Рабочая группа Открытого Правительства

Подгруппа Кадровый Потенциал

## 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 перееезде)

## 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).

КРІ 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