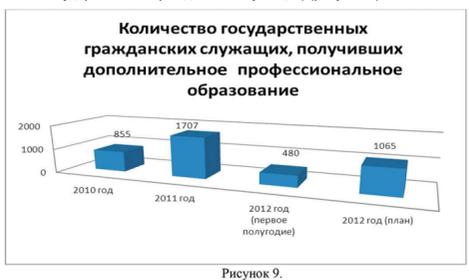


Рисунок 9.

В целях совершенствования государственного управления, конкретизации полномочий и оптимизации численности государственных гражданских служащих Свердловской области Указом Губернатора Свердловской области от 09 февраля 2009 года № 97-УГ «О комиссии по совершенствованию государственного управления и структуры исполнительных органов государственной власти Свердловской области» образована комиссия по совершенствованию государственного управления и структуры исполнительных органов государственной власти Свердловской области, при которой создана постоянная рабочая группа для оперативного рассмотрения предложений руководителей исполнительных органов государственной власти Свердловской области по вопросам штатной численности и структуры соответствующих органов. С момента образования комиссии проведено 6 заседаний, на которых рассмотрено 53 вопроса.

Вместе с тем сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала в системе государственной гражданской службы Свердловской области:

1. Современные методы планирования и регламентации труда гражданских служащих области не получили широкого распространения, а предусмотренные действующим федеральным и областным законодательством механизмы материального и морального стимулирования гражданских служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что не усиливает мотивацию государственных служащих.
2. Оценка профессиональной служебной деятельности гражданских служащих области еще слабо увязана с ее результативностью и с тем, насколько качественно в государственных органах Свердловской области исполняются государственные функции и оказываются государственные услуги. Отсутствуют научно обоснованные критерии оценки результативности деятельности гражданских служащих.
3. Недостаточно внимание со стороны руководителей государственных органов Свердловской области к профессиональному развитию государственных гражданских служащих и соблюдению периодичности направления государственных гражданских служащих на получение дополнительного профессионального образования.
4. Недостаточно использование информационных технологий при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв, что способствует проявлению бюрократизма и коррупции.
5. Система работы с кадровым резервом на государственной гражданской службе в Свердловской области требует дальнейшего совершенствования, в том числе в части правового регулирования.
6. Отсутствуют механизмы стимулирования лиц, имеющих значительный стаж и опыт государственной гражданской службы, к выполнению функций наставников для молодых специалистов.
7. Необходимо совершенствование полномочий, структуры и штатной численности исполнительных органов государственной власти Свердловской области.
8. Недостаточна правовая урегулированность вопросов прохождения государственной гражданской службы Свердловской области.

Развитие муниципальной службы в Свердловской области

В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» развитие местного самоуправления обеспечивается муниципальными программами и программами развития муниципальной службы Свердловской области,

финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджета Свердловской области.

Основной реформирование муниципальной службы области явилась областная государственная программа «Реформирование и развитие государственной гражданской службы Свердловской области (2010 - 2013 годы)», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области от 19.10.2009 г. № 1452-ПП «Об областной государственной программе «Реформирование и развитие государственной гражданской службы Свердловской области (2010 - 2013 годы)», направленная на обеспечение непрерывности процесса совершенствования муниципальной службы в Свердловской области, формирование кадрового обеспечения реформы местного самоуправления.

Фактическая численность муниципальных служащих в Свердловской области составляла на 01 июля 2012 года 7176 человек. По сравнению с 2010 годом численность увеличилась на 1288 человек, что составляет приблизительно 20 процентов (рисунок 10).



Рисунок 10.

За период с 2010 по 2012 год произошло качественное улучшение состава муниципальных служащих по большинству показателей. Это обусловлено проведением реформы муниципальной службы, применением современных кадровых технологий, соблюдением законодательства о муниципальной службе.

Одним из основных условий поступательного развития муниципального образования является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области.

Высшее профессиональное образование имеют 6642 муниципальных служащих, или 89 процентов от их общего количества; среднее, среднее профессиональное образование имеют 822 человека, или 11 процентов служащих (рисунки 11 и 12). 523 (7 процентов) муниципальных служащих в Свердловской области получили два и более высших образования, 47 муниципальных служащих в Свердловской области имеют ученую степень. Увеличение доли муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, за последние три года составило более 15 процентов. При этом количество муниципальных служащих, не соответствующих квалификационным требованиям к уровню образованию для замещения должностей муниципальной службы, снизилось за период с 2010 по 2012 год с 6 процентов в 2010 году до 1 процента в 2012 году.



Рисунок 11.

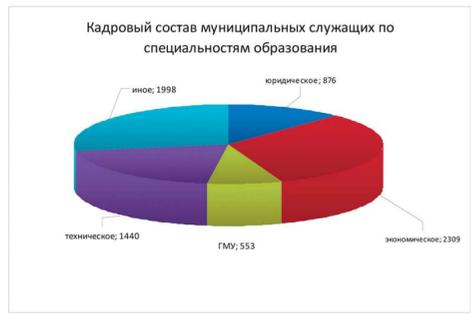


Рисунок 12.

Улучшение качественного состава муниципальных служащих по уровню образования во многом вызвано активной работой по контролю за соблюдением квалификационных требований к должностям муниципальной службы, проводимой кадровыми службами органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области совместно с Департаментом кадровой политики Губернатора Свердловской области.

В распределении по возрасту состав муниципальных служащих области выглядит следующим образом:

- до 30 лет — 1020 человек, или 14 процентов;
- от 30 до 39 лет — 2022 человека, или 28 процентов;
- от 40 до 49 лет — 1986 человек, или 28 процентов;
- от 50 до 59 лет — 1987 человек, или 28 процентов;
- от 60 лет и старше — 161 человек, или 2 процента.

В целом можно говорить об омоложении муниципальной службы в области: если в 2010 году должности муниципальной службы замещали 1651 служащий в возрасте до 40 лет, или 37 процентов, то в настоящее время — 3044, или 42 процента от общего количества муниципальных служащих. Средний возраст муниципальных служащих на муниципальной службе в Свердловской области в 2010 году составлял 46,5 лет, в 2011 году — 43 года, в 2012 — 42 года (рисунок 13).

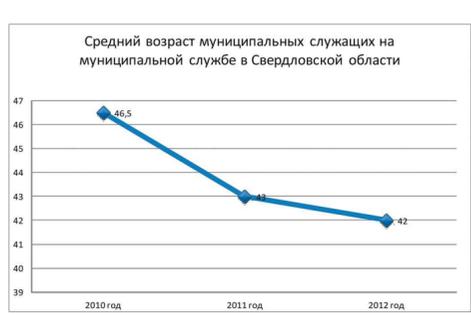


Рисунок 13.

В настоящее время в составе муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области в основном преобладают женщины — 5681 человек, или 79 процентов.

В распределении по стажу муниципальной службы состав муниципальных служащих выглядит следующим образом:

- до 1 года — 564 человека, или 7,8 процента служащих;
- от 1 года до 5 лет — 1554 человека, или 21,6 процента служащих;
- от 5 до 10 лет — 1671 человек, или 23,2 процента служащих;
- от 10 до 20 лет — 2358 человек, или 32,8 процента служащих;
- более 20 лет — 1029 человек, или 14,3 процента служащих.

На 200 человек по сравнению с 2011 годом увеличилось количество служащих с опытом работы в органах местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области более 20 лет, что свидетельствует о стабильности и преемственности системы управления.

Профессиональное развитие муниципальных служащих в области осуществляется на основании соответствующих программ.

В результате по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в 2010 году было обучено 1275 человек (21,6 процента от общего числа муниципальных служащих), в 2011 году — 1565 человек (22,9 процента от общего числа муниципальных служащих), в 2012 году (за первое полугодие) — 354 человека (4,9 процента от общего числа

муниципальных служащих), планируемый показатель по итогам 2012 года — 1420 человек (19,8 процента) от общего числа муниципальных служащих. Анализируя количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, следует отметить недостаточное внимание со стороны глав муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, к задаче профессионального развития муниципальных служащих.

Анализ кадрового состава руководителей в муниципальных образованиях в Свердловской области показал следующее:

Более половины глав муниципальных образований находится в возрасте от 41 до 55 лет, глав муниципальных образований младше 30 лет нет, старше 55 лет — 30 человек (33 процента);

Более 30 процентов глав муниципальных образований имеют стаж работы в органах местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области до 5 лет;

90 процентов глав муниципальных образований имеют высшее образование, из них более трети — техническое; 5 глав муниципальных образований окончили Уральскую академию государственной службы.

Вышеуказанное свидетельствует о том, что и для глав муниципальных образований в Свердловской области необходимо проводить дополнительную работу по переподготовке и повышению квалификации.

По состоянию на 01 июля 2012 года кадровые резервы сформированы в 82 муниципальных образованиях из 94. В 2012 году из кадрового резерва было замещено 149 вакантных должностей муниципальной службы, общее количество лиц, состоящих в кадровом резерве, — 2028 человек.

Анализ замещения должностей муниципальной службы в Свердловской области показал следующую картину (рисунок 14):



Рисунок 14.

По состоянию на начало 2013 года в развитии муниципальной службы существует ряд проблем:

- 1) отсутствие профильного профессионального образования у муниципальных служащих: несмотря на высокий уровень образования, большинство муниципальных служащих не имеют образования по соответствующей специальности;
- 2) применение устаревших кадровых технологий оценки и отбора кадров на муниципальной службе в органах местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области;
- 3) отсутствие системности в работе с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области;
- 4) слабая система мотивации муниципальных служащих, что не позволяет поощрять высокоэффективных служащих;
- 5) негативный имидж муниципального служащего и неконкурентоспособный уровень заработной платы, что не позволяет привлекать на службу высокопрофессиональных специалистов;
- 6) низкий уровень материально-технического обеспечения деятельности органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области;
- 7) недостаточное использование современных информационных технологий (электронный документооборот, автоматизированные системы управления, система электронных услуг населению).

Резерв управленческих кадров Свердловской области

На исполнение поручений Президента Российской Федерации от 01.08.2008 г. № 1Р-1573 и от 17.03.2009 г. № 1Р-662 в Свердловской области сформирован резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской и муниципальной службы и руководителей приоритетных сфер экономики.

Цель — формирование эффективного состава управленческих кадров, отвечающих квалификационным требованиям, проявивших себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности.

По состоянию на 01 ноября 2012 года в резерв управленческих кадров Свердловской области включены 337 резервистов, из них: 185 человек — сфера государственного управления (54,8 процента), 152 человека — сфера муниципального управления (45,2 процента) (рисунок 15).

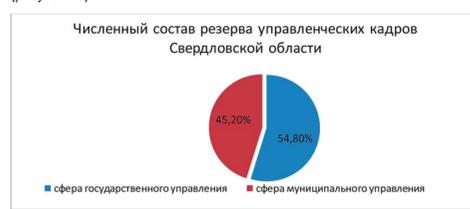


Рисунок 15.

Резерв управленческих кадров Свердловской области можно охарактеризовать по следующим параметрам:

1) по гендерному признаку: в составе резерва 179 мужчин и 158 женщин (рисунок 16).

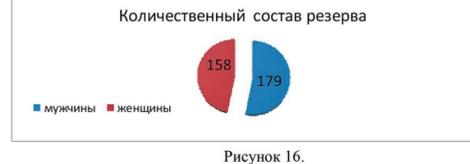


Рисунок 16.

2) по уровню образования /наличия ученых степеней (рисунок 17)

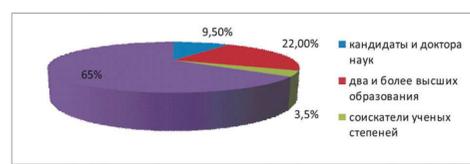


Рисунок 17.

3) по возрастному составу (рисунок 18)

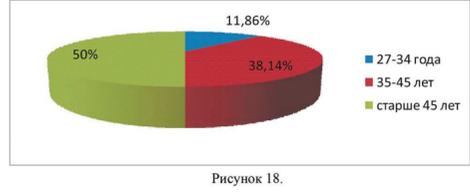


Рисунок 18.

С момента формирования резерва управленческих кадров Свердловской области (2008—2009 годы) из его состава было назначено 69 человек на должности руководителей, заместителей руководителей государственных органов Свердловской области.

В 2012 году процент назначений на управленческие должности из резервов составил 31 процент, в 2011 году — 28 процентов, в 2010 году — 26 процентов (рисунок 19).

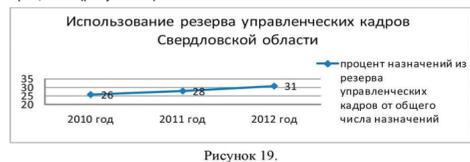


Рисунок 19.

Процесс формирования резерва управленческих кадров Свердловской области состоит из трех этапов, закрепленных в положении о резерве управленческих кадров Свердловской области:

- 1) первый этап — самовыдвижение кандидатов;
- 2) второй этап — прием и анализ документов кандидатов;
- 3) третий этап — итоговый отбор кандидатов (включая оценку профессионально-деловых и личностных качеств кандидата).

Каждому резервисту определен куратор профессиональной подготовки из числа руководителей исполнительных органов государственной власти Свердловской области.

Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров Свердловской области, осуществляется по следующим формам:

- 1) самоподготовка и самообразование (в первую очередь);
- 2) участие в семинарах, конференциях, «круглых столах»;
- 3) стажировки.

Согласно областной целевой программе «Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области» на 2013—2015 годы организация системы непрерывного обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров Свердловской области, будет выглядеть следующим образом:

- 2013 год — 25 человек (213 тыс. рублей);
- 2014 год — 25 человек (225 тыс. рублей);
- 2015 год — 25 человек (239 тыс. рублей).

В процессе формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Свердловской области необходимо выделить ряд проблем, препятствующих эффективной работе с резервом:

- 1) проблема организации системности в работе с резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава руководителей государственной гражданской службы, как следствие, низкий процент назначений. Предлагается выработать систему планирования потребности в управленческих кадрах, нормативно закрепить механизм реализации, увеличив в перспективе процент назначений из резерва управленческих кадров Свердловской области;
- 2) отсутствие методик оценки профессионально-деловых качеств кандидатов и лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Свердловской области. В рамках решения проблемы необходима разработка оценочных программ по системе «аутсорсинг» с привлечением специалистов (психологов), занимающихся профессиональным отбором персонала.

Система мер по противодействию коррупции в сфере государственного и муниципального управления Свердловской области

Система мер по противодействию коррупции в сфере государственного и муниципального управления требует дальнейшего совершенствования.

В Свердловской области осуществлен комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, методических основ противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы Свердловской области.

Правовыми актами Свердловской области урегулированы все основные вопросы в сфере противодействия коррупции. Ведется работа по совершенствованию нормативной правовой базы по формированию и функционированию системы противодействия коррупции в системе государственного и муниципального управления Свердловской области.

Организована работа по систематическому проведению мониторинга выполнения государственным служащим Свердловской области обязанностей, ограничений и запретов, связанных с государственной гражданской службой, требований к служебному поведению, работа по проведению проверок достоверности сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых государственным служащим Свердловской области.

Проводится мониторинг эффективности функционирования комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Свердловской области (рисунки 20, 21, 22, 23 и 24).

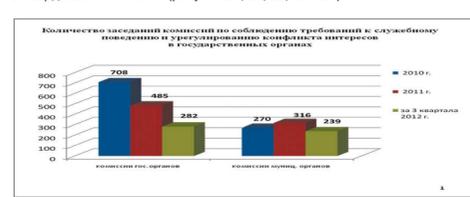


Рисунок 20.



Рисунок 21.



Рисунок 22.



Рисунок 23.



Рисунок 24.

Повышение профессионализма государственных гражданских и муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции,