

14 апреля 2009 г. № 179

**О целевой программе Курганской области
«Формирование резерва управленческих кадров
Курганской области на 2009 – 2011 годы»**

В целях реализации Перечня поручений Президента Российской Федерации Д.А. Медведева от 1 августа 2008 года ПР-1573, формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров Курганской области, направленного на обеспечение модернизации приоритетных сфер экономики, государственного и муниципального управления, Правительство Курганской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую целевую программу Курганской области «Формирование резерва управленческих кадров Курганской области на 2009 - 2011 годы».

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Курганской области — руководителя аппарата Правительства Курганской области Мазеина А.Г.

Губернатор
Курганской области

О.А. Богомолов

Приложение
к постановлению Правительства
Курганской области
от 14 апреля 2009г. № 179
«О целевой программе Курганской области
«Формирование резерва управленческих
кадров Курганской области на 2009 – 2011
годы»

Целевая программа Курганской области
«Формирование резерва управленческих кадров Курганской области
на 2009 – 2011 годы»

ПАСПОРТ

целевой программы Курганской области «Формирование резерва управленческих кадров
Курганской области на 2009 – 2011 годы»

Наименование	Целевая программа Курганской области «Формирование резерва управленческих кадров Курганской области на 2009 – 2011 годы» (далее — Программа)
Заказчик	Правительство Курганской области
Исполнитель-координатор	Правительство Курганской области
Разработчик	Правительство Курганской области
Исполнители	Правительство Курганской области, органы государственной власти Курганской области, органы местного самоуправления муниципальных образований Курганской области (по согласованию), территориальные органы федеральных органов исполнительной власти (по согласованию), организации (по согласованию)
Основные целевые индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> - повышение квалификации 30% лиц, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области; - переподготовка 50 человек, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области; - доля управленческих должностей, замещенных из резерва управленческих кадров Курганской области, в общем объеме замещенных управленческих должностей на территории Курганской области - 75%; - доля должностей, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области по результатам конкурса, - 100%; - доля управленческих должностей, замещенных из резерва управленческих кадров Курганской области, в общем объеме замещенных управленческих должностей по сферам деятельности - 75%
Сроки и этапы реализации	2009 — 2011 годы

Финансовое обеспечение	Средства областного бюджета 2009- без финансирования 2010 – 1085 тыс. рублей 2011 – 1335 тыс. рублей
Основные ожидаемые конечные результаты	<ul style="list-style-type: none"> - создание условий для формирования и эффективного использования постоянно действующего резерва управленческих кадров Курганской области; - повышение уровня профессиональной компетентности управленческих кадров Курганской области; - создание механизмов ротации кадров на территории Курганской области и в Уральском федеральном округе

Раздел I. Сущность решаемых Программой проблем

Программа разработана в целях реализации Перечня поручений Президента Российской Федерации Д.А. Медведева от 1 августа 2008 года ПР-1573 по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров, состоявшегося 23 июля 2008 года.

Вопросы формирования кадрового потенциала в Курганской области рассматриваются в рамках Концепции кадровой политики Правительства Курганской области, утвержденной постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2004 года №197 (далее - Концепция). Концепцией ставится задача взаимодействия всех участников формирования рынка труда Курганской области.

За период 2004 — 2008 годов решались вопросы оптимизации сети высших, средних и начальных профессиональных учебных заведений на территории Курганской области. Отрегулирован процесс координации и согласования объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов. Установлен порядок целевого направления на подготовку специалистов за счет средств областного бюджета.

Расширились формы информационного обеспечения кадровых процессов. Сформировалась система профориентации выпускников школ и учреждений среднего профессионального образования. Уделяется внимание вопросам подготовки и трудоустройства молодых специалистов, их закрепляемости в сельской местности. Одной из наиболее эффективных форм подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда стала целевая подготовка кадров.

За указанный период сформирована кадровая политика в системе государственной гражданской службы Курганской области. Реализуются принципы гласности и открытости в ходе формирования кадрового состава государственной гражданской службы. Этому способствовало внедрение таких технологий, как конкурс при поступлении на гражданскую службу, формирование кадрового резерва на конкурсной основе. Сегодня конкурс становится приоритетной формой отбора кадров на государственную гражданскую службу Курганской области. Ежегодно по результатам открытого конкурса замещается около 50% должностей государственной гражданской службы Курганской области. Проводимая кадровая работа позволяет прогнозировать увеличение доли должностей государственной гражданской службы Курганской области, замещенных по результатам открытого конкурса, до 70%. Наблюдается постепенное увеличение доли должностей, на которые сформирован кадровый резерв государственной гражданской службы Курганской области. Имеющаяся практика позволяет прогнозировать тенденцию увеличения численности кадрового резерва с 43% до 70% в последующие периоды.

Продолжается активная работа по подготовке кадров для системы государственного управления. Повышение квалификации и переподготовка государственных гражданских служащих Курганской области осуществляются на

основании государственного заказа Курганской области, который размещается на конкурсной основе. Отработан механизм корректировки учебных планов в соответствии с направлениями и специализациями курсовой подготовки и с учетом новой нормативной правовой базы. Так, обязательными в программах обучения являются темы по разъяснению сущности национальных проектов, по реализации административной реформы, реформы государственной гражданской службы, местного самоуправления и т.д. Как результат работы по профессиональной подготовке кадров следует отметить повышение заинтересованности государственных гражданских служащих к получению профессионального образования. В исполнительных органах государственной власти Курганской области на сегодняшний день нет специалистов без профессионального образования. Причем 84% из них имеют высшее профессиональное образование, 16% - среднее профессиональное образование.

В целях обеспечения открытости системы государственной гражданской службы Курганской области для граждан и гражданского общества информация о деятельности исполнительных органов государственной власти Курганской области, о проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области и по формированию резерва кадров публикуется в средствах массовой информации, размещается на сайте Правительства Курганской области. Подготовлены методические рекомендации для кадровых служб органов государственной власти Курганской области по реализации кадровых технологий на государственной гражданской службе Курганской области.

Совершенствование кадровых технологий, применяемых на государственной гражданской службе Курганской области, в настоящее время осуществляется на основе целевой программы Курганской области «Развитие государственной гражданской службы Курганской области в 2008 — 2010 годах», утвержденной постановлением Курганской областной Думы от 24 июня 2008 года № 3269.

Неоднократно поднимался вопрос о низком профессиональном уровне работников органов местного самоуправления муниципальных образований Курганской области, в том числе замещающих должности глав муниципальных образований и руководителей структурных подразделений. Постановлением Курганской областной Думы от 24 июня 2008 года № 3270 утверждена целевая программа Курганской области «Развитие муниципальной службы в Курганской области на 2008 — 2010 годы», в рамках которой предусматривается формирование кадрового резерва муниципальных служащих и создание условий для подготовки кадров в органах местного самоуправления муниципальных образований Курганской области. Следует отметить, что на муниципальном уровне усилилось внимание к подготовке кадров: увеличилось число получающих образование в очной и заочной формах, организуется учеба с целью формирования у муниципальных служащих Курганской области необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности.

В то же время ряд вопросов остаются за пределами планов мероприятий по реализации Концепции:

- отсутствие единых методик отбора в кадровый резерв в различных сферах деятельности;
- недостаточная управленческая подготовка глав муниципальных образований и их заместителей;
- отсутствие системы подбора кадров для назначения на должности руководителей государственных учреждений и государственных унитарных предприятий;
- слабое использование потенциала выпускников высших профессиональных учебных заведений в Курганской области;
- необходимость модернизации управленческих процессов в приоритетных сферах экономики.

Совершенно очевидно, что задачи кадровой работы необходимо вывести на новый уровень.

Возникла потребность в создании и использовании резерва управленческих кадров Курганской области.

Следует рассмотреть возможность создания резерва не только на отдельные должности, но и на группы однородных должностей (в области делопроизводства, информационного, правового, кадрового обеспечения и т.п.) с возможностью его использования всеми органами государственной власти Курганской области, органами местного самоуправления муниципальных образований Курганской области, организациями.

Необходимо:

- усовершенствовать методику проведения конкурсных мероприятий, расширить перечень должностей при определении потребности в кадровом резерве (в том числе и категории «руководители»);
- сформировать резерв управленческих кадров Курганской области по соответствующим отраслям социально — экономического комплекса Курганской области;
- в обязательном порядке организовать подготовку состава резерва управленческих кадров Курганской области;
- вести работу с выпускниками высших профессиональных учебных заведений Курганской области для привлечения в резерв управленческих кадров Курганской области.

Указанные проблемы предлагается решать программными методами.

В этой связи одним из направлений работы является создание механизма взаимодействия на всех уровнях управления. Расширение информационной базы кандидатов резерва управленческих кадров Курганской области, организация обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области, разработка методических рекомендаций по работе с резервом управленческих кадров Курганской области — все это становится инструментами повышения эффективности процесса управления. Считаю целесообразным за основу в работе взять сложившиеся в Курганской области определенные механизмы отбора кадров, подготовки и формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе Курганской области.

Раздел II. Цели и задачи Программы

Цель Программы — формирование постоянно действующего резерва управленческих кадров Курганской области, его эффективное использование, направленное на кадровое обеспечение приоритетных сфер экономики, а также государственного и муниципального управления.

Задачи программы:

- создание механизма отбора в резерв управленческих кадров Курганской области;
- формирование базы данных резерва управленческих кадров Курганской области и базы данных о вакансиях управленческих должностей;
- обеспечение работы с резервом управленческих кадров Курганской области;
- реализация механизмов использования резерва управленческих кадров Курганской области.

Раздел III. Срок реализации Программы

Реализация Программы рассчитана на 2009 — 2011 годы.

Раздел IV. Техничко-экономическое обоснование Программы

Общий объем финансирования Программы за счет средств областного бюджета составляет 2420 тыс. рублей, в том числе по годам:

2009 год - без финансирования;
 2010 год - 1085 тыс. рублей;
 2011 год - 1335 тыс. рублей.

Реализация Программы позволит повысить эффективность использования кадрового потенциала Курганской области, создать систему воспроизводства и обновления высококвалифицированных специалистов сферы управления, что позитивно отразится на темпах социально-экономического развития региона.

Раздел V. Сведения о распределении объемов финансирования Программы по годам

№ п/п	Направления финансирования	Финансирование по годам, тыс. рублей		
		2009 год	2010 год	2011 год
1	2	3	4	5
1.	Проведение семинаров с кадровыми службами организаций	-	60	60
2.	Информационное обеспечение формирования резерва управленческих кадров Курганской области	-	50	50
3.	Повышение квалификации лиц, включенных в резерв управленческих кадров	-	250	500
4.	Переподготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области	-	625	625
5.	Проведение комплексного мониторинга кадровых процессов в Курганской области	-	100	100
6.	Итого:	-	1085	1335

Раздел VI. Прогноз ожидаемых результатов реализации Программы

Реализация Программы обеспечит:

- создание условий для формирования и эффективного использования постоянно действующего резерва управленческих кадров Курганской области;
- повышение уровня профессиональной компетентности управленческих кадров Курганской области;
- создание механизмов ротации кадров на территории Курганской области и в Уральском федеральном округе.

Реализация Программы позволит достичь следующих результатов:

- повышение квалификации 30% лиц, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области;
- переподготовка 50 человек, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области;
- замещение управленческих должностей из резерва управленческих кадров Курганской области;
- включение в резерв управленческих кадров Курганской области по результатам конкурса.

Задачи, поставленные Программой реализуются впервые.

На предыдущем этапе указанные задачи решались самостоятельно органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями. Соответственно, показатели, достигнутые в каждой сфере, не могут применяться к резерву управленческих кадров Курганской области. В связи с этим показатели на начальном этапе реализации Программы отсутствуют.

Раздел VII. Перечень мероприятий

В перечень мероприятий по реализации Программы включены меры по достижению цели Программы, которые осуществляются по следующим направлениям:

- создание правовой базы, регулирующей формирование резерва управленческих кадров Курганской области;
- организация работы по формированию резерва управленческих кадров Курганской области;
- формирование системы подготовки резерва управленческих кадров Курганской области.

Перечень мероприятий по реализации Программы приведен в приложении к Программе.

Мероприятия по направлению «Создание правовой базы, регулирующей формирование резерва управленческих кадров Курганской области» реализуются через определение способов и порядка отбора на основе конкурсных процедур, а также других форм отбора (проведение социальных опросов, интервью, мониторинг средств массовой информации; взаимодействие с профессиональными объединениями, с научными и образовательными учреждениями, общественными организациями, работа с кадровыми агентствами и др.); формирование правовой основы назначения (выдвижения) лиц, находящихся в резерве; создание механизма ротации кадров.

Мероприятия по направлению «Организация работы по формированию резерва управленческих кадров Курганской области» выполняются в ходе постоянной работы Комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Курганской области (далее - Комиссия), а также системной работы управления государственной службы и кадров Правительства Курганской области, ответственного за организацию работы по формированию резерва управленческих кадров Курганской области.

Мероприятия по направлению «Формирование системы подготовки резерва управленческих кадров Курганской области» осуществляются через создание системы подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Этому способствует использование различных форм работы (повышение квалификации, переподготовка, стажировка, проведение мастер-классов, моделирование и проектирование, ротация кадров, выделение грантов и др.).

Раздел VIII. Система целевых индикаторов с методикой оценки эффективности Программы

Наименование целевого индикатора	Единица измерения	Утверждено в целевой программе	Год реализации Программы		
			2009	2010	2011
Повышение квалификации лиц, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области	%	30	10	20	30
Переподготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области	чел.	50	20	15	15
Доля управленческих должностей, замещенных из резерва управленческих кадров Курганской области, в общем объеме замещенных управленческих должностей на территории Курганской области	%	75	40	50	75
Доля должностей, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области по результатам конкурса	%	100	100	100	100
Доля управленческих должностей, замещенных из резерва управленческих кадров Курганской области, в общем объеме замещенных управленческих должностей по сферам деятельности	%	75	40	50	75

Оценка эффективности реализации целевой программы осуществляется путем присвоения каждому целевому индикатору соответствующего балла:
при выполнении целевого индикатора – 1 балл;
при увеличении целевого индикатора – плюс 1 балл за каждые 5%;
при снижении целевого индикатора – минус 1 балл за каждые 5%.

Заместитель Губернатора Курганской области – руководитель аппарата Правительства Курганской области

А.Г. Мазеин

Приложение к целевой программе Курганской области «Формирование резерва управленческих кадров Курганской области на 2009 — 2011 годы»

Перечень мероприятий по реализации целевой программы Курганской области «Формирование резерва управленческих кадров Курганской области на 2009 — 2011 годы»

№п/п	Перечень мероприятий	Срок выполнения, годы	Исполнитель	Ожидаемые результаты
1	2	3	4	5
1. Создание правовой базы, регулирующей формирование резерва управленческих кадров Курганской области				
1.1.	Создание правовой базы, регулирующей формирование, подготовку и использование резерва управленческих кадров Курганской области	2009	Правительство Курганской области	Легитимность применения процедур, обеспечивающих формирование, подготовку и использование резерва управленческих кадров Курганской области
1.2.	Разработка порядка ведения базы данных резерва управленческих кадров Курганской области	2009	Правительство Курганской области	
1.3.	Сбор и анализ информации о реализации резерва управленческих кадров в Курганской области	2009-2011	Правительство Курганской области	

1.4.	Создание механизмов взаимодействия органов государственной власти Курганской области, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления муниципальных образований Курганской области, организаций по формированию и использованию резерва управленческих кадров Курганской области	2009-2010	Правительство Курганской области, органы государственной власти Курганской области, территориальные органы федеральных органов исполнительной власти (по согласованию), органы местного самоуправления муниципальных образований Курганской области (по согласованию), организации (по согласованию)	Создание комплексной системы управления в Курганской области. Обеспечение ротации кадров в Курганской области
2. Организация работы по формированию резерва управленческих кадров Курганской области				
2.1.	Определение методик отбора, подготовки и переподготовки резерва управленческих кадров Курганской области	2009	Правительство Курганской области	Обеспечение единства требований к отбору, подготовке и переподготовке резерва управленческих кадров Курганской области
2.2.	Формирование резерва управленческих кадров муниципальных образований Курганской области	Ежегодно	Органы местного самоуправления муниципальных образований Курганской области (по согласованию)	Обеспечение преемственности и стабильности кадровых процессов в муниципальных образованиях Курганской области

2.3.	Формирование резерва управленческих кадров государственных учреждений, государственных унитарных предприятий, организаций социально-экономического комплекса Курганской области	Ежегодно	Государственные учреждения (по согласованию), государственные унитарные предприятия (по согласованию), организации социально-экономического комплекса (по согласованию)	Обеспечение преемственности и стабильности кадровых процессов в государственных учреждениях государственных унитарных предприятиях, организациях социально-экономического комплекса Курганской области
2.4.	Формирование резерва управленческих кадров Курганской области	Ежегодно	Правительство Курганской области	Наличие постоянно действующего, систематически пополняемого резерва управленческих кадров Курганской области
2.5.	Проведение комплексного мониторинга кадровых процессов в Курганской области	2009-2010	Правительство Курганской области	Обеспечение контроля за реализацией резерва управленческих кадров Курганской области
2.6.	Информационное обеспечение формирования резерва управленческих кадров Курганской области	2009-2011	Правительство Курганской области	Обеспечение принципов гласности, открытости в ходе формирования резерва управленческих кадров Курганской области

2.7.	Проведение конкурса «Менеджер года»	2009-2011	Правительство Курганской области, органы государственной власти Курганской области, территориальные органы федеральных органов исполнительной власти (по согласованию), органы местного самоуправления муниципальных образований Курганской области (по согласованию), организации (по согласованию), Курганское региональное отделение общественной организации «Вольное экономическое общество России» (по согласованию)	Содействие повышению эффективности управления в государственной гражданской службе Курганской области и муниципальной службе Курганской области
3. Формирование системы подготовки резерва управленческих кадров Курганской области				
3.1.	Проведение семинаров с кадровыми службами органов государственной власти Курганской области, органов местного самоуправления муниципальных образований Курганской области	Ежегодно	Правительство Курганской области	Обеспечение результативности применения кадровых технологий органами государственной власти Курганской области, органами местного самоуправления муниципальных образований Курганской области

3.2.	Организация подготовки и переподготовки кадров, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области	2009-2011	Правительство Курганской области, органы государственной власти Курганской области, территориальные органы федеральных органов исполнительной власти (по согласованию), органы местного самоуправления муниципальных образований Курганской области (по согласованию), организации (по согласованию)	Повышение уровня профессиональной компетентности управленческих кадров в Курганской области
3.3.	Разработка учебных планов повышения квалификации, стажировки и других видов обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области	2009-2011	Правительство Курганской области, профессиональные учебные заведения (по согласованию)	Обеспечение подготовки профессиональной управленческой элиты
3.4.	Разработка программ подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров Курганской области, с учетом Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации	2009-2011	Правительство Курганской области, Департамент экономического развития, торговли и труда Курганской области, профессиональные учебные заведения (по согласованию)	

