



Наталья АНТОШИНА

Опыт развития государственной службы в Приволжском федеральном округе

Совершенствование системы государственной службы осуществляется путем реализации федеральных программ реформирования и развития федеральной государственной службы и соответствующих программ субъектов Федерации [1, п.1, ст.18; 2, п.1, ст. 66].

Утверждение ныне действующей Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» [3] позволило активизировать соответствующую работу в регионах: оценить имеющийся опыт и определить перспективы развития.

Так, в Приволжском федеральном округе проведен анализ имеющихся региональных программ реформирования и развития гражданской службы. Было выявлено, что большинство регионов приняли соответствующие документы, а в некоторых случаях утвердили планы мероприятий еще в период действия предыдущей Федеральной программы [4, 5].



Наталья АНТОШИНА – кандидат юридических наук, начальник департамента по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе аппарата полномочного представителя Президента РФ в Приволжском федеральном округе

В Саратовской области Постановлением правительства области от 14 марта 2005 года № 83-П утверждена областная программа «Развитие государственной гражданской службы Саратовской области (2007 – 2009 годы)» (опубликовано в газете «Неделя области» № 13(131), 2005 г.). В Нижегородской области Постановлением правительства области от 11 апреля 2006 года № 122 утверждена программа развития государственной гражданской службы Нижегородской области на период 2006-2010 годов (газета «Нижегородские новости» № 133 (3545), 2006 г.).

В Кировской и Пензенской областях соответствующие документы приняты в 2008 году: ведомственная целевая программа «Развитие государственной гражданской службы и совершенствование государственной кадровой политики в Кировской области на 2009 – 2010 годы», утвержденная приказом администрации правительства области от 31 июля 2008 года № 129-к (http://www.ako.kirov.ru/power/gs/); программа развития государственной гражданской службы Пензенской области (2009 – 2011 годы), утвержденная Постановлением правительства области от 26 сентября 2008 года № 613-пП (опубликовано в газете «Пензенские губернские ведомости» № 47, 2008 г.).

В ряде регионов развитие гражданской службы осуществляется в рамках программ по административной реформе.

В частности, в Республике Марий Эл – в рамках республиканской программы «Проведение административной реформы в Республике Марий Эл в 2006 – 2010 годах» [6]. В Чувашской Республике – это республиканская целевая программа «Проведение административной реформы в Чувашской Республике в 2006 – 2010 годах», к основным мероприятиям которой отнесено повышение эффективности гражданской службы республики.

После утверждения Федеральной программы в субъектах Федерации активизирована работа по внесению изменений в действующие региональные программы и по разработке новых.

В целевую программу Чувашской Республики внесены соответствующие изменения Постановлением Кабинета министров республики от 31 марта 2009 года № 100 [7]. В Ульяновской области Постановлением губернатора области от 30 марта 2009 года № 19 введена в действие новая программа развития гражданской службы [8].

Вместе с тем в семи регионах округа (республики Башкортостан, Мордовия, Татарстан, Удмуртия, Пермский край, Оренбургская и Самарская области) программы и планы мероприятий реформирования и развития гражданской службы реализованы ранее и в настоящее время отсутствуют.

Анализ разработки и реализации региональных программ показал, что для достижения оптимальных результатов реформы необходимо проводить работу по систематизации и координации процессов реформирования государственной службы в субъектах Федерации. Было принято решение о необходимости разработки Совместного плана мероприятий по реформированию и развитию системы государственной гражданской службы Российской Федерации в Приволжском федеральном округе (далее – Совместный план). Этот документ был подготовлен Координационным советом Приволжского федерального округа по государственной кадровой политике, в состав которого входят руководители администраций субъектов Федерации, ректоры академий государственной службы округа. Совместный план утвержден Советом при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе при участии глав регионов.

Наш опыт был признан Администрацией Президента Российской Федерации полезным и рекомендован для распространения в остальных федеральных округах.

Основной целью Совместного плана является реализация приоритетных направлений реформы с учетом положений Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)».

В этой связи были определены основные задачи по развитию гражданской службы в Приволжском федеральном округе с учетом имеющегося кадрового ресурса и потенциала субъектов Федерации:

- формирование высокопрофессионального состава гражданских служащих;
- предупреждение коррупционных проявлений на гражданской службе;
- создание действенных механизмов по работе с кадровым резервом;
- внедрение современных кадровых технологий, в том числе по обеспечению необходимых условий для профессионального развития гражданских служащих;
- обеспечение открытости гражданской службы для общества, повышение доверия со стороны населения.

По сути, Совместный план явился своеобразной типовой программой для субъектов по реформированию и развитию гражданской службы. В него включены мероприятия по координации совместной деятельности государственных органов субъектов Федерации. Кроме того, каждому субъекту определена задача по разработке «пилотного» направления, практика реализации которого будет распространена в дальнейшем на территории всего Приволжского федерального округа.

В рамках Совместного плана было выделено восемь «пилотных» направлений, по которым ответственные субъекты Федерации в установленные сроки должны разработать концепцию «пилотного» направления и определить механизм его мониторинга; разработать методики реализации проекта; внести на обсуждение вопросы совершенствования системы гражданской службы по закрепленному направлению; разработать предложения по плану совместных мероприятий субъектов Федерации в данной области.

«Пилотные» направления тесно взаимосвязаны между собой, тем не менее различны по конкретным задачам. Наиболее методологически разработанным является внедрение программ государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих и планов их профессионального развития. Фактически это будет первый «пилотный» проект, который мы намерены реализовывать в округе.

Ожидаемые результаты реализации Федеральной программы могут быть достигнуты через осуществление прорывных, инновационных идей и предложений. Именно поэтому за основу разработки «пилотных» положен принцип достижения конкретных результатов, а также целевые индикаторы и показатели, утвержденные Федеральной программой.

В настоящее время все регионы округа подготовили соответствующие предложения.

1. «Пилотное» направление **«Повышение открытости гражданской службы»** (ответственные субъекты – Республика Башкортостан, Самарская область) представляется возможным осуществить путем открытого (публичного) применения конкурсных процедур, в том числе – научных работ по вопросам службы, действенного использования кадровых резервов. Разрабатывается также концепция программы общественного контроля государственной службы со стороны институтов гражданского общества; положение о наставни-

честве и стажировках в органах власти представителей общественности.

2. «Пилотное» направление **«Совершенствование антикоррупционных механизмов на гражданской службе, регламентация деятельности гражданских служащих»** (ответственные субъекты – Республика Марий Эл, Удмуртская Республика) ориентировано, в первую очередь, на разработку методик подготовки и проведения заседаний комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов. Разрабатываются также правила антикоррупционного поведения гражданских служащих, готовятся предложения по проекту этического кодекса сотрудников.

3. В план мероприятий «пилотного» направления **«Внедрение показателей результативности гражданских служащих»** (ответственный субъект – Республика Мордовия) входит разработка перечня показателей результативности гражданских служащих, которые будут ориентированы на достижение задач и функций, стоящих перед органом государственной власти, и оценки вклада конкретного гражданского служащего; разработка соответствующего положения о соотношении денежного содержания гражданского служащего и достижения показателей результативности; введение необходимых изменений в должностные регламенты гражданских служащих. Разрабатывается также концепция организации системы мотивации гражданских служащих.

4. «Пилотное» направление **«Реализация инновационных механизмов при отборе и оценке кадров, формировании действенного резерва кадров»** (ответственные субъекты – Кировская, Саратовская области) связано с созданием государственного квалификационного центра оценки гражданских служащих с разветвленной сетью региональных (межрегиональных) квалификационных центров оценки в регионах Приволжского федерального округа. Предполагается также осуществлять назначения в экспериментальных органах государственной власти по результатам конкурсных процедур, проводимых на базе центра.

5. В рамках «пилотного» направления **«Привлечение и удержание на гражданской службе молодых специалистов»** (ответственные субъекты – Республика Татарстан, Пермский край) важно разработать и внедрить в практику принципы по привлечению и удержанию на гражданской службе молодежи. В этой связи готовится образовательная программа повышения квалификации для гражданских служащих, замещающих должности менее одного года. Также необходимо сосредоточить внимание на социальной поддержке молодых специалистов, обеспечении их достойным денежным содержанием, осуществлении ротации.

Важным элементом дополнительной подготовки молодых специалистов к гражданской службе, на наш взгляд, является реализация инновационных образовательных проектов, подобных тому, который реализуется в Приволжском федеральном округе с 2006 года – проект «Малые академии государственного управления» (МАГУ).

МАГУ осуществляют подготовку по специальным факультативным образовательным программам студентов старших курсов. Зачисление происходит на основе конкурса по рекомендациям вузов. Обучение длится два года, организуются промежуточная и итоговая аттестации, модульная производственная практика в органах власти. Такая подготовка позволяет лидерам студенчества получить практический опыт и представление о гражданской службе, проявить свои деловые и личностные качества, поучаствовать в реализации социальных проектов.

6. «Пилотное» направление **«Активизация внедрения инновационных подходов к обучению гражданских служащих»** (ответственные субъекты – Республика Марий Эл, Нижегородская область) связано с комплексным внедрением программ государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих и индивидуальных планов их профессионального развития. С этой целью предлагается использовать электронные web-ориентированные технологии, системы on-line обучения, дистанционного обучения, кейс-стади, проведение дней дублера – обмена сотрудниками, стажировки.

7. На базе экспериментальных государственных органов по «пилотному» направлению **«Повышение эффективности применения на гражданской службе дополнительного профессионального образования. Обеспечение карьерного роста государственного служащего»** (ответственные субъекты – Чувашская Республика, Пензенская область) необходимо нормативно установить подходы к организации дополнительного профессионального образования гражданских служащих; использовать в системе дополнительного профессионального образования гражданских служащих современные образовательные и информационные технологии; разработать методики оценки уровня профессионального развития гражданских служащих в процессе аттестации и квалификационного экзамена. Планируется также проведение ежегодного мониторинга выполнения индивидуальных планов профессионального развития гражданских служащих; выполнения программ государственных органов по их профессиональному развитию; реализации государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих; результатов дополнительного профессионального образования гражданских служащих (назначение на иную должность в порядке должностного роста, включение в кадровый резерв).

8. Первоочередными мероприятиями «пилотного» направления **«Формирование стабильного кадрового состава на гражданской службе»** (ответственные субъекты – Оренбургская, Ульяновская области) являются: содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе; формирование кадрового резерва на должности в экспериментальных государственных органах; создание системы механизмов по осуществлению ротации гражданских служащих; оценка результатов про-

фессиональной служебной деятельности гражданских служащих; разработка мероприятий по стимулированию и мотивации гражданских служащих.

В рамках реализации «пилотных» направлений планируется проведение экспериментов по применению новых подходов к организации службы и обеспечению деятельности гражданских служащих в ходе реализации Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)». Важным является сама апробация и внедрение современных технологий управления, включающих современные кадровые методы и технологии работы.

Источники

1. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. Ст.2063.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. № 31. 2004. Ст. 3215.
3. Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)"» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 11. Ст.1277.
4. Указ Президента Российской Федерации от 19.11.2002 г. № 1336 «О федеральной программе "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)"» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 47. Ст. 4664.
5. Указ Президента Российской Федерации от 12.12.2005 г. № 1437 «О продлении срока реализации федеральной программы "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)" на 2006-2007 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 51, Ст.5514.
6. Постановление правительства Республики Марий Эл от 05.07.2006 г. № 151 «О республиканской программе «Проведение административной реформы в Республике Марий Эл в 2006-2010 годах» // Собрание законодательства Республики Марий Эл. 2008. № 7. Ст. 361.
7. Постановление Кабинета министров Чувашской Республики от 14.04.2006 г. № 98 «О республиканской целевой программе «Проведение административной реформы в Чувашской Республике в 2006-2013 годах» // Собрание законодательства Чувашской Республики. 2009. N 3. Ст. 1232.
8. Постановление губернатора Ульяновской области от 30.03.2009 г. № 19 «Об утверждении программы развития государственной гражданской службы Ульяновской области» // Ульяновская правда. 2009. № 26 (22.792). 8 апреля.

Алексей ЕРЕГИН

Когнитивное моделирование на региональном жилищном рынке

Новое и качественное жилье недоступно для широких слоев населения, и темпы жилищного строительства не успевают компенсировать выбывающий ветхий фонд. Государственная поддержка этой отрасли приобретает особую важность не только для регионов, но и социально-экономического развития страны в целом. Ведь оживление жилищного рынка повлечет за собой достижение мультипликативного эффекта вместе с эффектом акселерации в развитии смежных со строительством областей.

В настоящее время его функционирование осложнено рядом проблем, которые можно распределить на 4 группы: экономические, социальные, организационные и правовые. Это позволит выделить стратегические направления совершенствования рыночных механизмов и систематизировать актуальные задачи органов государственной власти в сфере жилищной политики.

1. Комплекс экономических задач включает: поддержание функционирования жилищной инфраструктуры, формирование источников финансирования ее модернизации; выработку справедливой и эффективной ценовой политики в жилищной сфере; развитие конкуренции на рынке услуг по строительству, предоставлению и обслуживанию жилья; обеспечение соответствия темпов развития жилищной сферы уровню развития производительных сил; стимулирование процесса увеличения доступности кредитных ресурсов для населения и предприятий сферы жилищного строительства.

2. Комплекс социальных задач предусматривает: развитие кадрового потенциала (в организациях сферы жилищного строительства; в структурах, обеспечивающих нормальное функционирование рынка жилья – профессиональные участники рынка); повышение доступности услуг по обслуживанию жилья для населения с низкими доходами, инвалидов, пенсионеров; целевую поддержку предоставления жилья для отдельных категорий граждан; развитие системы социального найма жилья.

3. В качестве совершенствования организационной структуры управления и регулирования рынка жилья обозначено: создание и соблюдение условий равного доступа к земельным ресурсам и инфраструктуре для компаний-застройщиков; совершенствование системы контроля и надзора в строительном и жилищно-коммунальном комплексах, повышение эффективности государственного контроля; развитие государственно-частного партнерства в жилищной сфере.

4. В комплекс правовых задач входит: совершенствование правовых основ деятельности по строительству, предоставлению и обслуживанию жилья; развитие механизмов саморегуляции рынков в жилищной сфере путем поддержки саморегулируемых организа-

Алексей ЕРЕГИН – аспирант Волго-Вятской академии государственной службы