Интервью

Профнепригодных служащих определят в октябре

Кирилл Шевченко

В мае Корпоративный университет резерва управленческих кадров Ульяновской области, курируемый департаментом государственной и муниципальной службы, отметит год своей работы. О первых результатах его работы, о проблеме кадров в государственной и муниципальной службе и об эффективности работы госорганов мы беседуем с директором департамента Татьяной Морозовой (*на снимке*).

- Татьяна Владимировна, начнем все-таки с Корпоративного университета…

- Его деятельность направлена на подготовку лиц, включённых в резерв управленческих кадров Ульяновской области. Первыми выпускниками стали 36 резервистов, а в этом году заявки подали уже 58 человек. Промежуточными результатами стоит назвать формирование позитивного общественного мнения о резерве управленческих кадров, повышение управленческой и деловой культуры организаций народного хозяйства области.

- Поднимая вопрос подготовки управленческих кадров, можно ли говорить о некой региональной специфике?

- В числе общих проблем, тормозящих подготовку управленческих кадров, нужно назвать, в первую очередь, отсутствие нормативных документов федерального уровня, регламентирующих четкие механизмы развития и обучения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров. Именно поэтому региональной спецификой направления стало образование в 2011 году Корпоративного университета.

- В течение трёх лет в регионе активно велась работа по кадровому резерву. Каковы ее итоги?

- По результатам отбора в резерв управленческих кадров Ульяновской области с конца 2008 были зачислены 314 человек. Из числа резервистов 61% - представители органов власти, 28% - бизнеса, 11% - некоммерческих организаций, работники сферы науки и образования. В резерв ПФО от региона включены 36 человек, имена 20 из которых размещены на федеральном портале управленческих кадров.

За 2008-2011 на руководящие должности в органах власти области из резерва управленческих кадров назначены 57 человека, из них в 2011 году - 17 человек.

Начиная с 2012 года, во всех исполнительных органах государственной власти ведется активная работа по формированию резерва кадров каждого органа власти, представители которого будут рекомендованы для включения в областной резерв управленческих кадров. В настоящее время в резервах управленческих кадров исполнительных органов состоят 154 человека.

При этом укомплектованность кадрами составляет 97%. Проблемы таковы: это слабая подготовленность и низкий уровень профессионального развития лиц, участвующих в конкурсах на замещение вакантных должностей; недостаточные условия по привлечению, закреплению и эффективному использованию на государственной службе высококвалифицированных молодых специалистов, для реализации ими своего потенциала, для успешного исполнения должностных обязанностей. Добавим отсутствие необходимых механизмов, позволяющих поддерживать высокий уровень мотивации работы. Часто бывает так, что придя на госслужбу и проработав 3-6 месяцев, человек увольняется. Это связано, в первую очередь, с тем, что его ожидания не совпали с реальностью: жесткие условия труда, большой объем работы и невысокое денежное содержание.

Укомплектованность кадрами исполнительных органов составляет 97%

- Насколько велика «текучка кадров» в среде областных чиновников?

- За 2011 год сменяемость кадров по исполнительным органам государственной власти области составила 17,8%. Общее количество конкурсов на замещение вакантных должностей госслужбы составило 86 на 126 должностей.

Буквально вчера объявлен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы консультанта отдела разработки проектов департамента развития социальной сферы правительства Ульяновской области. Информация о конкурсе размещается на сайте губернатора и правительства в разделе «Объявления». Любой желающий, отвечающий квалификационным требованиям, может поучаствовать в конкурсе.

- Десять дней назад состоялось второе заседание областной кадровой комиссии по отбору лиц для назначения на руководящие должности в правительстве и исполнительных органах государственной власти, а также оценке результатов деятельности назначенных лиц. Идея не новая. Многие помнят, что подобная комиссия действовала в области ещё несколько лет назад. Почему сегодня назрела необходимость вновь вернуться к этому опыту?

- Во-первых, это последовательный шаг в совершенствовании кадровой политики в органах госвласти области. У нас уже успешно работают Аттестационная и Конкурсная комиссии, проводится конкурс профессионального мастерства среди государственных и муниципальных служащих, постоянно пополняется резерв управленческих кадров. Во-вторых, проведение заседаний кадровой комиссии в новом формате полностью отвечает курсу на повышение открытости власти, которому следует правительство региона. Как вы помните, мы ввели практику отчётов членов правительства перед депутатами Законодательного собрания, совсем недавно завершилась процедура оценки деятельности членов правительства и глав администраций муниципальных образований, в которой мог принять участие любой желающий. Все эти результаты в обязательном порядке учитываются при принятии главных управленческих решений.

- Сейчас комиссия выносит решения только по поводу вновь назначенных членов правительства. Пройдут ли этот отбор, «задним числом», все остальные?

- Кадровая комиссия имеет две задачи: отбор лиц для назначения на руководящие должности в правительстве региона и исполнительных органах государственной власти области, а также оценка результатов их деятельности. Начиная с мая, действующие руководители будут вынесены на кадровую комиссию с целью оценки результатов служебной деятельности за 2011 год.

- Сегодня кадровой политике уделяется самое пристальное внимание на федеральном уровне. Недавно повышению эффективности госслужбы было посвящено одно из совещаний, проведенных Дмитрием Медведевым. Какие из озвученных на нем идей область готова взять на вооружение?

- Отмечу, что по многим из выказанных тогда идей в Ульяновской области есть свой успешный опыт, давно ставший обычной практикой. Это и онлайновый экзамен при поступлении на госслужбу, и наличие испытательного срока, и довольно развитый институт наставничества, а также внедрение электронного документооборота и многое другое.

Более того. Со второго полугодия мы планируем ввести комплексный экзамен при проведении конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, а также при продвижении государственных гражданских служащих области по карьерной лестнице, расширив существующую систему отбора кадров профессиональным тестированием. Идет и разработка проекта нормативного правового акта, устанавливающего перечень должностей гражданской службы, по которым предусматривается ротация служащих и план ее проведения. Тем самым, мы надеемся, что с начала 2013 года, после вступления в силу Федерального закона, заработает механизм ротации.

Золотой фонд области, дипломанты конкурса

- Институт стажерства также находится в ведении Вашего департамента. Это ульяновское ноу-хау или общепринятая практика?

- Наш институт стажерства, действующий с 2008 года, введен с целью совершенствования деятельности государственных органов власти области по привлечению, закреплению и эффективному использованию высококвалифицированных молодых специалистов. Замещение указанных должностей осуществляется по результатам конкурса, без предъявления требований к стажу работы. За три года практики на должности стажеров были приняты 44 человека, 9 из которых были переведены на госслужбу, 17 – на технические должности.

- На последнем заседании облправительства губернатор заявил, что мы должны стать одним из первых регионов в России, сформулировавших четкие критерии для оценки работы чиновников. Как скоро удастся это сделать и какие сложности Вы ожидаете в работе по этому направлению?

- Критерии оценки результативности и эффективности труда государственных гражданских служащих пока не утверждены ни на федеральном, ни на региональном уровнях. На сегодня это самый актуальный вопрос. Скажу, что департаментом государственной и муниципальной службы готовится проект техническо-экономического задания на проведение открытого конкурса на оказание услуг по разработке и внедрению дифференцированных критериев оценки эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих Ульяновской области. Сложность в том, что цели и задачи госслужащих отличаются от коммерческих структур и разнообразностью, и пролонгированностью результата. Поэтому унифицирующих показателей быть не может. Задачу оценки результатов эффективности и результативности планируем решить к осени текущего года.

- Были ли на Вашей памяти случаи увольнения чиновников в области за профнепригодность?

- Нет, не было. Возможно, это связано с тем, что главным механизмом выявления профнепригодности служащего, согласно законодательству, является процедура аттестации. А из-за ежегодной оптимизации структуры исполнительных органов государственной власти области такая аттестация до 2011 года не проводилась. Массово она пройдет с июня по октябрь, и по результатам можно будет говорить о количестве профнепригодных служащих.

- Как думаете, появятся ли они после выработки критериев оценки?

- Вполне вероятно, ведь определить пригодность или непригодность человека без научно обоснованных, объективных, дифференцированных критериев оценки деятельности практически не возможно.

Лишние бумаги надо выбросить

Ульяновск перейдёт на электронный формат предоставления госуслуг

Екатерина Шепелёва

С 1 июля этого года все органы власти должны полностью перейти на электронный формат предоставления услуг населению, - напомнил губернатор Сергей Морозов на очередном заседании коллегии при министерстве информационных технологий. «Это значит, что будет введён полный запрет для требования дополнительных документов при обращении гражданина за конкретной услугой. В связи с этим необходимо обратить пристальное внимание на подготовку к переходу к такому формату работы. Важно иметь чёткий алгоритм и сетевые графики предстоящих мероприятий», - отметил Сергей Морозов. Но в самом министерстве не уверены, что система заработает без перебоев так скоро.

Директор департамента государственного регулирования Ярослав Егоров назвал несколько причин, мешающих качественному оказанию электронных госуслуг сегодня.

Во-первых, не выработан единый стандарт оказания услуг. Пока нигде четко не прописано, какие именно документы необходимы для получения той или иной услуги. Составить регламент с выжимками из основных законов - первое, что нужно сделать, прежде чем начать говорить о переходе на новый формат. И еще - оснастить все ведомства необходимой техникой.

Во-вторых, пока невозможно оказать многие услуги в обещанные короткие сроки. Много «лишних бумажек» замедляют работу и делают невозможным, например, за 15 минут подготовить земельно-правовые документы. Егоров считает, что нужно провести очередную оптимизацию и ненужные документы просто «выбросить».

В-третьих, создает проблемы кадровая текучка госслужащих. Законодательство постоянно меняется. И новый специалист, который только неделю назад пришел работать в министерство, не сможет оказать вам услугу быстро и качественно. Четкой методической базы с инструкциями пока тоже не разработано. Но на коллегии принято решение госслужащих систематически обучать и проводить аттестацию, чтобы не было такой ситуации, как сейчас: «Мы сами не понимаем половины из того, что должны делать».

«Для решения этих проблем необходимо разработать единый формат электронных сервисов для передачи данных из региональной системы межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ) на федеральный уровень и довести его до каждого региона», - отметила заместитель председателя правительства Ульяновской области - министр информационных технологий Ульяновской области Светлана Опенышева.

Сами граждане относятся к «электронной реформе» с осторожностью. Привыкли считать, что имеют силу только бумаги. А как работают справки, хранящиеся в Интернете, заверенные какой-то электронной подписью, - не понятно. На опасения граждан специалисты отвечают, что классический способ оказания услуг не исчезнет полностью. Электронные госуслуги просто станут удобной альтернативой, удобство которых люди должны со временем оценить.