

Рабочая группа Открытого
Правительства

Подгруппа Кадровый Потенциал

2 Марта 2012

Кадры госуправления

Общество ожидает повышения качественного состава кадров госуправления для решения задач, которое оно ставит перед государством:

- Высокий уровень образования и желание его повышать
- Ориентированность на позитивное созидание, а не на процесс
- Активная жизненная позиция, проявление инициативы
- Постановка высоких целей
- Нацеленность на «служение» обществу в модели «Государство как провайдер услуг»

Основные темы для рассмотрения

- Единая система требований, предъявляемых к кандидатам на должности
- Новый процесс поиска и отбора кандидатов, который основан на компетенциях. Оценка кандидатов при найме
- Система мотивации, основанная на результате, развитие и продвижение
- Система послевузовской подготовки и профессионального развития
- Процедура ротации в органах госвласти представителей научного и экспертного сообщества
- Система Ключевых Показателей Эффективности
- Востребованность квалифицированных кадров в госуправлении

Общие предложения

Разделение политических должностей и должностей государственной гражданской службы – (пример - состав не меняется в зависимости от смены губернатора – обеспечивается стабильность)

Public Sector Excellence Program

Knowledge Management - накопление отрицательного опыта

PR кампания – «работать в госсекторе престижно – направлено на созидание для страны»

Процесс поиска и отбора кандидатов, Оценка при найме

- Свободный конкурс, Единая база вакансий (включая на муниципальном и региональном уровнях)
- Конкурсная комиссия с участием представителей общества и независимых экспертов
- «ЕГЭ» для чиновников
 - Знание основ Конституции и государственного строя, принципов гражданской службы
 - Оценка эмоционального интеллекта
 - Оценка аналитического мышления кандидатов
 - Тесты под специфические направления (subject tests) – по сфере деятельности
- Работа с текстом, включая написание эссе
- Собеседование на основе полноценного резюме кандидата, с предоставлением рекомендаций

Мотивация, развитие, продвижение

- Введение механизма **обязательной ротации** государственных служащих. Может быть горизонтальная или вертикальная ротация внутри ведомства или ротация между регионами и населенными пунктами
- Зарплата по медиане рынка
- Оплата привязана к результатам оценки труда. До 40% переменной составляющей
- Монетизация льгот
- Субсидирование приобретения жилья
- Система мобильности (единый центр вакансий в сфере госуправления по стране + поддержка при переезде)

Послевузовская подготовка и повышение квалификации

- Отменить специальность «Государственное и муниципальное управление»
- Master of Public Administration – широкое распространение
- Использовать программу "Глобальное образование" для целевой подготовки перспективных кадров в ключевых направлениях государственного управления, включая региональный уровень
- Введение обязательности обучения и повышения квалификации, с поступлением на программу обучения на конкурсной основе. Государство может выделять стипендии/компенсировать расходы на обучение
- Увеличение количества виртуальных (on-line) программ

Процедура ротации в органах госвласти

представителей научного и экспертного сообщества

Ученые, преподаватели, исследователи, сотрудники научно образовательных центров и академических институтов, эксперты переходят на государственную службу по контракту на срок от 2-х до 4-х лет с сохранением постоянного места работы и части дохода и обязательством покинуть госслужбу по окончании срока контракта.

Отличие программы от прямого привлечения на госслужбу лиц из числа резервистов состоит во временном характере государственной службы и обязательному прекращению контракта при достижении его предельного срока в 4 года. За счет временного характера программы можно значительно расширить охват, особенно в регионах.

Для стимулирования интереса представителей академического и экспертного сообщества к участию в программе могут предлагаться материальные блага, например, предоставление жилищной субсидии по окончании государственного контракта (особенно на региональном уровне)

Ключевые показатели эффективности и оценка

Ежегодная **комплексная оценка работы** (performance evaluation), включая оценку потенциала сотрудника, в соответствии с разработанными критериями эффективности (KPI).

KPI разрабатываются в тесном диалоге с обществом

Общие вопросы кадрового/человеческого потенциала

- Поиск и поддержка одаренных детей и талантливой молодежи
 - Целевые иммиграционные программы по определенным важным направлениям
 - Система высшего образования в стране
 - Финансирование исследований
-

- Политическая система
- Безопасность и судебная система
- Доступность и качество социального обеспечения
- Доступность жилья
- Качество городской среды
- Транспортная и дорожная инфраструктура
- Экология
- Бренд страны